

Solidaridad en el financiamiento de las pensiones en Chile

Andras Uthoff

OCTUBRE 2017

- Chile realizó bajo el régimen militar una reforma a su sistema de pensiones que significó transformar las contribuciones previsionales en cuotas de ahorro obligatorio e individuales a ser intermediadas en un mercado de administradoras de fondos de pensiones. Al hacerlo, puso en conflicto el principio de solidaridad que prima en la seguridad social, con la lógica de un contrato individual que debe ser actuarialmente equivalente.
- Hoy Chile enfrenta severos problemas como consecuencia de ello. El sistema reproduce las limitaciones y desigualdades del mercado de trabajo y excluye a más de la mitad de los trabajadores del acceso a pensiones dignas. El sistema genera importantes intereses económicos en torno a la industria de administradoras de fondos de pensiones, cuyos representantes se resisten a cualquier cambio. El sistema interactúa con el mercado de capitales y los equilibrios macroeconómicos, creando otros intereses en torno a su funcionamiento.
- La reforma de 2008, que introdujo un Pilar Solidario para prevenir la pobreza en la vejez ha sido insuficiente. Hoy, luego de masivas protestas en las calles y un debate más abierto del sistema, se han desnudado sus falencias estructurales. El gobierno ha enviado un nuevo proyecto de ley, que se autolimita significativamente al consolidar el mecanismo de mercado para gestionar el aporte del trabajador, y restringir los aportes estatales para el financiamiento del sistema. Una propuesta más progresista, que se presenta en este trabajo, levanta esas dos restricciones y construye las bases de un sistema mixto, tripartito y solidario, que permite mejorar el acceso asequible a pensiones dignas para todos, contribuyendo a diseñar los primeros peldaños de la escalera de la seguridad social propuesta por la OIT.



Índice

■ Introducción.....	3
■ Desafío para una nueva reforma en Chile: conciliar los principios de equivalencia y de solidaridad	4
El conflicto entre un contrato individual y la solidaridad.....	4
Su manifestación en baja cobertura e insuficiencia de las pensiones	4
¿Cuál debe ser la naturaleza de una nueva reforma?	5
■ La actual propuesta del gobierno: buen marco normativo, pero exageradas restricciones.....	9
Nuevo Sistema de Ahorro Colectivo	10
Fortalecimiento del Pilar Solidario	12
Cambios regulatorios a las AFP	12
■ Una propuesta progresista para resolver el conflicto entre eficiencia y solidaridad en Chile	14
La propuesta	14
<i>Cotizaciones (financiamiento)</i>	14
<i>Registros</i>	15
<i>Gestión financiera</i>	15
<i>Beneficios</i>	15
<i>Casos especiales</i>	15
<i>Simulaciones en estado de régimen</i>	16
■ Conclusiones	17
■ Bibliografía.....	19



Introducción

Chile debe ilustrar al mundo que la reforma de su sistema de seguridad social realizado en 1981, transformando a sus ciudadanos con derechos y obligaciones en consumidores de industrias de servicios financieros, aparentemente competitivas y con libertades donde elegir, no constituye una reforma que cumpla con los principios de la seguridad social. Las experiencias de desarrollar mercados de seguros individuales de salud, y de administración de cuentas individuales de ahorro obligatorio, han resultado en industrias lucrativas que han atraído el interés de grupos económicos, pero que, en materia de seguridad social, continúan siendo de baja cobertura, bajos niveles de suficiencia y/o alta discriminación por riesgo de los beneficios otorgados a sus afiliados cubiertos (Uthoff, 2017).

Con particular referencia al sistema previsional, la reforma de 2008 en Chile incluyó la introducción de un Pilar Solidario para ampliar, sobre la base de un mayor gasto fiscal, la cobertura desde 65% a 85% de los adultos mayores. Sin embargo, incluidos los subsidios, el sistema reformado entrega al 79% de los beneficiarios pensiones por debajo del salario mínimo (USD 396 mensuales). Este valor está muy por debajo de la mediana del ingreso imponible mensual respecto al que cotizan las mujeres (USD 750) y, en particular, los hombres (USD 976). La razón es muy simple. Un mercado de cuentas individuales de ahorro tiende a clasificar los beneficios por capacidad de ahorro, el denominado «principio de equivalencia». Este principio implica que un administrador debe equilibrar cada contrato a nivel individual. Uno de los principales problemas de un mercado de administración de cuentas de ahorro competitivo no regulado es la incompatibilidad entre los principios de equivalencia y de solidaridad. Este último señala que los individuos expuestos a altos factores de riesgo que reducen su capacidad de ahorro, debieran recibir un subsidio cruzado de aquellos expuestos a bajos factores de riesgos y alta capacidad de ahorro, para mejorar su acceso a la cobertura del sistema de pensiones basado en el ahorro individual (Uthoff, 2016).

Estos riesgos se encuentran asociados principalmente a la capacidad de mantener una densidad de cotizaciones alta a lo largo del ciclo de vida, lo cual, junto a los cambios demográficos y a las fluctuaciones financieras, afecta el resultado de la acumulación del ahorro y de este sobre las pensiones. A pesar de la promesa de que el sistema reformado generaría mayor ahorro, inversión y crecimiento (Corbo y Schmidt-Hebbel, 2013), el mercado de trabajo chileno no ha actuado como mecanismo instituido de solidaridad con fines de seguridad social, al no demostrar una capacidad incluyente ni en términos de generación de trabajo decente ni de niveles contributivos.

Actualmente, por la vía de las protestas, de la investigación de alternativas y del quiebre de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (Comisión Presidencial de Pensiones, 2015) se está reconociendo que el desarrollo de una industria de administración de cuentas de ahorro individuales con fines previsionales en Chile se encuentra en una crisis histórica muy grave, que no mejorará sin un cambio que se haga cargo de los verdaderos factores detrás de esta situación.

En la siguiente sección desnudamos el principio esencial bajo el cual se rige el actual sistema, y lo contrastamos con el principio de la solidaridad, necesario para el acceso asequible de todos a pensiones dignas. Sus manifestaciones en baja cobertura llevaron, en la reforma del 2008, a crear el Pilar Solidario para atender la pobreza en la vejez. Pero no superaron la suficiencia. En la tercera sección, se explica cuáles son los factores que llevaron al gobierno a proponer una reforma y cuál es su propuesta. En la sección cuarta, aventuramos una propuesta más progresista. Las principales diferencias en los enfoques se explican en la sección cinco, donde concluimos que las diferencias son de naturaleza normativa y dicen relación con la forma de resolver el conflicto entre el principio de equivalencia implícito en los contratos individuales de ahorro y el principio de solidaridad, implícito en la seguridad social.



Desafío para una nueva reforma en Chile: conciliar los principios de equivalencia y de solidaridad

El conflicto entre un contrato individual y la solidaridad

El sistema de capitalización individual en Chile es una suma de contratos de ahorro obligatorio individuales y no constituye un contrato social para crear un verdadero sistema de pensiones. Cada afiliado en forma individual selecciona una administradora de fondo de pensiones. Dentro de esta, selecciona uno de cinco fondos donde invertir su ahorro obligatorio. Debe pagar una comisión, por la cual compiten las administradoras. Si dispone de tiempo y conocimiento, tiene la opción de revisar estas decisiones, lo que redundará en su beneficio en la medida en que la nueva selección les reporte mayor rentabilidad neta a sus ahorros.

El afiliado es así el único responsable y debe asumir los riesgos de: (i) experimentar limitaciones por su rol en la familia, en la comunidad o su estado de salud, y que le impiden responder a los incentivos que el mercado de trabajo le ofrece; (ii) las variaciones en el valor de los portafolios y obtener mejores rentabilidades para su ahorro; (iii) los cambios demográficos que afectan su pensión vía aumentos en la esperanza de vida. Además, el empleador no aporta al sistema. Tampoco el afiliado conoce el beneficio al cual accederá, dado que la regla de beneficio es la de contribuciones definidas,¹ donde el sistema le devuelve su ahorro en la forma de una renta vitalicia o un retiro programado de estos desde la edad legal de jubilación. El sistema carece de subsidios cruzados entre afiliados para implementar solidaridad según capacidad de ahorro basada en género y/o ingresos.

1. Para el cálculo de la jubilación se utilizan algoritmos financieros basados en el ahorro acumulado y la esperanza de vida al nacer. En la fase de acumulación del ahorro lo hacen bajo la regla de interés compuesto. En la fase de provisión de un beneficio lo hacen según el ahorro acumulado y la esperanza de vida a la edad de jubilación, o según decisiones en torno a complejos algoritmos que vinculan su esperanza de vida con el pago de primas de seguros de invalidez y sobrevivencia.

Un mercado de esta naturaleza tiende a determinar pensiones según la capacidad de ahorro: el principio de equivalencia. El principio de equivalencia implica que un administrador para ser eficiente debe equilibrar cada contrato a nivel individual. Uno de los principales problemas de un sistema de pensiones basado en un mercado de cuentas de ahorro individual competitivo no regulado es la incompatibilidad entre los principios de equivalencia y de solidaridad. El principio de solidaridad implica que los individuos de baja capacidad de ahorro reciben un subsidio cruzado de aquellos de alta capacidad de ahorro, para mejorar su acceso a la cobertura del sistema de pensiones.

Su manifestación en baja cobertura e insuficiencia de las pensiones

Este conflicto se manifiesta en mala cobertura y bajos niveles de las pensiones debido a que la gran mayoría de los ciudadanos queda excluida de participar en este mercado. Es así como en el año 2008, luego de 26 años de operación, se reconoció que el sistema generaba una baja cobertura al excluir de sus beneficios al 50% de los adultos mayores. Pero la reforma de entonces, al incorporar un Pilar Solidario, si bien permitió aumentar la cobertura al 85% de los adultos mayores, con cargo al fisco, lo hizo a bajos niveles de suficiencia debido al limitado aporte fiscal.

