

Resumen

El presente artículo consta de dos objetivos, el primero es explicar la relación existente entre tasa de reemplazo y pensiones de jubilación, considerando la calidad de ésta, a través de diferentes modalidades de pensión en el antiguo y en el nuevo sistema previsional, explicando el concepto de tasa de reemplazo y los factores que influyen en ella y describir el concepto de Calidad de la Pensión, de acuerdo a recomendaciones internacionales y el segundo objetivo es analizar las tasas de reemplazo de las pensiones obtenidas por los jubilados de la población objeto de estudio, examinando los montos de la pensión obtenida por los jubilados del antiguo sistema de reparto y AFP y así contrastar ambos montos. El resultado del análisis indica que las tasas de reemplazo de remuneraciones, provenientes del sistema de capitalización individual, son notoriamente bajas en comparación a la proyección inicial y a las provenientes del sistema previsional de reparto.

Palabras Claves: Tasa de Reemplazo, Pensión, Jubilación, Sistema previsional, AFP, Sistema de Reparto, Cotización, Ahorro Previsional.

ESTUDIO DESCRIPTIVO-EXPLICATIVO DE LA TASA DE REEMPLAZO DE REMUNERACIONES, APLICADO A TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD ESTATAL DE LA V REGIÓN.

DESCRIPTIVE AND EXPLANATORY STUDY OF THE REPLACEMENT RATE OF REMUNERATION APPLIED TO WORKERS OF A STATE UNIVERSITY IN THE V REGION.

Joselyn Valeska Toro Ayala & Claudia Andrea Barrera Nelson ¹

Abstract

The following article has two aims; the first one is to explain the relationship between the replacement rate and the retirement pensions, taking into account the quality of them in different pension arrangements of the old and new retirement systems. It explains the concept of replacement rate and the factors which influence on it, and it also describes the concept of quality of a pension according to international recommendations. The second objective is to analyze the replacement rates of the pensions obtained by the retirees considered in this study; by examining the amounts received by them in the old retirement system and the AFP and in that way contrast both amounts. The result of the analysis indicates that the replacement rates of remuneration which come from the individual capitalization system are notoriously lower when comparing them with their initial projection, and to those given by the pay go pension system.

Keywords: Replacement rate, pension, retirement, retirement system, pay go pension system, quote, pension savings.

¹Alumnas Tituladas de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, teniendo como profesor guía al profesor Carlos Murat Ibaceta.

ANTECEDENTES GENERALES

Chile fue uno de los países pioneros en establecer un sistema de seguro social en América Latina a principios del siglo XX. Este régimen previsional fue conocido como de reparto, ya que las pensiones que se pagaban a las personas que ya no ejercían fuerza laboral, eran financiadas con los aportes que realizaban los trabajadores activos, los empleadores y el Estado.

A finales de los años 70', el sistema fue calificado por Carmelo Mesa-Lago, experto internacional en seguridad social, como un verdadero "Laberinto Burocrático", por su nivel de fragmentación y complejidad jurídica que incubaba desigualdades y adolecía de desequilibrios financieros y actuariales. Impulsado por estos desequilibrios, a finales de los años 70', el régimen militar comenzó a preparar el camino para una profunda reforma estructural, de acuerdo a Arenas de Mesa, 2010. En 1980 se sustituyó completamente el esquema colectivo público de reparto para la población civil por uno basado en la capitalización individual, administrado por el sector privado. Este sistema, diseñado con condiciones de acceso uniformes, comenzó a funcionar en mayo de 1981 y fue obligatorio para todos los nuevos contratos. Se basaba en cotizaciones definidas y planes unipersonales de ahorro obligatorio privado: los trabajadores debían cotizar mensualmente 10% de sus remuneraciones laborales en sus cuentas individuales de ahorro y pagar comisiones por concepto de administración a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), para que éstas cubrieran sus costos operacionales y contrataran seguros de invalidez y sobrevivencia.

De aquí en adelante, las pensiones se financiarían con el fondo acumulado en las cuentas individuales (...) De esta manera, las pensiones pasaban a depender de las contribuciones acumuladas en las cuentas individuales por los trabajadores durante el período laboral; el retorno de las inversiones de los fondos de pensiones; los factores actuariales (expectativa de vida) por género; y el número, edad y expectativa de vida de los dependientes. Estas últimas variables son escasamente difundidas, pero muy gravitantes al momento de estimar las pensiones en el sistema de capitalización individual. (Arenas de Mesa, 2010; 19)

ANTIGUO SISTEMA PREVISIONAL DE REPARTO

El antiguo régimen previsional, se trataba de un esquema con elementos de un sistema de reparto, en el que el nivel de las pensiones que recibían las personas al momento de jubilar, tenía escasa relación con los aportes que se habían efectuado al sistema durante la vida laboral activa. Las pensiones que se pagaban a quienes se habían retirado de la fuerza de trabajo, se financiaba con los aportes que realizaban los trabajadores activos, sus empleadores y el Fisco (Cheyre, 2003).

Desde el punto de vista administrativo, el sistema operaba a base de las Cajas de Previsión, entidades encargadas de recolectar las cotizaciones que debían cancelar los trabajadores activos y sus empleadores y de pagar los beneficios que otorgaba el sistema.

• **Cajas de Previsión**

Cheyre (2003) señala que a finales de 1979, operaban 32 Cajas de previsión en el país, siendo las tres más importantes: SSS con un 64,88%, EMPART con un 17,59%, y la CANAEMPU con un 11,62% de los cotizantes activos.

• **Tasas de cotización**

Para las distintas cajas de previsión existían diferentes tasas de cotización, tanto para trabajadores como para empleadores. A continuación se presenta una tabla que muestra la tasa de cotización vigente en cada año, destinada exclusivamente al pago de las pensiones de las tres principales cajas de previsión.

Tabla 1: Cotizaciones desde 1968 a 1980.

Año	SSS			EMPART			CANAEMPU		
	Imponente	Empleador	Total	Imponente	Empleador	Total	Imponente	Empleador	Total
1968	7,25	14,25	21,5	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1969	7,25	14,25	21,5	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1970	7,25	14,25	21,5	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1971	7,25	14,25	21,5	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1972	7,25	14,25	21,5	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1973	7,25	14,25	21,5	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1974	7,25	15,95	23,20	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1975	7,25	15,95	23,20	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1976	7,25	15,95	23,20	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1977	7,25	15,95	23,20	9,00	17,00	26,00	11,0	5,00	16,00
1978	7,25	15,95	23,20	10,16	15,00	25,16	11,0	5,00	16,00
1979	7,25	15,70	22,95	10,16	14,75	24,91	11,0	4,75	15,75
1980	7,25	15,70	22,95	10,16	14,75	24,91	11,0	4,75	15,75

Fuente: Cheyre 2003.

• **Beneficios Otorgados**

Cada caja de previsión otorgaba diferentes beneficios a sus cotizantes, estableciendo distintos requisitos y formas para determinar su valor. En este estudio describiremos los beneficios en materia de pensiones para las tres principales cajas de previsión: SSS, EMPART y CANAEMPU. De acuerdo a Cheyre (2003) los beneficios otorgados por las cajas de previsión y los requisitos exigidos por éstas para la obtención de dichos beneficios, son los siguientes:

Beneficios del Servicio de Seguro Social

Beneficiarios: Obreros que ganaren un salario; aprendices; algunos grupos de trabajadores independientes; entre otros.