El Pilar Solidario entrega beneficios no contributivos, en dos formas:

1. La Pensión Básica Solidaria (PBS): a quienes jamás cotizaron y no pertenecen a ningún otro sistema previsional.
2. El Aporte Previsional Solidario (APS): a quienes, habiendo autofinanciado una pensión, esta solo alcanza niveles por debajo de mínimos garantizados.

Tanto la PBS como la APS se entregan en casos de vejez e invalidez, pero son solo para beneficiarios que viven dentro del 60% de las familias más pobres del país. Constituye un pilar de alivio de la pobreza en la vejez.

Aun con estos subsidios, los niveles de las pensiones son insuficientes. La Comisión Presidencial



para la Reforma al Sistema Previsional de 2014-15 (Comisión Bravo), fue categórica en esta materia al mostrar que las medianas de los beneficios denotan los paupérrimos resultados. La pensión mediana, incluyendo todos los diferentes tramos de meses cotizados y con los subsidios estatales, alcanzó a USD 130, con diferencias entre hombres (USD 175) y mujeres (USD 70). La tasa de reemplazo mediana sobre el ingreso de los últimos 10 años fue de 34%, sin subsidios, y de 45%, con estos. Y además con grandes diferencias entre hombres (48%) y mujeres (24%), en el primer caso, y también entre hombres (60%) y mujeres (31%), en el segundo caso.

Otra forma de medir la suficiencia es comparando los beneficios con valores absolutos de consumo, como el salario mínimo y la línea de la pobreza. Este ejercicio arrojó que 79% de los beneficiarios recibían pensiones por debajo del salario mínimo (USD 350) y 44% recibían pensiones por debajo de la línea de la pobreza (USD 127). Hoy en Chile se habla de dignidad, cuando sus adultos mayores reciben una Pensión Básica Solidaria de USD 160, a la cual acceden solo por su condición de pertenecer al 60% de las familias más pobres del país. Es decir, ante el fracaso del sistema de seguridad social basado en el mercado, confundimos el derecho a una vejez digna con la estigmatización y el asistencialismo. Esta situación difícilmente cambiará sin una reforma.

¿Cuál debe ser la naturaleza de una nueva reforma?

Para superar estos resultados es preciso distinguir si ello responde a que los parámetros de su diseño actual han quedado obsoletos. En Chile solo se cotiza en un sistema administrado por privados, el empleador no cotiza y la tasa de cotización es la sexta mas baja de los países de la OECD, muy inferior a la media y la mediana. O si ello también responde a factores más estructurales, relacionados con los factores que afectan la eficiencia de la industria y la capacidad de ahorro de los afiliados: en Chile las comisiones promedio siguen siendo altas y la licitación introducida por la reforma de 2008 no ha dado resultados, ya que un gran porcentaje sigue pagando comisiones elevadas, la rentabilidad sobre el patrimonio de la industria durante la última

década promedia un 27%, y la densidad de cotizaciones es de 40% entre las mujeres y 55% entre los hombres.

La solución demanda de un enfoque multidisciplinario y un menor monopolio de la ingeniería financiera. Se requiere comprender las causas y buscar posibles soluciones a los problemas del actual sistema de pensiones. Preocupa sobremanera la mala calidad de las pensiones, la falta de legitimidad del sistema y la inequidad de género.

Al respecto, un análisis cronológico de los diagnósticos destaca tres hitos que han permitido reformar el sistema, señalando tres áreas de falencia:

1. El tema de la cobertura:
 - a. Los primeros análisis destacaban la creciente brecha entre el número de afiliados y aquellos que efectivamente cotizaban al sistema.
 - b. La primera Encuesta de Protección Social,² que permitió tener evidencia de las bajas densidades de cotizaciones con que participaban los afiliados en el sistema.
2. El tema de la suficiencia:
 - a. Los diagnósticos elaborados para la Comisión Bravo destacan el bajo valor de las pensiones, aun con los subsidios estatales incluidos.
3. El tema de los compromisos fiscales:
 - a. Los costos de transición por concepto de

2. La Encuesta de Protección Social (EPS) es la mayor y más antigua encuesta longitudinal de tipo panel que existe en Chile, con una muestra de alrededor de 16.000 encuestados distribuidos en todas las regiones del país. Abarca en un mismo cuestionario la historia laboral y previsional de los encuestados con información detallada en áreas como educación, salud, seguridad social, capacitación laboral, patrimonio y activos, historia familiar e información sobre el hogar. Los resultados de esta encuesta se utilizan en el ámbito académico y en el análisis y diseño de políticas públicas. Su información sirvió de base para el diagnóstico realizado por la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015) y para la elaboración de la Reforma Previsional del 2008 (Ley 20.255). A la fecha, se han realizado cinco rondas, en los años 2002, 2004, 2006, 2009, 2012 y 2015. El 2015 se licitó el levantamiento de la sexta ronda de la EPS, cuyo trabajo de campo fue realizado por el Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC.



haber terminado con el reparto y cumplir con los derechos de quienes participaron de ese esquema.

- b. Las garantías, por concepto de asegurar beneficios mínimos.

Un primer diagnóstico consolidado sobre el tema de la cobertura llevó a la reforma de 2008, donde se creó el Pilar Solidario. El Cuadro 1 resume sus principales argumentos.

Luego de la reforma de 1981, se generan dos tipos de costos fiscales que han permitido que el ahorro previsional pueda destinarse en su totalidad a su intermediación en el mercado financiero, sin que la demanda por financiamiento por parte del Estado desplace a los inversores privados.

En primer lugar, los costos transitorios por concepto de que el Estado debe hacerse cargo de las pensiones en curso de pago (el déficit operacional en la columna 1 del Cuadro 1). Y los costos por concepto de que el Estado se compromete a transformar en bonos los aportes de aquellos afiliados

activos que, habiendo cotizado al sistema antiguo de reparto, se trasladaron al sistema de capitalización (columna 2 del Cuadro 1). Estos costos se asumen alcanzan un peak y luego disminuyen hasta desvanecerse. Expresados como porcentaje del PIB, los costos por concepto del déficit operacional alcanzaron su máximo en la década de los ochenta y ya a partir de los noventa inician su descenso, pero no será hasta la década de 2050 que se desvanecerán por completo. Los costos por concepto de bonos de reconocimiento alcanzan su máximo en la década de 2000 y se desvanecen hacia fines de la década de 2020 (Gráfico 1).

En segundo lugar, los costos permanentes por concepto de que el Estado se compromete con garantías de una pensión asistencial (PASIS³) para aquellos que, sin tener beneficios previsionales, se encuentran en situación de pobreza y reclaman un beneficio a través de las municipalidades; y una pensión mínima garantizada (PMG) para aquellos que, habiendo cotizado por más de veinte años en el sistema, no alcanzan a financiar un valor de mínimo beneficio. Contrario a lo que acontece con los com-

Cuadro 1

Estimaciones y proyecciones del déficit previsional: Chile 1981-2037.

Promedio	Déficit Operacional Civil (1)	Bonos de Reconocimiento (2)	Pensiones Asistenciales (3)	Pensiones Mínimas (4)	Déficit Previsional Civil (5)	Déficit Previsional Militar (6)	Déficit Previsional Total (7)
1981-1989	3,7%	0,2%	0,4%	0,0%	4,3%	1,8%	6,2%
1990-2000	3,1%	0,7%	0,3%	0,0%	4,2%	1,2%	5,4%
2000-2010	2,6%	1,2%	0,4%	0,2%	4,4%	1,3%	5,7%
2010-2037	1,2%	0,5%	0,5%	0,67%	2,8%	1,3%	4,1%

Fuente: Arenas de Mesa, Alberto (1999)

3. El programa de pensiones asistenciales, conocido como PASIS, no exige requisitos de años de ahorro previo y tiene por fin otorgar pensiones a las personas que no posean ingresos de cualquier tipo, o que estos sean inferiores a 50% de la pensión mínima y, además, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- mayores de 65 años,
- inválidas mayores de 18 años y
- deficientes mentales.

La entrega de estos beneficios se prioriza seleccionando los beneficiarios según los antecedentes proporcionados en la Ficha de Protección Social y se entregan mientras el beneficiario se mantenga en las condiciones que dieron origen al otorgamiento del beneficio.

En el Sistema de Fondos de Pensiones, el Estado garantiza una pensión mínima siempre que el afiliado cumpla con los requisitos que establece el DL No 3.500 de 1980, y que la suma de todas las pensiones, rentas y remuneraciones impo-

nibles que esté percibiendo sean inferiores a dicha pensión. Esta garantía opera si se agota el saldo de la Cuenta de Capitalización Individual, en el caso de afiliados pensionados bajo la modalidad de Retiro Programado y Renta Temporal, o la pensión contratada cae bajo la mínima, en el caso de Renta Vitalicia.

Requisitos:

- Vejez:
 - 20 años de cotizaciones en cualquiera de los sistemas previsionales.
 - Los subsidios de cesantía se considerarán hasta un tope de 3 años.
- Invalidez y sobrevivencia:
 - 10 años de cotizaciones en cualquier sistema,
 - o 2 años en los últimos cinco años anteriores al siniestro,
 - o encontrarse prestando servicios en caso de accidente,
 - o tener calidad de pensionado al fallecer (sobrevivencia).



promisos fiscales transitorios, estos, de naturaleza permanente, se estima tienen una tendencia creciente en el caso de la PMG, o estable en el caso de la PASIS, donde prima la restricción presupuestaria.

En un escenario de compromisos fiscales transitorios descendentes y compromisos fiscales permanentes crecientes, las autoridades se ocuparon de evaluar los resultados del sistema en materia de cobertura y suficiencia de los beneficios entregados.