• Cuadro 1: Pensión de Vejez

Requisitos	Monto de la pensión
<ul style="list-style-type: none"> - Hombres: 65 años de edad. - Mujeres: 55 años de edad. - Mínimo de 800 semanas de cotizaciones (15 años aproximadamente). - Densidad de imposiciones¹ no inferior a 0,5 en el periodo de afiliación. 	<p>Monto base (50% del salario base mensual²), más un 1% de dicho salario por cada 50 semanas en exceso sobre las primeras 500 semanas, con un límite máximo del 70% del salario base mensual.</p>

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

• Cuadro 2: Pensión de Invalidez

Requisitos	Monto de la pensión
<ul style="list-style-type: none"> - Incapacidad para generar una remuneración al menos igual al 30% de la remuneración habitual (invalidez absoluta). Si la incapacidad permite obtener una remuneración superior al 30% de la remuneración, pero inferior al 60%, se considerará invalidez parcial. - Mínimo de 50 semanas de imposiciones. - Densidad de imposiciones no inferior al 0,4 en el periodo que determina el salario base mensual. - Densidad de imposiciones no inferior a 0,5 en el periodo de afiliación. - Ser menor de 65 años de edad al comenzar la invalidez. 	<ul style="list-style-type: none"> - Invalidez absoluta: Igual que la pensión de vejez. - Invalidez parcial: 50% de la pensión por invalidez absoluta.

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

• Pensión de Viudez

La viuda recibirá una pensión equivalente al 50% de la que percibía el causante, o de la que éste habría tenido derecho a percibir si hubiera sido inválido absoluto.

• Cuadro 3: Pensión de Orfandad

Requisitos	Monto de la pensión
<p>Al momento de fallecer, el asegurado debía cumplir con lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mínimo de 50 semanas de imposiciones. - Densidad de imposiciones no inferior al 0,4 en el periodo que determina el salario base mensual. - Densidad de imposiciones no inferior a 0,5 en el periodo de afiliación. 	<p>20% del salario medio³ de pensiones para cada hijo.</p>

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

Beneficios de la Caja de Previsión de Empleados Particulares (EMPART)

Beneficiarios: Empleados particulares que efectúen imposiciones en esta caja.

• Cuadro 4: Pensión de Vejez

Requisitos	Monto de la pensión
<ul style="list-style-type: none"> - Hombres: 65 años de edad. - Mujeres: 65 años de edad. - Este límite de edad se reducirá en un año por cada cinco de servicios, con un máximo de cinco años para las imponentes mujeres. 	<p>Sueldo base multiplicado por el número de años de imposiciones reconocidas, dividido por 35. La pensión no podrá exceder el sueldo base.</p>

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

• **Cuadro 5: Pensión de Antigüedad**

Requisitos	Monto de la pensión
<ul style="list-style-type: none"> - Hombres: 35 años de servicio. - Mujeres: 30 años de servicios computables, de los cuales 25 deberán ser efectivamente trabajados, o 20 años efectivamente trabajados y 55 años o más de edad. 	Sueldo base multiplicado por el número de años de imposiciones reconocidas, dividido por 35. La pensión no podrá exceder el sueldo base.

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

• **Cuadro 6: Pensión de Invalidez**

Requisitos	Monto de la pensión
<ul style="list-style-type: none"> - 3 años de imposiciones como mínimo y menos de 65 años de edad. - Se considerará inválido a quien haya perdido dos tercios de su capacidad de trabajo. 	70% del sueldo base más un 2% del mismo por cada año de servicios en exceso sobre los 20 primeros.

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

• **Pensión de Viudez**

El monto de la pensión será el 50% del sueldo base o de la pensión de jubilación del causante.

• **Pensión de Orfandad**

El monto de la pensión será el 15% del sueldo base o de la pensión de jubilación, por cada beneficiario.

Beneficios de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas: Sección empleados públicos (CANAEMPU)

Beneficiarios: Empleados contratados de las Administración Pública; empleados de los servicios o instituciones independientes del Estado; empleados de la Sociedad de Fomento Fabril, Sociedad Nacional de Agricultura y Sociedad Nacional de Minería.

• **Cuadro 7: Pensión de Vejez**

Requisitos	Monto de la pensión
<ul style="list-style-type: none"> - 10 años de imposiciones como mínimo. - 65 años de edad. 	Sueldo base multiplicado por el número de años de servicios, dividido por 30. La pensión no podrá exceder el sueldo base.

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

• **Cuadro 8: Pensión de Invalidez**

Requisitos	Monto de la pensión
<ul style="list-style-type: none"> - 10 años de imposiciones como mínimo. - Invalidez absoluta para el desempeño del empleo en que se jubile. 	Sueldo base multiplicado por el número de años de servicios, dividido por 30. La pensión no podrá exceder el sueldo base.

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

• **Cuadro 9: Pensión de Montepío**

Requisitos	Monto de la pensión
<ul style="list-style-type: none"> - 10 años de imposiciones del empleado fallecido. - Tienen derecho a este beneficio, en primer lugar, la viuda e hijos legítimos; en segundo lugar, la madre legítima y los hijos naturales, y en tercer lugar, las hermanas legítimas solteras. 	20% del sueldo base o de la pensión de jubilación de que gozaba el empleado fallecido, por los 10 primeros años de servicios, y un 1% adicional de imposiciones. En ningún caso la pensión de montepío podrá exceder del 50% del último sueldo o pensión de jubilación de que se disfrutaba el causante.

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

• Cuadro 10: Pensión de Antigüedad

Requisitos	Monto de la pensión
- 30 años de imposiciones.	Sueldo base.

Fuente: Decreto Ley 3500 (1980)

PENSIONES EN EL SISTEMA DE REPARTO

Las leyes orgánicas de las distintas Cajas establecían procedimientos específicos para calcular la pensión inicial que correspondía recibir al asegurado al momento de retirarse. Para comparar los niveles de las pensiones entre las distintas cajas de previsión, el economista Hernán Cheyre, efectuó estimaciones del valor de la pensión máxima inicial que podía obtener un cotizante, en relación a su renta imponible, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2: Pensiones de Vejez SSS

Remuneración Imponible	Monto Pensión Máxima	Pensión / Remuneración
25.000	15.189	60,80%
40.000	24.302	60,80%
70.000	42.560	60,80%
120.000	72.960	60,80%

Fuente: Cheyre 2003.

Tabla 3: Pensiones de Vejez y Antigüedad EMPART

Remuneración Imponible	Monto Pensión Máxima	Pensión / Remuneración
25.000	21.689	86.8%
40.000	34.717	86.8%
70.000	60.755	86.8%
120.000	104.141	86.8%
220.000	190.944	86.8%

Fuente: Cheyre 2003.

Tabla 4: Pensiones de Vejez y Antigüedad CANAEMPU

Remuneración Imponible	Monto Pensión Máxima	Pensión / Remuneración
25.000	19.497	78,00%
40.000	31.195	78,00%
70.000	54.591	78,00%
120.000	93.585	78,00%
220.000	171.573	78,00%

Fuente: Cheyre 2003.

REFORMA PREVISIONAL DE 1980: NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

En los años '50 la crisis de la previsión ya era un tema relevante. Bajo el gobierno de Jorge Alessandri (1958-1964), se designó una comisión especial para impulsar una profunda reforma previsional. Gruesos volúmenes de antecedentes, fruto del trabajo de esa comisión, reafirmaron la necesidad de reformar a fondo el sistema. Pero, ni ese gobierno ni los dos posteriores -Eduardo Frei y Salvador Allende- fueron capaces de resistir las críticas de los grupos privilegiados e influyentes, que obtenían del Sistema mucho más de lo que aportaban a él (...). Todos coincidían en el diagnóstico, pero fueron incapaces de superar el problema. La crisis era cada vez más grande y la quiebra del sistema, inminente.

El sistema de reparto tenía tres formas de aumentar su financiamiento: subir las tasas de cotización, aumentar el aporte estatal o deteriorar el nivel de beneficios. El cambio de la relación activos/pasivos que se fue produciendo obligó a usar las tres vías. Como consecuencia del envejecimiento de la población, cada vez menos activos financiaban a los pasivos. Mientras en 1955 en Chile existían 12,2 activos por cada pasivo, en 1979 sólo 2,5 activos financiaban a un pasivo. El aporte estatal tuvo que crecer un 13,8% en el período 1947-1980 y las tasas de cotización fueron cada vez mayores. Desde 1925 a 1937, eran un 5% de la remuneración; en 1975 habían llegado a un 51,4%, para descender a un 33,25% en 1980, año de la reforma previsional. (Infante, M, 1997:16-17).

Con estas razones, los críticos del sistema acentuaron aún más la postura de presionar e impulsar una reforma en el sistema previsional. En 1979 el Gobierno Militar, con las atribuciones de un sistema político

de excepción y liberado de la obligación de dialogar con los grupos de interés que caracteriza a las democracias, se comenzó a preparar el camino para una profunda reforma estructural: suprimió algunas de las desigualdades más significativas, homologó las diversas modalidades, y entre otras cosas, elevó las edades de retiro e incrementó las tasas de cotización, de acuerdo a Arenas de Mesa (2010).

INSTITUTO PREVISIONAL SOCIAL (IPS) EX INSTITUTO DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL (INP)

El Decreto Ley 3.502 de 1980, creó el Instituto de Normalización Previsional (INP), organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya principal función era continuar con la labor que hasta ese momento desempeñaban las cajas de previsión. En este organismo se agruparon las 32 Cajas existentes, asumiendo con esto una gran cantidad y diversidad de tareas, como por ejemplo, emitir y liquidar los bonos de reconocimiento de aquellos afiliados que optaron por el cambio al nuevo sistema previsional.

Posteriormente, este organismo fue sustituido, ya que la Reforma al Sistema Previsional del año 2008, creó el Instituto de Previsión Social (IPS) con el objetivo de administrar el sistema de pensiones solidarias y los regímenes previsionales administrados hasta esa fecha por el INP.

NUEVO SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

El Decreto Ley 3.500 de 1980, creó el Sistema de Pensiones de Vejez, de Invalidez y Sobrevivencia derivado de la capitalización individual, estableciendo que, para el inicio de la labor del trabajador no afiliado se genera la afiliación automática al sistema y a la obligación de cotizar en una AFP bajo los siguientes términos:

- Cada trabajador afiliado efectúa mensualmente un aporte previsional del 10% de su remuneración imponible, con tope máximo de 67,4 UF, el que es acumulado en una cuenta de capitalización individual, que aumenta de acuerdo a los aportes que realiza el trabajador, y la rentabilidad obtenida con la inversión de sus fondos. El dinero acumulado en la cuenta es de propiedad de cada trabajador afiliado y opera como patrimonio independiente de la AFP.
- El afiliado debe pagar una cotización adicional o comisión por depósito de cotizaciones, que es destinada al financiamiento de la Administradora de Fondos de Pensiones, y al pago de la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia con que se cubren los riesgos de invalidez y fallecimiento del afiliado, de acuerdo a Aguilera (2010).

Por lo tanto, una parte de esta cotización constituye un ingreso neto para la AFP por la gestión y administración de los fondos y, la otra, es

enterada a una Compañía de Seguros de Vida por el pago de la prima. Esta comisión al igual que la cotización para el fondo de pensiones, está expresada como un porcentaje de la remuneración imponible de los afiliados y debe ser uniforme para todos los afiliados cubiertos por el seguro de una Administradora, de acuerdo a la Superintendencia de Pensiones (2012).

Cabe mencionar que desde Julio de 2011 todos los empleadores, están obligados a pagar, de su bolsillo, el porcentaje de cotización para el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia del trabajador, ascendiente al 1,49% de la renta imponible con tope de 67,4 UF, de acuerdo a lo publicado por AFP Cuprum (2012) a través de su página web. Vale decir, la cotización adicional que el trabajador paga hoy, corresponde sólo a la comisión por la administración de los fondos.

• Cobertura Legal

El Sistema de Pensiones de Capitalización Individual es obligatorio para todos los trabajadores dependientes, y optativo para los trabajadores que se encontraban en el Sistema Antiguo al momento de implementarse la reforma, así como también para los independientes.

• Financiamiento del Sistema

Las pensiones de vejez se financian con una cotización individual correspondiente al 10% de las remuneraciones y rentas imponibles con un tope de 67,4 UF, más la rentabilidad ganada por este ahorro personal. En caso de invalidez o fallecimiento del afiliado durante su vida activa, el ahorro individual se complementa con un seguro de invalidez y sobrevivencia que las AFP contratan para sus afiliados con las Compañías de Seguros de Vida. Este seguro y los gastos de administración del sistema, se financian con una cotización adicional al 10% antes mencionado. Esta cotización también se expresa como un porcentaje de la renta imponible.

• Separación entre AFP y Fondo

El fondo de pensiones es un patrimonio independiente del patrimonio de la administradora, es decir los recursos acumulados por los fondos de pensiones son propiedad, en la fracción que corresponde, de cada uno de los afiliados al Sistema. Además la administradora debe llevar contabilidad separada del patrimonio del fondo. Los bienes y derechos que componen el patrimonio de los fondos de pensiones son inembargables.

TIPOS DE PENSIÓN

De acuerdo a la Superintendencia de Pensiones (2012), los tipos de pensiones existentes son:

- **Pensión de Vejez**

De acuerdo al Centro de Estudios Públicos (1995), tienen derecho a esta clase de pensión los afiliados que cumplan 65 años de edad, en el caso de los hombres y 60 años, en el caso de las mujeres, sin que sea necesario ningún tipo de requisito adicional, como podría ser un mínimo de cotizaciones o antigüedad en el sistema; ello por cuanto la pensión se financia con los aportes del trabajador, debidamente capitalizadas.

Los fondos acumulados deberán ser suficientes para financiar una pensión constante, expresada en unidades reajustables durante el resto de vida del afiliado, y las pensiones de sobrevivencia de sus beneficiarios, cuando éste fallezca. El monto de la pensión dependerá de tres factores:

- Del saldo acumulado por el afiliado en su cuenta de capitalización individual.
- De las expectativas de vida del grupo familiar, las que se calculan a base de tablas de mortalidad y expectativas de vida dadas por una institución del Estado (Instituto Nacional de Estadísticas).
- De una tasa de descuento necesaria para actualizar los flujos requeridos.

Asimismo, se da la posibilidad de retirar lo que se ha denominado el excedente de libre disposición, que es la suma de dinero de la que el afiliado puede disponer una vez constituida la pensión, siempre que el monto de la misma sea al menos igual al 70% del promedio de las remuneraciones de los últimos diez años, debidamente actualizadas según la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor, y mayor o igual al 120% de la pensión mínima de vejez que garantiza el Estado.

Cabe consignar que el saldo acumulado en la cuenta de cada trabajador depende de parámetros tales como la densidad de las cotizaciones, la rentabilidad de las inversiones, el costo de las comisiones pagadas y la evolución de la remuneración imponible del afiliado.

De acuerdo a la Biblioteca de Congreso Nacional de Chile (2006), para hacer efectiva este tipo de pensión se podrá optar por las siguientes modalidades: a) renta vitalicia inmediata, b) renta temporal con renta vitalicia diferida, c) retiro programado, d) renta vitalicia inmediata con retiro programado.