En la primera evaluación (Bernstein et al., 2005), que es la que llevó a la reforma de 2008, las autoridades estimaron que el porcentaje de adultos mayores que autofinanciarían una pensión alcanzaría a un 45%, y aquellos que cumplirían con el requisito de la pensión mínima garantizada serían un 5% adicional. Es decir, el sistema de AFP solo daría cobertura al 50% de los adultos mayores, sin saber sus montos, excepto que un 5% habría alcanzado las exigencias de la garantía de pensión mínima. El resto no tendría un beneficio o calificaría para una PASIS.

Sobre esta evaluación se concluyó que la reforma chilena de 1981, basada en un sistema ahorro individual, enfrenta barreras estructurales para asegurar beneficios relevantes y extender su cobertura, por la importancia de la informalidad en el mercado de trabajo y la intermitencia del empleo asalariado en la vida laboral. En consecuencia, una reforma al diseño institucional era necesaria para consolidar el sistema de capitalización individual, fortaleciendo el Pilar Solidario para prevenir la pobreza e incorporar elementos distributivos en el sistema de pensiones chileno. Este diagnóstico derivó en la creación de la primera Comisión Presidencial de reforma (Consejo Asesor Presidencial de 2006) y en la reforma de 2008 (Ley 20.255 de 2008⁴) que, en lo esencial, creó el Pilar Solidario.

La segunda evaluación fue la que derivó del diagnóstico de la Comisión Presidencial de los años 2014-2015, que señala:

4. Crea un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez ("sistema solidario"), complementario del sistema de pensiones a que se refiere el decreto-ley no. 3500, de 1980, el que será financiado con recursos del Estado. Este sistema solidario otorga beneficios de pensiones básicas solidarias de vejez e invalidez y aportes previsionales solidarios de vejez e invalidez. Realiza una profunda reforma del decreto-ley no. 3500 de 1980.

"...el actual sistema civil de pensiones entrega prestaciones que dependen del historial de contribuciones que logren los afiliados y de los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias. Este último ha contribuido al alivio tanto de la pobreza como de la indigencia de los adultos mayores." (Resumen Ejecutivo, página 14).

"...un 50% de los pensionados, entre los años 2007 y 2014, recibe pensiones iguales o inferiores a 82.650 pesos (USD 133), considerando en este monto el Aporte Previsional Solidario. Otro aspecto que se recoge en el diagnóstico es una brecha importante entre los montos de pensión de hombres y mujeres. Mientras la mitad de las mujeres obtiene pensiones iguales o inferiores a los 42.561 pesos, los hombres reciben pensiones de 112.333 pesos, o inferiores. Lo anterior se explica en parte por la diferencia en la edad legal de jubilación de las mujeres y la edad a la que se tiene acceso a los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias." (Resumen Ejecutivo, página 14).

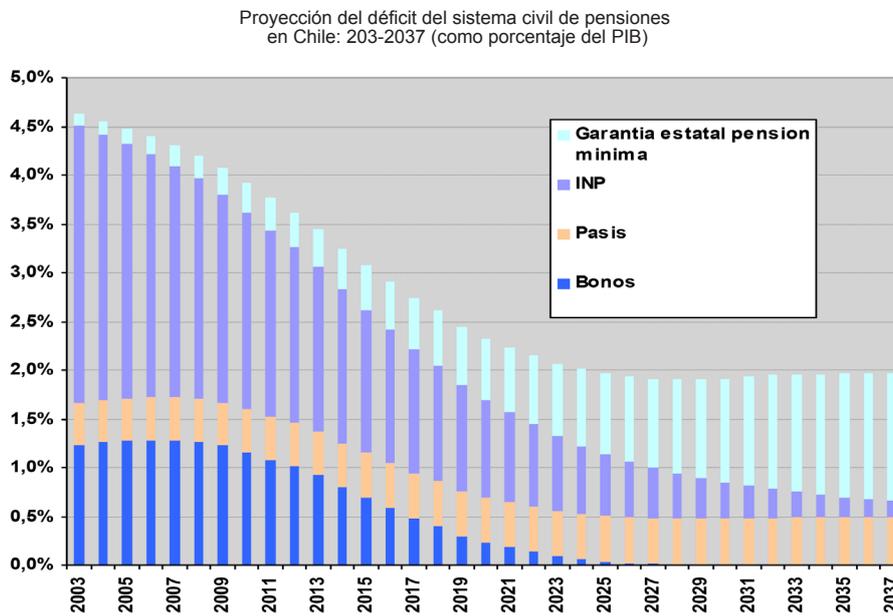
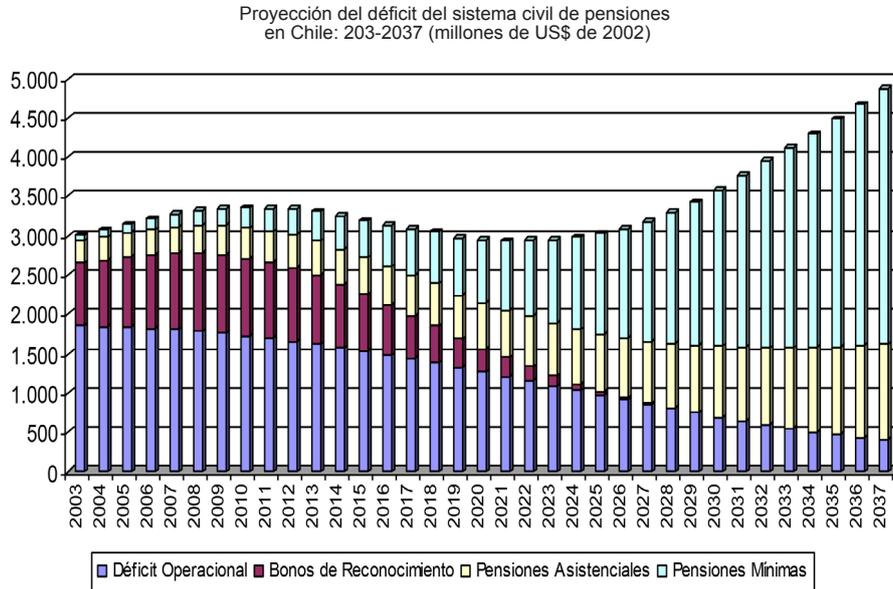
"Si se observa la capacidad de la pensión de cumplir con el objetivo de suavizar consumo, se tiene que el 50% de los pensionados recibe pensiones que, como máximo, equivalen al 34% de su salario promedio de los últimos diez años. Este resultado, conocido como tasa de reemplazo, también difiere significativamente entre hombres y mujeres. Mientras la mitad de los hombres obtienen, bajo la definición anterior, tasas de reemplazo iguales o inferiores al 60%, la mitad de las mujeres recibe tasas de reemplazo que alcanzan como máximo un 31%." (Resumen Ejecutivo, página 14).

"Los resultados anteriores se dan en un escenario donde gran parte de los actuales pensionados fueron imponentes de las antiguas Cajas de Previsión, Sistema de Pensiones existente antes de la reforma de 1980 y, por lo tanto, no representan fielmente los resultados generados bajo un sistema puro de capitalización individual. Al respecto, se tiene que las tasas de reemplazo proyectadas para la generación de pensionados de los años 2025 y 2035 llegarían a un promedio de 39%, y para el 50% de los pensionados no superarían el 37%." (Resumen Ejecutivo, página 14).



Gráfico 1

Estimación y proyección del déficit previsional (Cifras en millones de USD 2002 y como porcentaje del PIB.)



Fuente: Arenas de Mesa, Alberto (1999)



“Otra forma de evaluar la suficiencia de las pensiones, es estimando tasas de reemplazo respecto a una medida de consumo mínimo. Para medir esto, se compararon las pensiones pagadas por el Sistema de Pensiones entre los años 2007 y 2014, incluyendo el monto de APS cuando corresponda, con la línea de la pobreza y el salario mínimo del año respectivo. Los resultados respecto de estos dos indicadores son que el 79% de las pensiones son inferiores al salario mínimo y el 44% son menores a la línea de la pobreza. Si el ejercicio anterior se realiza considerando solamente a los beneficiarios del SPS, se observa una menor proporción de pensiones bajo la línea de la pobreza, 14%, mientras que la fracción de pensiones que no sobrepasan el salario mínimo es mayor, llegando al 93%.” (Informe Final, página 92).

La actual propuesta del gobierno: buen marco normativo, pero exageradas restricciones⁵

Por instrucciones de la Presidenta Michelle Bachelet, su equipo económico se abocó a preparar una reforma antes de que finalice su periodo presidencial. Lo positivo a destacar es su marco normativo, que incluye recuperar para la seguridad social el aporte del empleador, fortalecer el rol del Estado en la administración del sistema, incluir criterios de solidaridad en el financiamiento de los beneficios, fortalecer la participación de los afiliados en la gestión de los fondos de pensiones, y mejorar la eficiencia del sistema privado. En efecto, el proyecto habla de la necesidad de abordar de manera integral los desafíos, fortaleciendo los principios de la seguridad social, al incluir mayor solidaridad, equidad de género, recuperar el financiamiento tripartito y fortaleciendo el rol del Estado, cautelando los incentivos al trabajo formal, cotización y ahorro sustentables.

Por el lado negativo, la propuesta se construyó sobre la base de dos premisas que limitan el alcance de la reforma y su impacto sobre la calidad de las pensiones. En primer lugar, se mantuvo la adminis-

tración total del 10% aportado por los trabajadores bajo contratos de ahorro individuales en manos de la actual industria de AFP y, segundo, el Estado se abstuvo de aportar mayores recursos al sistema, excepto aquellos en su calidad de empleador, y de tener que financiar la nueva institucionalidad.