- **Pensión Anticipada de Vejez**

De acuerdo a la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2006), es el derecho del afiliado a pensionarse antes de cumplir la edad legal exigida, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- a) Acumular en la cuenta de capitalización individual fondos suficientes como para obtener una pensión igual o superior al 70% del promedio de las remuneraciones de los últimos diez años de trabajo,

debidamente actualizadas según la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor.

- b) Obtener una pensión igual o superior al 110% de la pensión mínima garantizada por el Estado, vigente a la fecha en que el afiliado se acoja a pensión.

- **Pensión de Invalidez**

De acuerdo al Decreto Ley 3.500 (1980), tienen derecho a esta clase de pensión el afiliado no pensionado que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas intelectuales o físicas, sufra un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, conforme a lo siguiente:

- Haber perdido al menos 2/3 de su capacidad de trabajo, en cuyo caso puede acceder a una pensión de invalidez total, el monto de ésta asciende a un 70% o un 50% del ingreso base del trabajador, respectivamente, según se encuentre éste activo o cesante.
- Haber perdido un 50% o más de su capacidad de trabajo e inferior a los 2/3 de la misma, lo que le dará derecho a una pensión de invalidez parcial.

La Comisión Médica de la Superintendencia de AFP, es la encargada de declarar tal diagnóstico de invalidez, a través de un dictamen.

- **Pensión de Sobrevivencia**

De acuerdo al Centro de Estudios Públicos (1995), pueden ser beneficiarios de esta clase de pensión los componentes del grupo familiar del causante, entendiéndose por tal él o la cónyuge sobreviviente, los hijos legítimos, naturales o adoptivos, la madre de los hijos naturales y padres del causante.

Cada afiliado deberá acreditar ante la respectiva Administradora, la existencia de sus eventuales beneficiarios, por los medios legales pertinentes.

GARANTÍA ESTATAL DE PENSIÓN MÍNIMA

El objetivo básico de la garantía estatal de pensión mínima es generar una base de ingresos para aquellas personas que, habiendo cotizado una parte significativa de su vida, no alcancen a reunir los recursos necesarios para obtener una pensión equivalente a la mínima y no tengan otras fuentes de ingresos. El Estado se compromete a financiar la parte restante, siempre que cumpla los requisitos de años de cotizaciones, tipos de pensión, y que tenga otros ingresos adicionales, de acuerdo a la Superintendencia de AFP (2012).

- **Pensión mínima de Vejez**

De acuerdo al Decreto Ley 3.500 (1980), la pensión mínima de vejez será equivalente al monto general que rija a la fecha de vigencia de esta ley para la pensión mínima a que se refiere la Ley N° 15.386, esto es, el Antiguo Sistema, y se reajustará en la misma forma y oportunidad que dicha pensión.

- **Pensión mínima de Invalidez**

De acuerdo a la Biblioteca de Congreso Nacional de Chile (2006), para acceder a esta garantía el afiliado:

- Debe ser declarado inválido por la Comisión Médica respectiva.
- No debe tener derecho a pensión mínima de vejez.
- Registrar dos años de cotizaciones en cualquiera de los sistemas previsionales, durante los cinco años anteriores a la fecha en que declare la invalidez, o estar cotizando en esa misma fecha si la invalidez se produce a consecuencia de un accidente y siempre que éste si hubiera producido después de su afiliación al sistema; o completar 10 años de cotizaciones en cualquier sistema previsional; acreditar la invalidez mientras se estuviera cotizando o dentro de los 2 años contados desde la última cotización.

SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS

Es una de las medidas introducidas por la Reforma Previsional de la Ley 20.255, que corresponden a beneficios del Pilar Solidario.

- **Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBS de Vejez)**

De acuerdo a la Superintendencia de Pensiones (2012), es un beneficio financiado por el Estado al que pueden acceder las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o como beneficiarios de pensión de sobrevivencia, y que cumplan los siguientes requisitos de edad, focalización y residencia establecidos en la Ley 20.255.

- **Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBS de Invalidez)**

De acuerdo a la Superintendencia de Pensiones (2012), es el beneficio financiado por el Estado al que podrán acceder las personas declaradas inválidas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o como beneficiarios de pensión de sobrevivencia, y que reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia que señala la Ley 20.255.

- **Aporte Previsional Solidario de Vejez (APS de Vejez)**

El APS de Vejez es un beneficio financiado por el Estado al que pueden acceder las personas que reúnen requisitos similares a los establecidos para la PBS de Vejez, pero que hayan cotizado en el sistema de pensiones contributivo y autofinancien una pensión mayor que cero e

inferior al límite de la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS). Su monto es proporcional a las cotizaciones efectuadas y decreciente en la medida que las personas acceden a pensiones autofinanciadas de mayor valor, hasta desaparecer cuando la pensión contributiva equipara a la PMAS, de acuerdo a Arenas de Mesa (2010).

Pueden acceder a este beneficio las personas titulares de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del Decreto Ley N° 3.500 de 1980; pensionados de vejez, pensionados por invalidez o pensionados de sobrevivencia del Régimen Previsional del Instituto de Previsión Social (IPS); aportantes del Régimen Previsional del Instituto de Previsión Social (IPS) que en el futuro accedan a una pensión en dicho sistema y las personas con derecho a una pensión de sobrevivencia otorgadas por la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo a Superintendencia de Pensiones (2012).

Los pensionados mayores de 65 años que perciben una Garantía Estatal pueden optar por el Sistema de Pensiones Solidarias o permanecer con la Garantía Estatal, de acuerdo a AFP Cuprum (2012).

Los afiliados con 50 años de edad cumplidos al 1 de julio de 2008, que tengan derecho a la Garantía Estatal, podrán elegir entre ésta y el Sistema de Pensiones Solidario. Por lo tanto, la Garantía Estatal se irá extinguiendo en el tiempo, de acuerdo a la página web AFP Cuprum (2012).

- **Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APS de Invalidez)**

El Aporte Previsional Solidario de Invalidez es el beneficio estatal para las personas declaradas inválidas, que habiendo contribuido a un sistema de pensiones, tienen una pensión mayor que cero e inferior a la PBS de Invalidez y que reúnen requisitos de edad, focalización y residencia similares a los definidos en el caso de la PBS de Invalidez. El APS de invalidez asegura un monto mínimo, que permite a quien sufre un siniestro tener un nivel básico de ingresos. Ascende a la cantidad que se obtiene de descontar la pensión o suma de pensiones que perciba la persona inválida del valor de la PBS de invalidez, de acuerdo a Arenas de Mesa (2010).

Un elemento relevante en el diseño del SPS de Invalidez es la posibilidad de mantener, total o parcialmente, la PBS o el APS de invalidez en períodos en que el beneficiario trabaje en forma remunerada. Para ello se estableció una forma de retiro gradual del beneficio, que depende tanto de la permanencia como del nivel de los ingresos. En todo caso, se mantiene el 100% de la PBS o del APS de invalidez para aquellos beneficiarios que perciban un ingreso laboral mensual igual o inferior a un ingreso mínimo mensual. El objetivo fue resolver un antiguo problema de los pensionados por invalidez: al encontrar trabajo perdían los beneficios del sistema de pensiones (...) (Arenas de Mesa, 2010:94).

ALTERNATIVAS DE PENSIÓN

El pensionado puede optar por las distintas formas de financiar y administrar su pensión, de acuerdo al Decreto Ley 3.500 (1980) éstas son:

- **Renta vitalicia inmediata:** Se contrata con una compañía de seguros, en la que ésta se obliga al pago de una renta mensual, desde el momento que se suscribe el contrato hasta el fallecimiento del solicitante, y a pagar pensiones de sobrevivencia a los beneficiarios legales.

- **Renta temporal con renta vitalicia diferida:** La compañía de seguros se obliga al pago de una renta vitalicia mensual de por vida a contar de una fecha futura. La renta temporal es un retiro convenido con la AFP por el período que se da entre la fecha de selección de modalidad de pensión y la fecha en que la renta vitalicia diferida comience a ser pagada por la aseguradora.

- **Retiro programado:** Opción que implica retirar mensualmente una cantidad de la cuenta de capitalización, la cual se recalcula cada año. Una vez agotados los fondos en la AFP, sólo se tendrá a la pensión mínima garantizada por el Estado, siempre que reúna los requisitos que señala la ley. La entidad a cargo del pago de la pensión será la AFP.

- **Renta vitalicia inmediata con retiro programado:** Consiste en que se contrata con la compañía de seguros, una renta vitalicia inmediata con una parte del saldo de cuenta de la capitalización individual, acogiéndose el saldo restante a la modalidad de retiro programado en la AFP seleccionada.

ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES

Las Administradoras de Fondos de Pensiones son sociedades anónimas, que tienen como objeto exclusivo administrar un fondo de pensiones y otorgar las prestaciones y beneficios que establece la ley. Como retribución, por el desarrollo de su giro, cobran comisiones a sus afiliados, financiando así sus actividades, de acuerdo al Decreto Ley 3.500 (1980).

- **Afiliación**

El Decreto Ley 3.500 define la afiliación como la relación jurídica entre una persona (dependiente, independiente o voluntario) y el Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia, que origina los derechos y obligaciones establecidos en dicha ley, en especial, el derecho a las prestaciones en base a la cotización en una Administradora de Fondos de Pensiones.

- **Tasa de Reemplazo**

- *Concepto*

También conocida como tasa de sustitución del ingreso, se define de acuerdo al Estudio N° 74 (2010), realizado por la asociación de AFP, como “el porcentaje que representa el monto de la pensión sobre el promedio de las remuneraciones del trabajador, en los últimos 10 años o el promedio de todas las remuneraciones por las que cotizó durante su vida laboral”.

Figura 1 : Cálculo de la Tasa de Reemplazo

$$\text{Tasa de Reemplazo} = \frac{\text{Monto Mensual de la Pensión}}{\text{x Remuneraciones por las que Cotizó}}$$

Fuente: Elaboración Propia

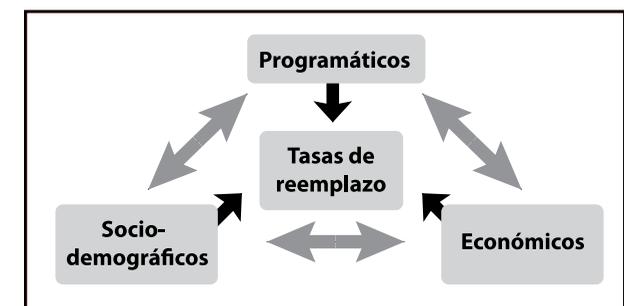
Es una medida generalmente usada como indicador de calidad de la pensión. Paredes (2012) dice que es “Un indicador parcial pero que resume el conjunto de condiciones que caracterizan a un sistema de pensiones”

Además se refiere a que la calidad de las pensiones que entrega el sistema depende de factores determinantes vinculados a la historia laboral y previsional de cada persona, como el monto de las remuneraciones recibidas, años cotizados, monto del ahorro previsional y edad al pensionarse, entre otros.

- **Determinantes**

Durán y Pena (2011) señalan los elementos que determinan el nivel final de las tasas de reemplazo. Éstos se pueden clasificar en tres grandes categorías:

Figura 2: Elementos que determinan las Tasas de Reemplazo



Fuente: Durán y Pena 2011

Entre los factores sociodemográficos están principalmente la edad de incorporación al mercado laboral, el nivel de cobertura efectiva, es decir, la tasa de afiliación (y cotización efectiva) al sistema en los distintos momentos del ciclo laboral, por edad y sexo. Estos elementos inciden directamente en la cantidad de cotizaciones aportadas a lo largo del ciclo de vida laboral y, por ende, afectan el saldo final de la cuenta individual. Otros elementos demográficos asociados, menos visibles y asociados a la mujer, tienen que ver con la fecundidad y con las costumbres y posibilidades de crianza de los hijos. Usualmente las mujeres se deben ausentar del mercado laboral durante los periodos de embarazo y crianza de los hijos pequeños, y en algunas sociedades lo hacen por largos periodos. En consecuencia, solo por este factor específico, se esperaría que en promedio las mujeres acrediten menor número de cotizaciones (y menos ahorro individual) que los hombres; esto es válido tanto para la valoración de las tasas de reemplazo de los sistemas de cuentas individuales como los de prestaciones definidas. Es decir, el mercado laboral y el sistema de seguridad social carga el costo reproductivo sobre las espaldas de las mujeres. (Durán y Peña, 2011)

Por otra parte, en el momento del retiro, el nivel de la longevidad, medido usualmente por la expectativa de vida a la edad de retiro, es un elemento que afectará directamente, aunque no de manera exclusiva, el valor actuarial (mensual) acreditable por concepto de “renta vitalicia”. A este respecto, hay que mencionar consideraciones de equidad de género: si para calcular el monto del beneficio se aplican tablas de mortalidad diferenciadas por sexo, y debido a que las mujeres poseen una longevidad superior a la de los hombres —que en algunos países puede ser muy significativa aún en igualdad de condiciones de saldo final acumulado al momento del retiro a una misma edad, la pensión de las mujeres siempre será inferior que la de los hombres a una edad determinada. (Durán y Peña, 2011)

En cuanto a los factores económicos, interactúan una cantidad de variables que por su naturaleza están fuertemente ligadas al desempeño, tanto del mercado de capitales como del mercado laboral (Dura y Peña, 2011).

La rentabilidad real del fondo de pensiones es el elemento determinante del mercado de capitales que afecta el proceso de acumulación de las cuentas individuales, variable que a su vez está afectada tanto por el nivel de la inflación, como por factores institucionales y regulatorios vigentes en el mercado de capitales (Duran y Peña, 2011).

Al analizar los determinantes económicos, también entran en juego consideraciones de género que afectan desfavorablemente la posición de las cuentas individuales de las mujeres en comparación con la de los hombres, derivadas principalmente de dos hechos: primero, el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, y segundo, las mujeres ganan menos que los hombres, aunado a la menor

densidad de cotización que tienen las mujeres, ya citada. Por ejemplo, en algunos países de Latinoamérica, la tasa de desempleo abierto de las mujeres duplica la de los hombres. Por otra parte, se estima que en la región latinoamericana los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres en un 30%, en promedio. En consecuencia, si las pensiones se calculan sobre la base de los salarios, las mujeres corren con una importante desventaja, pues, en igualdad de otras condiciones, sus pensiones terminarán siendo más bajas que las de los hombres (Duran y Peña, 2011).

Por otra parte, en tercer lugar, los factores programáticos dejan también sentir un efecto importante sobre los procesos de acumulación y uso de las cuentas individuales. A manera de listado, se pueden mencionar: i) la tasa de aportes y su distribución según riesgo cubierto, ii) el nivel de las comisiones de administración de las cuentas individuales; iii) el nivel de las comisiones de gestión de las rentas vitalicias, es decir, el costo de transformación de un ahorro jubilatorio en una renta jubilatoria vitalicia o temporal, y su administración hasta la extensión del beneficiario o de sus dependientes con derecho; iv) y la edad mínima de retiro vigente en el régimen (Durán y Peña, 2011:12-13).