Para el gobierno la reforma se justifica para superar temas de suficiencia, cobertura y paramétricos.

- Destaca un bajo nivel de las pensiones autofinanciadas, con alta brecha entre hombres y mujeres. Estos problemas de suficiencia se encuentran en las mujeres de sectores medios no beneficiarias del SPS.
- También destaca una cobertura limitada por los problemas asociados con los trabajadores independientes y las lagunas previsionales explicadas por bajas densidades de cotización asociadas a inestabilidad laboral.
- Otros problemas que destacan son las bajas tasas de cotización, en particular comparado con los países de la OCDE, donde esta alcanza un 18% promedio, con importante aporte del empleador, y el contexto del envejecimiento acelerado de la población, la menor rentabilidad de los mercados financieros, con menores tasas y mayor volatilidad.

La propuesta destaca así un diagnóstico donde es imprescindible mejorar la suficiencia de las pensiones contributivas, incorporar a los trabajadores independientes al sistema y reducir las lagunas previsionales. Esto se traduce en un objetivo general, que consiste en mejorar las pensiones de actuales y futuros pensionados, incrementando el ahorro previsional con elementos de solidaridad entre jóvenes y adultos mayores, hombres y mujeres, y trabajadores de altos y bajos ingresos. Y tres objetivos específicos: (i) crear un nuevo sistema de ahorro colectivo obligatorio; (ii) fortalecer la cobertura, incorporando a los independientes y creando un seguro para lagunas previsionales dentro del seguro de cesantía y aumento del tope imponible; y (iii) perfeccionamiento del Aporte Previsional Solidario (APS) para retiro programado asegurando una pensión mínima estable en el tiempo.

5. Fue escrito antes de la publicación del proyecto de ley, solo con información de prensa y minutas de trabajo.



En esencia, la propuesta:

- En materia de financiamiento, mantiene el actual aporte de 10% de los trabajadores y establece una nueva cotización del 5%, a cargo del empleador.
- En materia de gestión del financiamiento, mantiene a las AFP administrando el aporte de los trabajadores y propone una nueva institucionalidad pública para la gestión financiera del aporte del empleador.
- En materia de las reglas de beneficios, crea nuevas condiciones para las modalidades de retiro programado, que dan mayor estabilidad en el tiempo a los beneficios del Pilar Solidario, y establece cuatro nuevas modalidades para definir beneficios a partir del 5% aportado por el empleador: ahorro en cuentas personales; solidaridad intergeneracional, solidaridad intrageneracional y Bono Mujer.
- En materia de regulación, sugiere perfeccionamientos al sistema de AFP.
- En materia de distribución, retiene el actual Pilar Solidario y define un porcentaje del aporte del empleador para implementar subsidios cruzados.

El Proyecto de Ley fue enviado al Congreso en la segunda semana de agosto 2017, en tres partes. Ellas dicen relación con: (i) un aporte adicional al financiamiento por parte de los empleadores, (ii) la creación de un ente centralizado autónomo para administrarlo, y (iii) nuevas regulaciones para la industria de AFP, respectivamente.

Nuevo Sistema de Ahorro Colectivo

El Nuevo Sistema de Ahorro Colectivo (SAC) será financiado con lo recaudado a través de la cotización del 5% de la remuneración o renta imponible del trabajador, que será totalmente de cargo del empleador, en el caso de los trabajadores dependientes, y del propio trabajador, en el caso de los independientes obligados (esto significa que un trabajador independiente a honorarios cotizará hasta por un 15%).

La obligación de cotizar en el SAC se genera automáticamente al inicio de una relación laboral, para

trabajadores dependientes, o al iniciar actividades, en el caso de los independientes, y será recaudada por la institución pública administradora o las entidades que esta subcontrate. Esta obligación de cotizar cesará a la edad de 65 años o hasta que se pensione el trabajador.

Los beneficios asociados a esta nueva cotización se pagarán a partir de los 65 años, lo que es consistente con el Pilar Solidario, pero contrario a lo que se ha planteado respecto a no incrementar la edad de jubilación de las mujeres, pues, aunque no es obligatorio que se pensionen a los 65, genera un fuerte incentivo para ello.

En este componente se establecen nuevos contratos de ahorro, entre el aporte de los empleadores y los diferentes beneficiarios. Estos contratos no son de carácter individual. Es por ello que se distingue una distribución de la cotización del empleador:

- Un 3% de las remuneraciones o rentas imponibles a cargo del empleador se destina a una cuenta personal de cada afiliado, en forma similar a una cuenta individual, pero esta vez administrada por la nueva institución pública.
- El restante 2% de las remuneraciones o rentas imponibles se destina a un Fondo de Seguro Colectivo para solidaridad y reparto, que tiene como propósito mejorar las pensiones hoy (solidaridad intergeneracional), a futuro (solidaridad intrageneracional), y compensar a la mujer (Bono Mujer).

Se distribuye el aporte del empleador en cuatro usos:

- En primer lugar, un 3% va a cuentas personales. Estas funcionan básicamente igual que las cuentas de capitalización individual de las AFP. Si bien se invierte de manera colectiva lo ahorrado por concepto de cotizaciones en el mercado de capitales, constituye propiedad individual de los fondos, lo cual se registra en una cuenta y da derecho a herencia. Las cuentas personales son administradas por la nueva institución pública. Una vez que se jubila la persona, lo recaudado en la cuenta personal se traspasa a las AFP, en caso de jubilarse en Retiro Programado, o a las Compañías de Seguro, en caso de jubilarse en



Renta Vitalicia, pues la nueva institucionalidad no paga pensiones.

- En segundo lugar y con primera prioridad, se genera un mecanismo de reparto, aporte solidario intergeneracional. Este consiste en un beneficio de reparto transitorio para los actuales pensionados, equivalente en un aumento de aproximadamente el 20% de la pensión de referencia entregada por la AFP, con un tope de 2 PMAS (2 Pensiones Máximas con Aportes Solidarios, lo que equivale aproximadamente a \$608.000). Como muchos de los futuros pensionados se verán beneficiados con el ahorro de sus cuentas personales ya descritas, este beneficio consistirá en la diferencia entre la pensión de la cuenta personal y un 20% de la pensión de referencia entregada por la AFP.

En la manera como se encuentra propuesto el reparto, es decir, como un porcentaje fijo de la pensión calculada, entrega mayores beneficios a las pensiones más altas. Por ejemplo, para una persona que tiene una pensión autofinanciada (PAFE) superior a los \$500.000, su aporte de reparto (20%) es mayor a los \$100.000. Pero en el caso de una persona con pensión autofinanciada de \$50.000, solo recibe \$10.000 de incremento.

- En tercer lugar, se financia un Bono Mujer que viene a reconocer que ellas no solo tienen menos acceso al trabajo, salarios un 30% menores al de un hombre por un trabajo del mismo valor y mayores lagunas previsionales, sino que también tienen una mayor expectativa de vida, por lo que en el actual sistema, aun con el mismo saldo en la cuenta de capitalización individual y misma edad de jubilación, los hombres reciben una pensión mayor que las mujeres.

El Bono Mujer es un aporte mensual que cubre parte o la totalidad de esa diferencia. El nivel de cobertura del bono dependerá de la edad de jubilación, pues el proyecto pretende que con este beneficio se pueda incentivar el que las mujeres se mantengan más tiempo trabajando y retrasen su edad de jubilación de los 60 a los 65.

Esto significa que el Bono aumenta con la edad, con lo que se cubre toda la brecha de pensiones si la mujer retrasa su jubilación hasta los 65 años. Esta estructura además tiene un evidente carácter regresivo, por cuanto las mujeres ten-

drían que mantenerse más tiempo “esperando” para obtener un mayor beneficio, lo cual se hace más fácil en los sectores más acomodados de la población, quienes tienen mayor acceso a redes, una mayor cantidad de activos y mejores salarios para soportar el atrasar su edad de jubilación.

Bono compensatorio	Edad de pensión
100% del monto	Desde los 65 años
75% del monto	Desde los 64 y antes de los 65 años
50% del monto	Desde los 63 y antes de los 64 años
25% del monto	Desde los 62 y antes de los 63 años
15% del monto	Desde los 61 y antes de los 62 años
5% del monto	Desde los 60 y antes de los 61 años

En cuarto lugar, se financia un componente de aporte solidario intrageneracional. Este consiste en la acumulación de un fondo durante un año, a financiar con el SAC, que luego se reparte equitativamente entre los afiliados. Las personas reciben un aporte en su cuenta personal que depende únicamente de cuántos aportes hicieron en un año (entre 1 y 12, máximo), y no del salario. Dos personas que trabajaron todo el año (12 cotizaciones) reciben el mismo aporte, a pesar de tener salarios distintos. Este esquema, que no depende del salario, es altamente redistributivo, pues se reasignan beneficios de pensión entre aquellos de mayores y menores salarios.

El proyecto establece una prelación en el uso de los recursos del Fondo de Seguro Colectivo (FSC), con fines de solidaridad. El 2% de cotización que conforma el FSC para estos propósitos debe pagar el Bono Mujer, el Reparto y la Solidaridad Intrageneracional de la siguiente manera: primero se paga el reparto; segundo, se paga el Bono Mujer; tercero, si quedan fondos, se ejecuta el aporte solidario intrageneracional. De haber fondos suficientes para pagar un beneficio, este disminuye equitativamente entre todos los beneficiarios.

El financiamiento de este componente del proyecto está sujeto a una cláusula de gradualidad, con el



ánimo de no distorsionar el mercado de trabajo. En efecto, se plantea que los empleadores aportaran solo 1% a partir del primer año, lo que aumentarán en 0,8% cada 12 meses hasta completar el 5%. Es decir, solo se dispondrá de la totalidad del aporte de los empleadores recién a seis años plazo del inicio del proyecto.