METODOLOGÍA

El paradigma de la investigación es cualitativo, con un alcance descriptivo-explicativo, que busca realizar un análisis del sistema de capitalización individual chileno, en relación a la tasa reemplazo de remuneraciones; y realizar un contraste de diferentes montos de pensiones provenientes del antiguo y nuevo sistema previsional.

El sujeto de estudio que corresponde a académicos y funcionarios de la Universidad de Valparaíso, pensionados entre el 2009 y 2011, tanto del Sistema de Capitalización Individual, como del Sistema Previsional de Reparto.

La población definitiva para Pensionados Sistema AFP quedó establecida en 121 personas:

- **73 Mujeres:**
 - 22 Académicos jornada completa.
 - 9 Académicos jornada parcial.
 - 42 No académicos jornada completa.
- **48 Hombres:**
 - 18 Académicos jornada completa.
 - 12 Académicos jornada parcial.
 - 18 No académicos jornada completa.

La población definitiva para Pensionados Sistema de Reparto quedó establecida en 57 personas:

- **17 Mujeres:**
 - 3 Académicos jornada completa.
 - 9 Académicos jornada parcial.
 - 5 No académicos jornada completa.
- **40 Hombres:**
 - 8 Académicos jornada completa.
 - 25 Académicos jornada parcial.
 - 7 No académicos jornada completa.

De acuerdo a lo establecido en el Marco Teórico, las tasas de reemplazo se clasifican en 3 grupos:

0 – 39	%	Baja tasa de reemplazo
40 – 69	%	Mediana tasa de reemplazo
70 o más	%	Buena tasa de reemplazo

Para efectuar la comparación, entre el Sistema de AFP y la permanencia en el antiguo Sistema de Reparto.

1. Se triplicaron las 12 rentas imposables de manera de simular las 36 que se necesitan para el cálculo final de la pensión, se descontó a cada una de ellas un monto correspondiente a la Ley 19.200, asignación otorgada a los trabajadores para mantener su ingreso líquido una vez que se tornaron imposables ciertas asignaciones. Dicho monto fue proporcionado por la entidad sujeto de estudio.

2. Se promediaron las 36 rentas, previamente mencionadas, y de acuerdo a la cantidad de años cotizados se calculó la pensión que obtendría cada uno, considerando que con 30 años de cotizaciones obtienen una pensión igual al monto promedio de los 36 meses (siendo el tope el máximo imponible) y con menos años se calcula en forma proporcional.

3. De la población de 121 pensionados en el Sistema de AFP, se efectuó la comparación con 119 personas, ya que no fue posible obtener el resumen de remuneraciones de dos de ellas.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

Análisis de la Tasa de Reemplazo de las Mujeres

El 64% de las mujeres académicos jornada completa poseen una tasa de reemplazo inferior al 39%. El promedio de la tasa de reemplazo de ellas es de 30,5%. La tasa más baja es de 18,09%, correspondiente a una mujer de 60 años, con 33 años de cotizaciones, una remuneración promedio líquida de \$1.007.907, que obtuvo una pensión de \$182.340. La tasa más alta de este segmento es de 38,35%, correspondiente a una mujer de 64 años, con 32 años de cotización, una remuneración promedio líquida de \$1.143.741, que obtuvo una pensión de \$438.639.

Con respecto a las mujeres académicos jornada parcial, se puede apreciar que hay una persona que posee una tasa de reemplazo de 178,17%, sin embargo este dato no se puede interpretar de manera positiva, ya que por la naturaleza de la jornada recibe una remuneración inferior al monto de su pensión determinada, remuneración que no podemos asegurar que sea la única que percibe, pero sí es la única que se tomó para la determinación de la tasa de reemplazo.

El 93% de las mujeres no académicos poseen una tasa de reemplazo inferior al 39%. El promedio de la tasa de reemplazo en este segmento es de 25,1%. La tasa más baja es de 13,72%, correspondiente a una mujer de 61 años, con 29 años de cotización, una remuneración promedio líquida de \$900.936, que obtuvo una pensión de \$123.637. En contraste, la tasa más alta es de 38,9%, correspondiente a una mujer de 67 años, con 45 años de cotizaciones, una remuneración promedio líquida de \$860.932, que obtuvo una pensión de \$334.930.

Tabla 5: Análisis de Tasa de Reemplazo de Mujeres de acuerdo a su cargo y jornada

MUJERES	TASA DE REEMPLAZO (%)				TOTAL
	0 a 39	40 a 69	70 a 99	100 o más	
Académicos Jornada Completa	64	36	0	0	100
Académicos Jornada Parcial	22	56	11	11	100
No académicos	93	7	0	0	100

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de la Tasa de Reemplazo de las Hombres

El 78% de los hombres académicos jornada completa tienen una tasa de reemplazo entre un 40 y 69. Además el 17% de estos varones obtuvo una tasa de reemplazo superior al 70%, lo que difiere totalmente de lo que sucede con las mujeres del mismo cargo pues ninguna de ellas logró una tasa tan alta. La situación que más destaca en este caso, corresponde a un varón de 66 años, con casi 43 años de cotizaciones, cuya remuneración promedio ascendía a \$1.149.519 y su pensión calculada es de \$969.936 que representa el 84,38% de sus ingresos.

En el caso de los académicos jornada parcial, se observa claramente, que la gran mayoría obtuvo una tasa de reemplazo superior al 100%, pero este resultado no necesariamente representa la situación real de las personas, ya que la jornada parcial permite desarrollar otras actividades laborales, cuyos ingresos no se incluyeron en el cálculo de la tasa de reemplazo presentada en este estudio.

Siguiendo la tendencia de lo que sucede con las mujeres no académicos, el 56% de los hombres de igual cargo obtuvo una tasa de reemplazo inferior al 39%. La situación más crítica afecta a un varón de 71 años, con 35 años de cotizaciones previsionales y cuya tasa de reemplazo

resultó ser de 21,09%, su pensión es de \$155.977 y su ingreso promedio era de \$739.433.

Tabla 6: Análisis de Tasa de Reemplazo de Hombres de acuerdo a su cargo y jornada

HOMBRES	TASA DE REEMPLAZO (%)				TOTAL
	0 a 39	40 a 69	70 a 99	100 o más	
Académicos Jornada Completa	5	78	17	0	100
Académicos Jornada Parcial	17	0	0	83	100
No académicos	56	39	0	6	100

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de la Tasa de Reemplazo de las Mujeres

La tasa de reemplazo de las mujeres académicos jornada completa se concentra sólo en dos grupos: 40 a 69, y 100%. Se aprecia que el 33% posee una tasa de reemplazo perteneciente al primer grupo mencionado, y que el 67% posee una tasa igual al 100%, lo que significa que su pensión sería igual a la remuneración promedio (imponible) percibida durante los últimos 36 meses de su vida laboral.

Tanto las mujeres académicos jornada completa como las no académicos, no poseen tasa de reemplazo inferior al 40%, caso contrario sucede con las tasas de reemplazo resultantes de las pensiones determinadas por las AFP.

Tabla 7: Análisis de Tasa de Reemplazo de Mujeres de acuerdo a su cargo y jornada

MUJERES	TASA DE REEMPLAZO (%)				TOTAL
	0 a 39	40 a 69	70 a 99	100	
Académicos Jornada Completa	0	33	0	67	100
Académicos Jornada Parcial	67	0	11	22	100
No académicos	0	20	20	60	100

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de la Tasa de Reemplazo de los Hombres

El 75% de los hombres académicos jornada completa posee una tasa de reemplazo igual a 100%. Se entiende que para obtener esta pensión, el hombre acumuló 30 o más años de cotizaciones previsionales en el antiguo sistema previsional. Lo que contrasta totalmente con el sistema de AFP, pues todos los funcionarios pensionados tenían más de 30 años de cotizaciones y sin embargo sus pensiones son muy inferiores a las que genera el sistema previsional de reparto.

Al igual que esta categoría los hombres académicos jornada parcial y los no académicos, poseen mayoritariamente una tasa de reemplazo igual a 100%.

Esto hace notar que el mayor porcentaje de los hombres obtienen una pensión óptima de acuerdo a los estándares internacionales, contrario a lo que ocurre con las tasas determinadas por Sistema de AFP.

Tabla 8: Resumen Tasas de Reemplazo Hombres

HOMBRES	TASA DE REEMPLAZO (%)				TOTAL
	0 a 39	40 a 69	70 a 99	100	
Académicos Jornada Completa	12	13	0	75	100
Académicos Jornada Parcial	20	24	12	44	100
No académicos	14	0	29	57	100

Fuente: Elaboración propia.

Contraste de las pensiones generadas por el Sistema de AFP v/s Sistema de Reparto

Tabla 9: Tasas de reemplazo obtenida por las mujeres

MUJERES	TASA DE REEMPLAZO				TOTAL
	0 a 39	40 a 69	70 a 99	100	
Académicos Jornada Completa	0	0	2	18	20
Académicos Jornada Parcial	0	0	4	5	9
No académicos	0	0	4	38	42
TOTAL	0	0	10	61	71

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10: Tasas de reemplazo obtenida por los hombres

HOMBRES	TASA DE REEMPLAZO				TOTAL
	0 a 39	40 a 69	70 a 99	100	
Académicos Jornada Completa	0	0	0	18	18
Académicos Jornada Parcial	0	1	0	11	12
No académicos	0	0	1	17	18
TOTAL	0	1	1	46	46

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de las pensiones simuladas para las mujeres, en la tabla 9 se observa que 56 de 62 mujeres jornada completa obtendrían una tasa de reemplazo de 100%, lo que quiere decir que un 90% de ellas habría obtenido una pensión igual al promedio de sus últimas 36 rentas imponibles, si se hubiesen pensionado a través del Sistema de Reparto. Mientras que al pensionarse por el Sistema de Capitalización Individual,

apenas alcanzan, en promedio, una tasa de reemplazo de 32%.

En el caso de los hombres, en la tabla 10 se muestra que, 35 de 36 hombres jornada completa obtendrían una tasa de reemplazo de 100%, es decir, un 97% habría obtenido una pensión igual a la remuneración imponible de los últimos 3 años de cotización (mismo caso que las mujeres), si se hubiesen pensionado por el sistema antiguo, en vez de haberse cambiado al nuevo sistema. Esto, claramente se contrasta con la tasa de reemplazo promedio obtenida realmente en el Sistema de AFP, que es cercana al 52%.

CONCLUSIONES

En base al estudio realizado, siguiendo la propuesta metodológica desarrollada y cumpliendo los objetivos planteados, al término de este estudio, se exponen los siguientes puntos, como corolario del mismo.

El sistema de pensiones chileno de capitalización individual, está generando pensiones financiadas principalmente por él, por lo que es el momento preciso para evaluar la calidad de estas pensiones mediante el análisis de la tasa de reemplazo y contrastar estos montos con las pensiones que se habrían generado en el sistema antiguo de reparto.

La calidad de las pensiones estudiadas, del sistema de AFP, es en general muy baja, tomando en cuenta solo los funcionarios jornadas completa; pues la mayoría de ellos vivirá con una pensión “suficiente” de acuerdo al convenio de la OIT de 1952, pero muy lejos de la tasa de reemplazo de 70% que actualmente se considera óptima y que es un estándar exigido por la OCDE, organización de la que Chile es miembro.

Las causales más notorias de tasas bajas de pensiones son la mantención de la tasa de cotización en 10%, frente al aumento de la esperanza de vida y baja densidad de cotizaciones. En 1980, la expectativa de vida al nacer era de 67,19 años y actualmente es de 71,1 años, sin embargo, la tasa de cotización sigue siendo de 10%, es decir, a medida que pasa el tiempo, el monto acumulado en cuenta de capitalización individual es repartido en una mayor cantidad de años.

La baja densidad de cotizaciones y la tardía entrada al mercado laboral, se relaciona directamente con que muchas personas tienden a cotizar lo menos posible y mientras más tarde lo hagan mejor, pensando en el disfrute presente en vez del disfrute futuro. Esto, se debe principalmente, a la precaria “cultura previsional” que existe en Chile, pues no existe una suficiente consciencia de cuán importante es el fondo acumulado de su cuenta de capitalización individual.

Cabe destacar que no sólo son las AFP, las que influyen en el fondo acumulado en las cuentas de capitalización individuales, sino que existe una responsabilidad compartida con el mismo trabajador y el Estado. Obviamente, las AFP son las que gestionan y administran los fondos, pero es deber del trabajador informarse y estar pendiente del comportamiento de la rentabilidad, para administrar y mover sus fondos y decidir qué es lo más conveniente, como por ejemplo, si debe realizar o no Ahorros Previsionales Voluntarios.

Por otra parte, las dos principales tareas que debiese realizar el Estado en esta materia, debieran ser: otorgar a los trabajadores las oportunidades necesarias de aprendizaje, para que pudiesen tener un conocimiento básico de cómo se administran sus fondos; y velar porque las AFP cumplan con los objetivos por los cuales fueron creadas y determinar si realmente son merecedoras de las comisiones cobradas a cambio de su gestión.

En este sentido, cabe destacar que el año 2008 se estableció un mecanismo de apoyo post laboral, que beneficia a aquellos funcionarios públicos con bajas pensiones y bajas tasas de reemplazo, lo que pretende subsanar, en alguna medida, el daño previsional del que se sienten víctimas los funcionarios que se cambiaron al nuevo sistema de pensiones al percatarse que su pensión resulta más baja que la que habrían obtenido quedándose en el Sistema de Reparto.

De allí que el funcionamiento del sistema de pensiones debe hacerse analizando los múltiples factores que determinan su comportamiento, para ir mejorando o renovando las actuales políticas previsionales, y que siempre éstas sean en beneficio de los trabajadores.

Paralelamente, las pensiones generadas por el sistema de reparto, son notoriamente más altas, pues el 65% de los funcionarios jornada completa alcanza una tasa de reemplazo de 100% con 30 años de cotizaciones, y las demás personas con 20 años de cotizaciones alcanzan una tasa de reemplazo óptima de 70%.

En este sistema existe una relación directa entre años trabajados y monto de la pensión obtenida, por lo que representa una forma de cálculo más justa para determinar las pensiones, pues a más años de cotización mayor es la pensión que se obtendría, teniendo un límite de años, distinto en cada Caja, lo que incitaba a los trabajadores a pensionarse una vez cumplido aquel límite.

En la simulación realizada para comparar ambos sistemas de pensiones, se reafirma el hecho que las pensiones del Sistema de Reparto son más altas, pues al contrastarlas con las que realmente se obtuvieron en el Sistema de AFP, se aprecia una diferencia considerable. Mientras el promedio obtenido en éste último sistema no alcanza la tasa óptima señalada por la OCDE del 70%, ya que las pensiones se concentran en el primer y segundo tramo: 0 a 39% y 40% a 69%; las pensiones simuladas en el Sistema de Reparto derivan en una tasa de reemplazo promedio cercana al 100%.