Por su parte, se crea el Consejo de Ahorro Colectivo, que tendrá como funciones recaudar y cobrar cotizaciones, invertir en los fondos, calcular y transferir los beneficios, y dictar las normas para el funcionamiento del sistema. Actuará con un Comité Directivo, compuesto por siete miembros nombrados por la Presidenta y ratificados por el Congreso. Sus deberes serán entregar una memoria anual y los estados financieros auditados de su patrimonio y de los fondos para los ministerios del Trabajo y Hacienda.

Fortalecimiento del Pilar Solidario

El proyecto también supone cambios en el Pilar Solidario, en particular referido al Aporte Previsional Solidario (APS) en la modalidad de Retiro Programado. El propósito es asegurar beneficios definidos constantes para las pensiones más bajas del sistema.

Ante las opciones de recibir una pensión por retiro programado (RP) versus una por renta vitalicia (RV), el proyecto considera que es posible identificar un factor actuarialmente justo que asegure que una persona reciba los mismos beneficios en valor presente sin importar la modalidad finalmente contratada.

De este modo, el proyecto identifica tres grupos de beneficiarios:

- Grupo 1: aquellos cuyas pensiones de referencia son menores que la Pensión Básica Solidaria (\$102.000). En este caso, reciben una pensión final garantizada; esto significa que a pesar de que su pensión de AFP disminuye año a año (por estar en RP), la pensión final que recibe el jubilado se mantiene. Es decir, reciben una especie de Renta Vitalicia garantizada por el Estado.
- Grupo 2: aquellos cuyas pensiones de referencia son mayores que la PBS (\$102.000) y menores

que la PMAS (\$304.000). En este caso, los beneficios del APS son fijos al principio y crecientes al final, por lo que reciben una pensión decreciente al principio, y luego constante.

- Grupo 3: aquellos cuyas pensiones de referencia son mayores a la PMAS (\$304.000). No reciben APS, por lo que reciben una pensión decreciente durante toda su vejez.

Los cambios propuestos son para los grupos 2 y 3. Apuntan a mejorar las pensiones, en el sentido de asegurar un monto fijo y estable en el tiempo para un número mayor de pensionados, avanzando en la consagración de las pensiones finales garantizadas por el Estado para receptores del Pilar Solidario.

Estas propuestas son solo para los nuevos pensionados (flujo) y no para los actuales (stock), lo que podría resultar discriminando arbitrariamente entre ellos.

Cambios regulatorios a las AFP

Los principales cambios se relacionan con las comisiones, uso de benchmarks y el aumento del tope imponible para cotizar. Además, se consideran regulaciones para aumentar la transparencia del sistema.

Comisiones de intermediación

Actualmente, las comisiones de intermediación, generalmente llamadas “comisiones fantasmas”, tienen un tope máximo determinado por las Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y Superintendencia de Valores y Seguros. Sin embargo, estas instituciones tienen la obligación de oír previamente a las AFP respecto a la fijación de sus propias comisiones. Si estas son mayores, el monto deberá ser cubierto por las AFP.

Esta práctica genera un conflicto de interés porque las AFP podrían tener incentivos a fijar un tope muy alto de comisión con el fin de nunca tener que cubrir parte de este gasto. El proyecto establece que ahora las AFP deban asumir un porcentaje de las comisiones de intermediación, pero que “no podrá superar el 5% de este”. Es decir, fija un máximo a pagar por las AFP, no un mínimo.



Uso de benchmarks

Actualmente, las utilidades de las AFP dependen fuertemente de las comisiones que cobran desde el flujo de salarios de los cotizantes, por lo que en general no hay una relación directa entre rentabilidad de los fondos administrados y utilidades de las AFP. Es decir, los intereses de los afiliados (mayor rentabilidad) le son indiferentes a las AFP y no se relacionan con los intereses de la industria (mayor utilidad).

Frente a esto, el proyecto propone el uso de benchmarks, lo que consiste en la fijación de metas de rentabilidad para cada tipo de fondo. En el caso de no alcanzar la meta, la AFP deberá reponer al menos el 10% de la diferencia entre la rentabilidad efectiva y la meta a los afiliados. En el caso de superar la meta, la AFP podrá cobrar un premio consistente en el 10% de la diferencia entre la meta y la rentabilidad lograda.

Si bien es una medida que eventualmente podría alinear incentivos entre afiliados y las AFP, rompe el criterio de “ni un peso más a las AFP”, pues estas podrían aumentar sus ganancias si superan la rentabilidad meta (*benchmark*). Además, en el fondo, se estaría pagando nuevamente a las AFP para hacer el trabajo por el que ya cobran una comisión.

Aumento del tope imponible

Se propone aumentar el tope imponible de cotizaciones del actual de UF 75,7 (aproximadamente \$2.019.000) para en el largo plazo alcanzar al tope imponible equivalente del Seguro de Cesantía, UF 113,5 (aproximadamente \$3.027.000), gradualmente, alcanzando la meta en 6 años. El incremento inmediato sería a 80 UF.

Esto podría aumentar las utilidades de las AFP, pues incrementaría las ganancias por comisión en el tramo de personas que actualmente gana sobre el tope imponible. Como contrapartida, a mayor tope imponible, mayor sería la recaudación proveniente de las personas de mayores ingresos (actualmente, a pesar de solo constituir el 8% de los cotizantes mensuales, más del 23% de lo recaudado proviene del grupo en el tope imponible) sobre todo en el contexto de la discusión del nuevo 5% de cotización, considerando que este aumento en el tope se

traspasa también al Sistema de Ahorro Colectivo, aumentando la recaudación del 5%.

Incorporar a los afiliados en las decisiones de inversión de sus fondos

El proyecto incorpora a un representante de los afiliados en el Comité⁶ de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés que debe constituir cada AFP en su directorio, para informarse de las decisiones que afectan las inversiones de estos recursos y para que los afiliados puedan opinar sobre aquellas. Dichos representantes serán designados por los afiliados de cada Administradora mediante el siguiente procedimiento:

- Los postulantes deberán estar inscritos en un registro que llevará la Superintendencia de Pensiones.
- El procedimiento de inscripción, los criterios y requisitos para incorporarse en el registro, además del mecanismo de elección, serán fijados en una norma de la Superintendencia.

Estos representantes de los afiliados tendrán obligación de reserva sobre las deliberaciones y resoluciones al interior del Comité, de los antecedentes en los que estas se fundamentaron, teniendo prohibido darlos a conocer a terceros bajo ninguna circunstancia, salvo la información que la propia AFP dé a conocer al público, o cualquier otra a la que la ley le otorgue el carácter de pública.

La motivación para estas modificaciones es que mediante la incorporación de los afiliados en el sistema, estos estén informados y puedan participar en la toma de las decisiones que afectan las inversiones de sus recursos y sobre todo que puedan opinar sobre aquellas, por lo cual resulta paradójico

6. Actualmente, las AFP están obligadas por ley a constituir un Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés, integrado por tres directores de la Administradora, dos de los cuales deben ser autónomos e independientes. El rol de dicho Comité, entre otros, es supervisar el cumplimiento de las políticas de inversión y los límites de inversión de los Fondos de Pensiones, elaborar y proponer al directorio de la AFP la política de solución de conflictos de interés y revisar los procedimientos de administración del riesgo de las inversiones.



que tengan restricciones sobre la información que pueden dar a conocer al resto de los afiliados.

La propuesta de la SP es permitir la participación de un representante de los afiliados en el Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés que debe constituir cada AFP en su directorio, con la finalidad de que se informen de las decisiones que afectan las inversiones de estos recursos y puedan opinar sobre aquellas. Dichos representantes serán designados por los afiliados de cada Administradora. Se establecerán procedimientos para la selección de los representantes de los afiliados, quienes recibirán una dieta y deberán cumplir con ciertas condiciones, incluyendo mantener la reserva sobre las deliberaciones y resoluciones al interior del Comité, con excepción de la información que tenga el carácter de pública.

Una propuesta progresista para resolver el conflicto entre eficiencia y solidaridad en Chile⁷

La propuesta del gobierno omitió una serie de alternativas estructurales derivadas tanto de la Comisión Presidencial (Propuestas B y C) como de los movimientos ciudadanos (No + AFP). Utiliza un lenguaje más acorde con los principios de la seguridad social, pero evita construir un nuevo sistema único e integrado de pensiones. Es una propuesta que está severamente limitada por las opciones de mantener el sistema de AFP para el aporte total de los trabajadores y asumir que no existe holgura fiscal para mayores aportes no contributivos.

La propuesta

Una propuesta más relevante para la realidad chilena y progresista es la que presentamos a continuación. Su diseño distingue a los cotizantes según su nivel de ingreso imponible, estableciendo para todos los afiliados y por los primeros \$400 mil de su ingreso imponible, un fondo solidario. Este fondo se crea con su 10%, y un pareo de 5% por par-

te del empleador y otro 5% del Estado. El Estado financia una Pensión Ciudadana no contributiva. Desde el Fondo de Capitalización Solidario se lleva registro del valor de la cuota correspondiente al propio trabajador, y se determina una pensión autofinanciada, la que es complementada con aportes previsionales solidarios que se ajustan por género y esfuerzos contributivos.

Entonces, la propuesta:

- Se basa en un financiamiento tripartito, con solidaridad de ingresos y de género, para proveer de pensiones dignas a todos los trabajadores que cotizan al sistema.
- Para la gestión de las cotizaciones, reduce la gestión de la actual industria de administración privada de fondos de pensiones (AFP), a la inversión y capitalización exclusiva de las cotizaciones aportadas por el afiliado, correspondiente al 10% de su ingreso imponible, superior a un umbral de \$400 mil y hasta un tope de 90 UF.
- Crea un nuevo ente centralizado para la administración colectiva de un fondo de pensión (APP), para la inversión y capitalización de un portafolio único y de rentabilidad pareja de:
 - a. las cotizaciones sobre la base del 10% de los primeros \$400 mil de todo afiliado, y
 - b. el total del aporte de los empleadores y del Estado en la forma de cotizaciones al sistema.
- Establece una pensión autofinanciada con el aporte del trabajador y su empleador.
- Establece un aporte previsional solidario adicional, ajustado por género y esfuerzo contributivo.
- La administración del fondo de capitalización colectiva es centralizada y autónoma, sin necesidad de tomar decisiones de inversión individuales.
- Toda persona recibe una Pensión Ciudadana no contributiva, siempre que no pertenezca al 20% de las familias más ricas.

Cotizaciones (financiamiento)

El trabajador aporta el 10% de su ingreso imponible al sistema, el cual será de su propiedad para fines de acumular ahorro para autofinanciar una pensión.

7. Basado en trabajos realizados en la Comisión Bravo, y borrado de una propuesta con Hernán Frigolett.



- Por los primeros \$400 mil, a un ente centralizado y autónomo, APP.
- Por ingresos superiores a \$400 mil, a un ente privado, AFP, escogido por el afiliado.

El empleador, público y privado, aporta al sistema un 5% de su nómina salarial, para su administración en el ente centralizado y para fines de solidaridad.

El Estado financia con impuestos generales una pensión ciudadana, que excluye a los miembros del 20% de las familias más ricas.

Registros

El sistema privado lleva un registro en una cuenta personal del ahorro acumulado por el 10% aportado por el afiliado, por la parte de su ingreso imponible superior a \$400 mil.

El sistema público lleva:

- Un registro real en una cuenta personal del ahorro acumulado por el afiliado, por el 10% aportado por la parte de su ingreso imponible inferior a \$400 mil.
- Un registro en una cuenta personal del ahorro acumulado por el afiliado, por el 5% aportado por el empleador.
- Un registro en una cuenta personal del ahorro acumulado por el afiliado, por un porcentaje adicional complementario escalonado, que aumenta con el número de cotizaciones aportadas al sistema.

Gestión financiera

La gestión financiera de los fondos aportados al sistema privado (FPP) se efectúa mediante su inversión en carteras de inversión ofrecidas por las administradoras, conforme a la regulación y supervisión vigentes establecidas en la Ley. Estas administradoras cobran una comisión.

La gestión financiera de los fondos aportados al ente centralizado (FPM) se ejecuta mediante su inversión en una cartera única de rentabilidad, pareja para todos.

Beneficios

Cada afiliado autofinancia una pensión en el sistema privado, mediante el ahorro acumulado a partir del 10% de su ingreso superior a \$400 mil y un tope de 90 UF, registrado en su cuenta personal, y en la modalidad de renta vitalicia.

Cada afiliado autofinancia una pensión en el sistema público, mediante el ahorro acumulado a partir de su 10% y del adicional 5% del empleador, más un porcentaje por concepto de solidaridad, que premia el esfuerzo contributivo, y en la modalidad de renta vitalicia.

Cada ciudadano que no pertenezca al 20% de las familias más pudientes, recibe una Pensión Ciudadana:

- Un beneficiario que toda su vida ha cotizado por menos de \$ 400 mil, recibe:
 - la Pensión Ciudadana, más
 - la Pensión del ente centralizado.
- Un beneficiario que durante su vida ha cotizado una o más veces por más de \$400 mil, recibe:
 - la Pensión Ciudadana (habiendo superado la prueba de afluencia), más
 - la pensión del ente centralizado, más
 - la pensión del sistema privado.

Casos especiales

Trabajadores independientes:

Deberán cotizar por el 15% de su ingreso imponible.

Hombres y mujeres:

Tendrán incrementos equivalentes en sus tasas de cotización, según densidad de cotizaciones y sesgo a favor de las mujeres para su cálculo actuarial del beneficio.

Género	Meses cotizados			
	0 – 150	150 – 250	251 – 360	361 – 480
Hombres	2	3	4	5
Mujeres	3	4	5	5



Mujeres:

Recibirán un mayor bono por hijo para sus cuentas personales.

Ahorro Voluntario:

Se establece un tope para el Ahorro Previsional Voluntario y no podrá ser superior a 3 veces la cotización obligatoria.

Simulaciones en estado de régimen

Para comparar los resultados de nuestra propuesta con los que daría el actual sistema, se simulan en ambos casos los niveles de pensiones y tasas de reemplazo que se recibirían bajo la lógica de cada sistema.

El Cuadro 2 presenta las simulaciones para el caso de individuos que cotizan por 280, 400, 800, 1200, 1800 y 2000 miles de pesos. En cada caso se asume que cotizan el 100%, o el 50% de su tiempo durante la vida activa. En el último caso, los años que se cotizan se hacen en forma continua, en la primera mitad del ciclo de vida activa (50+), en medio del ciclo de vida activa (50), o en la segunda mitad de la

vida activa (50-). Esto se realiza para incorporar en alguna medida la densidad de cotizaciones, y para ejemplarizar el rol que tiene la dimensión de género en la propuesta.

Se destacan varias características a partir de estas estimaciones.

- Por ser un sistema de contribuciones definidas:
 - Las pensiones resultan directamente proporcionales al nivel del salario imponible.
 - Las pensiones aumentan con la densidad de cotizaciones.
 - Las pensiones aumentan cuando las cotizaciones se realizan en las etapas iniciales de la edad activa.
- El Pilar Solidario:
 - Incrementa los niveles de las pensiones y tasas de reemplazo en los tramos más bajos de renta, lo que es consistente con ser solo un pilar para el alivio de la pobreza en la vejez.
 - No afecta el número de personas que reciben pensiones por debajo del salario mínimo igual a \$255 mil.

Cuadro 2					
Simulación de pensiones con sistema actual					
SALARIO IMPONIBLE	TIEMPO COTIZADO	PENSION AUTOFINANCIADA FCI	TASA DE REEMPLAZO	CON PILAR SOLIDARIO	TASA DE REEMPLAZO
280	100	\$112	40%	\$176	63%
280	50 +	\$74	26%	\$150	53%
280	50	\$55	20%	\$137	49%
280	50 -	\$41	15%	\$128	46%
400	100	\$161	40%	\$208	52%
400	50 +	\$106	26%	\$171	43%
400	50	\$79	20%	\$153	38%
400	50 -	\$59	15%	\$139	35%
800	100	\$350	44%	\$350	44%
800	50 +	\$221	28%	\$249	31%
800	50	\$174	22%	\$217	27%
800	50 -	\$137	17%	\$192	24%
1200	100	\$488	41%	\$488	41%
1200	50 +	\$321	27%	\$321	27%
1200	50	\$239	20%	\$261	22%
1200	50 -	\$178	15%	\$220	18%
1600	100	\$642	40%	\$642	40%
1600	50 +	\$434	27%	\$434	27%
1600	50	\$315	20%	\$315	20%
1600	50 -	\$234	15%	\$234	15%
2000	100	\$803	40%	\$803	40%
2000	50 +	\$543	27%	\$543	27%
2000	50	\$393	20%	\$393	20%
2000	50 -	\$293	15%	\$297	15%

Fuente: cálculos del autor.



Simulación de la pensión autofinanciada y obtenida en las diferentes etapas del aporte solidario según ingreso imponible

SALARIO IMPONIBLE	TIEMPO COTIZADO	PENSION AUTOFINANCIADA DA FCS + FCI	TASA DE REEMPLAZO	PBS	TOTAL	TASAS DE REEMPLAZO	SALARIO MINIMO	CON APS HOMBRE	TASA DE REEMPLAZO	CON APS MUJERES	TASA DE REEMPLAZO
280	100	\$ 169	60%	\$ 110	\$ 279	99%	\$ 255	\$ 335	120%	\$ 335	120%
280	50 +	\$ 111	40%	\$ 110	\$ 221	79%	\$ 255	\$ 239	86%	\$ 247	88%
280	50	\$ 83	29%	\$ 110	\$ 193	69%	\$ 255	\$ 206	74%	\$ 212	76%
280	50 -	\$ 61	22%	\$ 110	\$ 171	61%	\$ 255	\$ 182	65%	\$ 186	66%
400	100	\$ 241	60%	\$ 110	\$ 351	88%	\$ 255	\$ 431	108%	\$ 431	108%
400	50 +	\$ 159	40%	\$ 110	\$ 269	67%	\$ 255	\$ 295	74%	\$ 306	76%
400	50	\$ 118	29%	\$ 110	\$ 228	57%	\$ 255	\$ 248	62%	\$ 256	64%
400	50 -	\$ 88	22%	\$ 110	\$ 198	49%	\$ 255	\$ 212	53%	\$ 218	55%
800	100	\$ 430	54%	\$ 110	\$ 540	68%	\$ 255	\$ 752	94%	\$ 752	94%
800	50 +	\$ 274	34%	\$ 110	\$ 384	48%	\$ 255	\$ 411	51%	\$ 421	53%
800	50	\$ 213	27%	\$ 110	\$ 323	40%	\$ 255	\$ 343	43%	\$ 351	44%
800	50 -	\$ 166	21%	\$ 110	\$ 276	34%	\$ 255	\$ 291	36%	\$ 296	37%
1200	100	\$ 732	61%	\$ 110	\$ 842	70%	\$ 255	\$ 1.087	91%	\$ 1.087	91%
1200	50 +	\$ 482	40%	\$ 110	\$ 592	49%	\$ 255	\$ 673	56%	\$ 705	59%
1200	50	\$ 359	30%	\$ 110	\$ 469	39%	\$ 255	\$ 529	44%	\$ 553	46%
1200	50 -	\$ 267	22%	\$ 110	\$ 377	31%	\$ 255	\$ 422	35%	\$ 439	37%
1600	100	\$ 963	60%	\$ 110	\$ 1.073	67%	\$ 255	\$ 1.394	87%	\$ 1.394	87%
1600	50 +	\$ 650	41%	\$ 110	\$ 760	48%	\$ 255	\$ 869	54%	\$ 912	57%
1600	50	\$ 472	29%	\$ 110	\$ 582	36%	\$ 255	\$ 661	41%	\$ 692	43%
1600	50 -	\$ 351	22%	\$ 110	\$ 461	29%	\$ 255	\$ 520	32%	\$ 543	34%
2000	100	\$ 1.204	60%	\$ 110	\$ 1.314	66%	\$ 255	\$ 1.605	86%	\$ 1.605	86%
2000	50 +	\$ 814	41%	\$ 110	\$ 924	46%	\$ 255	\$ 1.060	53%	\$ 1.114	56%
2000	50	\$ 590	29%	\$ 110	\$ 700	35%	\$ 255	\$ 798	40%	\$ 838	42%
2000	50 -	\$ 439	22%	\$ 110	\$ 549	27%	\$ 255	\$ 622	31%	\$ 651	33%

Fuente: cálculos del autor.