Bajo este punto de vista, es lógico pensar que hubiese sido

mejor permanecer con el Sistema de Reparto y evitar el gran número de bajas pensiones que hasta ahora ha generado el Sistema de AFP.

Pero el cambio era necesario, el sistema adolecía de desequilibrios importantes, el mayor era el problema de financiamiento de las pensiones, porque la población activa que financiaba a la población pasiva eran inversamente proporcionales, es decir, habían muy pocos trabajadores activos y un gran número de pensionados. El nuevo sistema tenía como objetivo lograr pensiones adecuadas, financiadas, sostenibles y sólidas, que cumplieran las exigencias internacionales en cuanto a su monto y, de acuerdo al estudio realizado, el objetivo no se ha cumplido del todo.

De continuar este escenario, tasa de cotización insuficiente, bajas densidades de cotizaciones, y bajo índice de ahorro previsional voluntario; las pensiones continuarán el actual ritmo de tendencia a la baja, y cada vez será mayor la brecha entre el valor inicial en el momento del retiro y el valor en las etapas finales de la vida. Esta situación generaría un incremento en los índices de pobreza, lo que implicaría que el Estado, sistemáticamente, debería hacerse responsable de este déficit.

Existen muchas formas de mejorar la situación de cada persona utilizando herramientas previsionales que están disponibles en el sistema, pero que mucha gente desconoce. Por ejemplo, el ahorro previsional voluntario que representa un incentivo tributario; los depósitos convenidos de los empleadores, que les trae beneficios tributarios, ya que son clasificados como gastos tributarios (tope 900 UF anual por trabajador); el ahorro previsional voluntario colectivo; los traspasos desde la cuenta individual de cesantía que no hayan utilizado como seguro de cesantía; el afiliado voluntario, que corresponde a las personas que no producen rentas, pero están afiliados al sistema cuyas cotizaciones son pagadas por ejemplo, por los padres de un niño.

Finalmente, transcurridos más de 30 años del sistema de capitalización individual, reconociendo que el sistema presenta fortalezas, también genera dudas respecto a la efectividad en su objetivo fundamental de generar pensiones de calidad, sostenibles en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

- 1. *Aguilera Agurto, M. (2010)*. Análisis de la transparencia en la entrega de información de las AFP a sus afiliados, en relación a sus rentabilidades, pre y post crisis financiera 2008. Universidad de Valparaíso, Valparaíso.
- 2. *Arenas de Mesa, A. (2010)*. Historia de la reforma del sistema previsional Chilena: Una experiencia exitosa de la política pública en democracia. Organización internacional del trabajo.
- 3. *AFP Capital (2012)*. Garantía Estatal. Recuperado de <http://www.afpcapital.cl/Pensiones/Garant%C3%ADa%20Estatal.aspx>
- 4. *AFP Cuprum (2012)*. Seguro de Invalidez y Supervivencia. Recuperado de http://www.cuprum.cl/webpublico/Empleadores/Seguro_invalidez_sobrevivencia.aspx#
- 5. *Asociación de AFP (2001)*. Serie de Estudios N°19, AFP: Abierta Opción para Ahorrar y Retirar Cotizaciones Voluntarias. Recuperado de <http://www.afp-ag.cl/estudios/avoluntario.pdf>
- 6. *Asociación de AFP (2010)*. Serie de Estudios N°74: Pensiones de AFP están dentro de las pautas de países desarrollados. Recuperado de <http://www.afp-ag.cl/estudios/estudios74.pdf>
- 7. *Asociación de AFP (2012)*. Sistema AFP. Recuperado de http://www.afp-ag.cl/sistema_afp.html
- 8. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (1980)*. Decreto Ley 3.500. Recuperado de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7147>
- 9. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2006)*. Serie Informes N°5: Los sistemas de previsión social existentes en Chile.
- 10. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2008)*. Ley 20.305. Recuperado de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=282824>
- 11. *Cárcamo, H. (2011, 16 de mayo)*. Afiliados de altos ingresos pueden llegar a pensiones 30% superiores a su sueldo. La Tercera. Recuperado de <http://diario.latercera.com/2011/05/16/01/contenido/negocios/10-69222-9-afiliados-de-altos-ingresos-pueden-llegar-a-pensiones-30-superiores-a-su-sueldo.shtml>
- 12. *Centro de Estudios Públicos (1995)*. Quince años después: Una mirada al Sistema Privado de Pensiones. Santiago: Andros Productora Gráfica
- 13. *Cheyre, H., (2003)*. La previsión en Chile ayer y hoy. Centro de estudios públicos
- 14. *Clavero, C., Herrera, M. (s.f)*. Evolución de las Remuneraciones v/s Pensiones. Área de Investigación y Estudio de CIEDESS
- 15. *Durán, F., Pena, H. (2011)*. Determinantes de las tasas de reemplazo de pensiones de capitalización individual: escenarios latinoamericanos comparados. Publicación de las Naciones Unidas
- 16. *Cuprum AFP (2012)*. Garantía Estatal de Pensión Mínima, Pensión Básica Solidaria y Aporte Previsional Solidario. http://www.cuprum.cl/webpublico/RetiroProgramado/Pension_Basica_Solidaria_y_Garantia_Estatal.aspx
- 17. *Instituto de Previsión Social (2012)*. Qué es el IPS. Recuperado de <http://www.ips.gob.cl/ips/ique-es>
- 18. *Organización Internacional de Trabajo, (1952)*. Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247#A26
- 19. *Paredes, R. (2012)*. Las Pensiones de Vejez que genera el Sistema de AFP en Chile: Estimaciones de tasas de reemplazo. Departamento de Ingeniería Industrial, UC.
- 20. *Riesco, M. (2005, 6 de septiembre)*. *Daño Previsional*. El Mostrador. Recuperado de <http://www.elmostrador.cl/opinion/2005/09/06/dano-previsional/>
- 21. *Superintendencia de pensiones (2012)*. Afiliación al sistema de AFP. Recuperado de <http://www.safp.cl/573/article-2661.html>
- 22. *Superintendencia de Pensiones (2012)*. Aporte previsional solidario de invalidez (APS-Invalidez). Recuperado de http://www.safp.cl/573/article-5787.html#h2_1
- 23. *Superintendencia de Pensiones (2012)*. Aporte previsional solidario de vejez (APS-Vejez). Recuperado de <http://www.safp.cl/573/propertyvalue-2480.html>
- 24. *Superintendencia de Pensiones (2012)*. Bases del Sistema de Pensiones. Recuperado de <http://www.safp.cl/573/propertyvalue-1701.html>
- 25. *Superintendencia de pensiones (2012)*. Características del sistema de pensiones. Recuperado de <http://www.safp.cl/573/article-3072.html>
- 26. *Superintendencia de Pensiones (2012)*. Cotizaciones Previsionales. Recuperado de <http://www.safp.cl/573/printer-2662.html>
- 27. *Superintendencia de Pensiones (2012)*. Garantía estatal por pensión mínima. Recuperado de <http://www.spensiones.cl/573/article-3799.html>
- 28. *Superintendencia de Pensiones (2012)*. Tipos de Pensión. Recuperado de <http://www.safp.cl/573/article-2659.html>
- 29. *Superintendencia de Pensiones (2012)*. Pensión básica solidaria de invalidez (PBS-Invalidez). Recuperado de <http://www.safp.cl/573/propertyvalue-2479.html>
- 30. *Superintendencia de Pensiones (2012)*. Pensión básica solidaria de vejez (PBS-Vejez). Recuperado de <http://www.safp.cl/573/propertyvalue-2478.html>
- 31. *Superintendencia de Pensiones (2012)*. ¿Qué es la Garantía Estatal? Recuperado de <http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-article-2941.html>