Conclusiones

El principal desafío en Chile es transformar un sistema basado en la suma de contratos de ahorro obligatorios e individuales, cuya gestión se comercia en un mercado competitivo de administradores de cuentas de ahorro, en otro que establezca un contrato social que ofrezca pensiones dignas para todos.

El actual mercado ha carecido de la regulación apropiada para permitir a todos los ciudadanos acceder un nivel digno de pensiones. Por el contrario, ha excluido a la gran mayoría de la ciudadanía de esas condiciones al discriminarlos por su capacidad de ahorro individual. El desarrollo de un amplio y rentable negocio en la gestión de contratos actuarialmente justos desde la perspectiva individual, no proveyó de la solidaridad necesaria para realizar subsidios cruzados entre quienes tienen alta capacidad de ahorro, para que apoyen a quienes tienen baja capacidad de ahorro. Las enormes utilidades que generaron las AFP nunca se tradujeron en mejores pensiones para todos. Por el contrario, semejante situación permitió el desarrollo de una industria rentable, cuyas empresas reponen su capital

cada cuatro años, pero que proveen de pensiones paupérrimas a los afiliados, quienes ven sus ahorros depositados en “corralitos”. Todo esto le resta credibilidad y legitimidad a un sistema de pensiones que debiera ser parte de la seguridad social del país.

El Pilar Solidario de la reforma de 2008 solo vino a aliviar la pobreza en la vejez, pero aun así mantuvo al 44% de los beneficiarios bajo la línea de la pobreza, y a un 79% recibiendo pensiones bajo el salario mínimo. En el intertanto, el sistema está deslegitimado, por cuanto el éxito que reclama la industria que administra los fondos de los trabajadores no se condice con la calidad de las pensiones de estos. Lejos de proveer soluciones, el sistema se encarga de culpar al afiliado por no ahorrar en forma continua, por montos más altos y por periodos más largos de tiempo. Es decir, exige los comportamientos que precisamente los afiliados no han podido cumplir debido a las características del mercado de trabajo chileno: inestabilidad laboral, bajos salarios e informalidad.

En un intento por mejorar el sistema, el gobierno ha enviado una propuesta de reforma al Congreso de la nación, la que se justifica con un lenguaje acorde a los principios de la seguridad social y como tal resulta atractiva pero, ante ese marco normativo



universal, se autoimpone dos restricciones que limitan sobremanera las opciones de mejoras. En efecto, retiene bajo la lógica de un mercado obligatorio de cuentas de ahorro individuales a la totalidad del aporte de los trabajadores (10%), y del 5% adicional que aportan los empleadores solo 2% es destinado a solidaridad y el restante 3% sigue criterios similares a los de las AFP. Por su parte, el Estado se abstiene de aportar mayores ingresos, excepto por su condición de empleador.

Bajo tales limitaciones, es muy débil la fórmula para conciliar el principio de equivalencia, que prima en los contratos de ahorro obligatorio individual, y el principio de solidaridad, que debe primar en los contratos de seguridad social.

La propuesta que sometemos a consideración busca adaptar el sistema a la realidad, más que forzar la realidad a la lógica de un sistema perverso. En este sentido, aborda cada una de las opciones del diseño de un sistema de pensiones y las corrige para evolucionar hacia un verdadero sistema mixto, que provea el acceso asequible de todos a pensiones dignas.

Desde la perspectiva del financiamiento, opta por financiamiento tripartito, demandando un pareo del 10% aportado por el trabajador, con un 5% aportado por el empleador, y otro 5% por el Estado.

Desde la perspectiva de la gestión de las cotizaciones, opta por:

Gestionar el 10% por sus primeros \$400 mil, y el pareo del Estado y empleador por la totalidad de sus ingresos, en una entidad centralizada de capitalización colectiva, que:

- i. lleva registro del aporte del trabajador y el pareo de su empleador, y
- ii. gestiona un fondo solidario aparte, por el 5% aportado por el empleador.

Gestionar el 10% por la parte superior a \$400 mil en las AFP, pero bajo un esquema de competencia más exigente.

Desde la perspectiva de los beneficios, los esfuerzos de ahorro:

Se premian (contribuciones definidas) sobre la base de su acumulación, junto al pareo de los empresarios, y su uso para determinar una pensión autofinanciada en el Fondo Colectivo y otra en las AFP.

Las pensiones se compensan con un sesgo positivo de género, premiando la densidad de cotizaciones.

La administración es:

Centralizada, mediante un Fondo de Capitalización Colectivo y Solidario, con reglas claras de pensiones autofinanciadas y los correspondientes subsidios cruzados.

Descentralizada para la gestión del aporte de los trabajadores por la parte de sus ingresos imponibles superiores a \$400 mil.

Centralizada para expandir la PBS a todos los adultos mayores que viven entre el 80% de las familias más pobres del país.

La propuesta reconcilia el principio de equivalencia, que debe resguardar la solvencia de los contratos de ahorro previsional, con el principio de solidaridad, para que todos accedan a los beneficios previsionales de ese ahorro.

Respecto al sistema actual, se simularon los beneficios para afiliados tipos, según su ingreso imponible, densidad de cotizaciones y por género. El pareo de las cotizaciones utilizadas para autofinanciar las pensiones, eleva en 50% las pensiones y sus respectivas tasas de reemplazo. Los subsidios cruzados para discriminar por género para compensar los esfuerzos contributivos, elevan en otro 50% las pensiones y tasas de reemplazo de quienes cotizan 100% del tiempo, y en una proporción menor a quienes lo hacen por menos tiempo.

Estas mejoras tienen una contrapartida respecto al debate actual en Chile. No solo se basa en el 5% aportado por los empleadores, que actualmente sugiere la propuesta del gobierno, sino que incurre en mayor gasto fiscal tanto para expandir la cobertura de la PBS al 80% de las familias y un pareo igual al 5% de las cotizaciones por el Estado. La expansión de la cobertura de la PBS está siendo considerada en diversas propuestas, y el pareo se estima que tiene un costo adicional de 1% del PIB.



Bibliografía

- Análisis de Seguridad Social, 2009. Asociación de Auditores Fiscales de Receita Federal del Brasil y Fundación ANFIP de Estudios de Seguridad Social, 2010. SPS/MPS.
- Arenas de Mesa, Alberto (1999), “Efectos fiscales del sistema de pensiones de Chile: proyección del déficit previsional 1999-2037”, presentado en Seminario Responsabilidades Fiscales de los Sistemas de Pensiones, Ministerio de Hacienda-CEPAL.
- (2006), “Gasto público y pensiones: el caso chileno”, XVIII Seminario Regional de Política Fiscal, ILPES-CEPAL, [en línea] <http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/0/23680/>
- y M. Marcel (1999), “Fiscal Effects of Social Security Reform in Chile: The case of the minimum pension”, presentado en el Segundo Foro Regional APEC, sobre fondos de pensiones. Chile; Período 1999-2000, información DIPRES; Período 1999-2010.
- BM (Banco Mundial) (1994), *Averting the Old-Age Crisis* (Oxford, Oxford University Press), [en línea] <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/1994/09/698030/averting-old-age-crisis-policies-protect-old-promote-growth>.
- Barr, N. y P. Diamond (2008), *Reforming Pensions: Principles and Policy Choices* (Oxford, Oxford University Press).
- Berstein, S., G. Larraín y F. Pino (2005), “Datos y perspectivas de la cobertura en la reforma de pensiones de Chile”, Superintendencia de AFP de Chile. Presentación realizada en Santa Fe de Bogotá, Colombia, nov., 2005.
- Bertranou, Fabio M. (2013), “Restrictions, Problems and Dilemmas of Social Provision in Latin America: Facing Challenges from Aging and Income Inequality”, *Well-being and Social Policy*, vol. 1, no. 1, International Labour Office [en línea] https://www.researchgate.net/publication/242415605_RESTRICTIONS_PROBLEMS_AND_DILEMMAS_OF_SOCIAL_PROVISION_IN_LATIN_AMERICA_FACING_CHALLENGES_FROM_AGING_AND_INCOME_INEQUALITY.
- Bertranou, F. y F. Grafe (2007), “La reforma del sistema de pensiones en Brasil: aspectos fiscales e institucionales”, Banco Interamericano de Desarrollo RG-P1126, Departamento de Países del Cono Sur (CSC) mayo (borrador no editado) [en línea] http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubCSI-145_esp.pdf.
- Calvo, E., F. Bertranou y E. Bertranou (2010), “Are Old-age Pension System Reforms Moving Away from Individual Retirement Accounts in Latin America?”, *Journal of Social Policy*, 39/2 [en línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_secsec_11376.pdf.
- CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía) (2015), *Estimaciones y proyecciones demográficas*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2006), *La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad*, (LC/G.2294 (SES.31/3), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2806/S2006002_es.pdf;jsessionid=215076729FB8F21501A6176DD5D3BC62?sequence=1
- (2012), *Panorama Social de América Latina 2011* (LC/G.2514-P), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas [en línea] <http://www.cepal.org/es/publicaciones/1241-panorama-social-america-latina-2011>.
- (2013), “Hitos discursivos sobre protección social en América Latina y mapeo de la cobertura de los sistemas de salud y pensiones: una sinopsis”, *Panorama Social de América Latina 2013* (LC/G.2580), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35904/1/S2013868_es.pdf
- (2015), *Desarrollo social inclusivo. Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe* (LC.L/4056/Rev.1), documento de la I Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe, Lima 2 a 4 de noviembre de 2015, Santiago de Chile [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39100/S1600099_es.pdf?sequence=4
- Chile, (2008), Ley N° 20.255 que establece reforma previsional. (1980), Decreto Ley no. 3.500 que establece nuevo sistema de pensiones.
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015), *Informe final*, Chile [en línea] <http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/GetInforme> y *Resumen Ejecutivo*, Chile <http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/GetResumen>
- Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional (2006), *El derecho a una vida digna en la vejez. Hacia un contrato social con la previsión en Chile*, Santiago, vols.



- I y II, [en línea] <https://www.previsionsocial.gob.cl/sp/download/estudiosprevisionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/informe-consejo-asesor-presidencial-reforma-del-sistema-previsionalcomision-marcel-2006.pdf>
- Consejo Consultivo Previsional del Gobierno de Chile, Informes anuales 2009 a 2014, [en línea] <http://www.previsionsocial.gob.cl/ccp/informes.php>.
- Corbo, Vittorio y Klaus Schmidt Hebbel (2013), Efectos macroeconómicos de la reforma de pensiones en Chile, septiembre.
- Costa Rica (s/f), Superintendencia General de Pensiones (SUPEN) [en línea] <http://www.supen.fi.cr/>
- DIPRES (Dirección de Presupuesto) (2007), Informe Trimestral, marzo de 2007, Chile, [en línea], http://www.dipres.gob.cl/572/articles-21683_doc_pdf.pdf
- ESWR (European Social Watch Report) (2010), European Social Watch Report 2010, Time for Action -- Responding to Poverty, Social Exclusion and Inequality in Europe and Beyond [en línea] <http://www.socialwatch.eu/wcm/home.html>
- FIAP (Federación Internacional de Administradores de Fondos de Pensiones) (2016), Los sistemas de pensiones multipilares: invirtiendo en el futuro. Montevideo: FIAP/ CIEDESS. (2011), Informe Semestral N° 31, Jun, Santiago de Chile [en línea] http://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/informe_semestral_n__31-1.pdf
- Filgueira, F. y otros (2006), “Universalismo básico: una alternativa posible y necesaria para mejorar las condiciones de vida”, C. G. Molina (ed.), Universalismo básico: una nueva política social para América Latina y México, D.F., Banco Interamericano de Desarrollo (BID) / Editorial Planeta [en línea], <http://www.iadb.org/wmsfiles/products/publications/documents/2220408.pdf>
- Fultz, E. (2012), “The Retrenchment of Second-Tier Pensions in Hungary and Poland: A Precautionary Tale”, International Social Security Review, N° 65/3 [en línea] <https://www.researchgate.net/publication/256023339>
- Held, Gunther (1994), ¿Liberalización o desarrollo financiero? Revista de la CEPAL, No. 54, Santiago de Chile.
- Hohnerlein, E. M. (2013), “Pension Re-reform in Argentina”, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), No. 3/2012, pp. 213-234.
- Maldonado, C. y A. Palma (2014), El caso de la reforma previsional chilena 2005-2008, serie Políticas sociales N° 183 (LC/L.3665), Santiago, Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL) [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6201/1/LCL3665_es.pdf
- Mesa-Lago, C. (2004), Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social, Serie Financiamiento del desarrollo, N° 144 (LC/L.2090-P/E), Santiago, (CEPAL) [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5126/1/S043152_es.pdf
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), Pensions Outlook 2012 Media Brief, [en línea] <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/50560110.pdf>
- Peña, M. (2012), Instrumento técnico de Focalización del Sistema de Pensiones Solidarias [en línea] <http://www.previsionsocial.gob.cl/cu/wp-content/archivo/2012-01-09-Acta-Ord-32-Adjunto-Instrumento-Tecnico-Focalizacion-SPS-MPena.pdf>
- Rivera, E. (2014), “La reforma previsional de 2008 en Chile. Un análisis desde la política pública”, en Hopenhayn, M. y otros (eds.) Pactos sociales para una protección social más inclusiva. Experiencias, obstáculos y posibilidades en América Latina y Europa, Serie Seminarios y conferencias N° 76 (LC/L.3820), Santiago, Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL) [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36738/1/S2014171_es.pdf
- Rofman, R. y M. L. Oliveri (2011), La cobertura de los sistemas previsionales en América Latina: conceptos e indicadores, Banco Mundial [en línea] <http://siteresources.worldbank.org/INTARGENTINAINSPANISH/Resources/CoberturaPrevisionalLAC.pdf>
- Schmidt-Hebbel, K. (1995), La reforma pensional colombiana: efectos fiscales y macroeconómicos, Bolsa de Bogotá-Asofondos, Colombia.
- Social Security Administration (2011), International Update, March 2011, [en línea] https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2011-03/
- (2013), International Update, June 2013, [en línea] https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2013-06/index.html.
- (2014), International Update, February 2014, [en línea] https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2014-02/2014-02.pdf.
- (2015), International Update, May 2015 [en línea] https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2015-05/index.html
- Sojo, A. (1990), “Naturaleza y selectividad de la política



social”, Revista de la CEPAL, N° 41, Santiago, Comisión Económica para América Latina y Caribe (CEPAL) [en línea] <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/11784>

— (2007), “La trayectoria del vínculo entre políticas selectivas contra la pobreza y políticas sectoriales”, Revista de la CEPAL, no. 91 (LC/G.2333-P-C), Santiago, Comisión Económica para América Latina y Caribe (CEPAL) [en línea] <http://www.cepal.org/es/publicaciones/11173-la-trayectoria-vinculopoliticas-selectivas-la-pobreza-politicas-sectoriales>

Subsecretaría de Previsión Social (2010), Consejo Consultivo Previsional, Informe anual 2009, [en línea] www.previsionsocial.gob.cl/ccp/documentos/informes/informe-ccp-2009.pdf

— (2011), Tercer Informe Consejo Consultivo Previsional, agosto 2011 y diciembre 2012, [en línea], <http://www.previsionsocial.gob.cl/ccp/documentos/informes/informe-ccp-2012.pdf>

— (2012), Tercer Informe Consejo Consultivo Previsional, agosto 2011, Chile, diciembre, [en línea] <http://www.previsionsocial.gob.cl/ccp/documentos/informes/informe-ccp-2012.pdf>

(2013), Propuestas para mejorar pensiones de vejez [en línea] [http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/presentaciones_audiencias/PROPUESTA%20PARA%20MEJORAR%20PENSIONES%20DE%20VEJEZ%20%20BLANCO\).PDF](http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/presentaciones_audiencias/PROPUESTA%20PARA%20MEJORAR%20PENSIONES%20DE%20VEJEZ%20%20BLANCO).PDF)

— (2016), Informes de sesiones Comité de Ministros sobre el Sistema de Pensiones [en línea] <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/biblioteca/comite-ministros-sistema-pensiones/>

UNDP (United Nations Development Program) (2011), Human Development Report 2011, Sustainability and Equity: A Better future for All (New York, Palgrave Macmillan), [en línea] http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/271/hdr_2011_en_complete.pdf

Uthoff, Andras (2011), “Reforma al sistema de pensiones chileno”, Serie Financiamiento para el desarrollo no. 240 (/LC/L.3422), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) [en línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5221/1/S1100849_es.pdf

— (2016), “Aspectos institucionales de los sistemas de pensiones en América Latina”. Políticas Sociales No. 221 CEPAL, Publicación de las Naciones Unidas ISSN 1564-4162 LC/L.4282.

— 2017, (Final draft) Chapter 12, «Do Competitive Markets of Individual Savings Accounts and Health Insurance Work as Part of The Welfare State?» In Ocampo, J. A. and J. Stiglitz (ed), The Welfare State Revisited, Columbia University Press, (forthcoming).

Von Gersdorff, H. (1997), “Pension Reform in Bolivia”, Policy Research Working Paper 1832. Washington, D.C.: The World Bank.



Autor

Andras Uthoff. Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile, Doctor en Economía de la Universidad de California, Berkeley. Ha sido director a cargo de la división de Desarrollo Social de CEPAL, Asesor Regional de CEPAL y de la OIT en temas de mercado de trabajo, protección social y financiamiento de las políticas sociales. Ex miembro de las Comisiones de Reforma al Sistema de Pensiones en Chile 2006 y 2014-15. Actual miembro del Consejo Consultivo Previsional de Chile.

Pie de imprenta

Fundación Friedrich Ebert en Chile
Hernando de Aguirre 1320 I Providencia I
Santiago de Chile.

Responsable
Simone Reperger
Representante de FES-Chile
www.fes-chile.org

Fundación Friedrich Ebert en Chile

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

ISBN: 978-956-7630-37-0