



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

UNA AFP ESTATAL NO RESUELVE LOS PROBLEMAS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO

Seminario para optar al título de

Ingeniería Comercial

Participantes:

Francisca Quilodrán Calderón

Daniela Rivas Bugeño

Profesor Guía:

Reinaldo Sapag Chain

Santiago de Chile – Diciembre 2014

Tabla de Contenido

1. Introducción.....	8
2. El actual Sistema de Pensiones chileno.....	11
3. Problemas del actual sistema.....	23
3.1. Tasa de Reemplazo.....	23
3.2. Competencia.....	25
3.3. Desigualdad de Género.....	29
3.4. Desinformación.....	34
3.5. Volatilidad del Mercado Financiero.....	37
3.6. Daño Previsional.....	41
3.7. Conflicto de Intereses.....	43
3.8. Situación Demográfica.....	47
3.9. Pobreza.....	49
3.10 Estructura del Mercado Laboral.....	51
4. La creación de una AFP Estatal.....	55
5. Análisis de los objetivos de la AFP Estatal.....	69
5.1. Competencia.....	69
5.1.1. Comisiones.....	71
5.1.2. Concentración.....	73
5.1.3. Traspasos.....	76
5.1.4. El Costo Previsional.....	80
5.1.5. Conclusiones sobre Competencia.....	82
5.2. Calidad.....	83

5.2.1. Trámites de Pensión.....	85
5.2.2. Gestión de Cartera.....	88
5.2.3. Relación con los Afiliados.....	90
5.2.4. Conclusiones sobre Calidad.....	93
5.3 Cobertura.....	94
5.3.1. Análisis de Cobertura Previsional a nivel nacional desde 2004 a 2014.....	96
5.3.2. Análisis de Cobertura Previsional por género.....	101
5.3.3. Análisis de Cobertura Previsional por grupos etarios.....	109
5.3.4. Análisis de Cobertura Previsional por género y región.....	114
5.3.5. Análisis de Cobertura Previsional por sector económico.....	119
5.3.6. Análisis de Cobertura Previsional según relación de Dependencia.....	122
5.3.7. Conclusiones sobre Cobertura.....	126
6. Conclusiones.....	129
7. Bibliografía	131
8. Anexos	135

Índice de cuadros

1. Afiliados por AFP a Junio 2014.....	21
2. Relación nivel educacional e ingresos según genero.....	30
3. Pérdida para la crisis 2008 por Fondo.....	38
4. Rentabilidad de largo plazo de los mercados bursátiles.....	39
5. Daño previsional según quintil.....	41
6. Inversión de AFPs en el Mercado Nacional.....	43
7. Evolución expectativa de vida por género.....	48
8. Problemas y efectos que se podría lograr con la creación de una AFP Estatal.....	64
9. Comisiones por AFP al momento de la entrada de AFP modelo.....	70
10. Rentabilidad real para los últimos 12 meses por AFP y Fondo.....	78
11. Nuevos afiliados de AFP modelo por traspasos desde otras AFPs.....	78
12. Costo Previsional mensual para un afiliado promedio.....	79
13. Cobertura Estadística 2004-2014.....	96
14. Cobertura Efectiva 2004-2014.....	98
15. Cobertura Ocupacional 2004-2014.....	99
16. Fuerza de trabajo por género desde 2004 hasta 2014.....	101
17. Ocupación por género desde 2004 hasta 2014.....	102
18. Afiliados por género desde 2004 a 2014.....	103
19. Cotizantes por genero desde 2004 a 2014.....	104
20. Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional por género desde 2004 hasta 2014.....	106
21. Promedio de Pensiones entregadas y Monto Promedio de las Pensiones entregadas en UF por género.....	107
22. Afiliados por grupos etarios desde 2004 hasta 2013.....	109
23. Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional promedio a nivel nacional para hombres.....	113

24. Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional por región para hombres – 2014.....	114
25. Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional promedio a nivel nacional para mujeres.....	115
26. Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional por región para mujeres – 2014.....	116
27. Cobertura Ocupacional sistema de Pensiones AFP según ramas de actividad económica desde 2010 hasta 2014.....	119
28. Afiliados al Sistema de Pensiones según género y relación de dependencia del trabajador desde 2004 a 2014.....	121
29. Afiliados Voluntarios al Sistema de Pensiones según genero desde 2009 a 2014.....	122
30. Cobertura Ocupacional según dependencia del trabajador desde 2004 a 2014.....	124

Índice de figuras

1. Límites de inversión máximo y mínimos en instrumentos de renta variable según Fondo.....	13
2. Rentabilidad AFP v/s Rentabilidad Sistema Financiero.....	27
3. ¿Sabe Ud. qué porcentaje de su ingreso le descuentan mensualmente para el sistema de pensiones?.....	34
4. ¿Sabe Ud. cómo se calculan las pensiones en las AFP?.....	35
5. ¿Está de acuerdo con la creación de una AFP Estatal?.....	60
6. ¿Conoce cuáles son las principales características del proyecto de AFP Estatal?.....	61
7. De existir una AFP Estatal ¿Usted optaría por ella?.....	61
8. Comisiones Porcentuales cobradas por las AFP desde 2008 a 2014.....	71
9. Evolución de la concentración de mercado.....	74
10. Traspasos en la industria de AFP.....	76
11. Evolución de Indicador de Trámite de Pensiones, Gestión de Cartera y Relación con el Afiliado.....	83
12. Cotizantes por género y tramo edad 2014.....	110
13. Cotizantes Hombres por tramo edad 2004-2014.....	112
14. Cotizantes mujeres por tramo edad 2004-2014.....	112

Resumen

UNA AFP ESTATAL NO RESUELVE LOS PROBLEMAS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO

Autores: Francisca Quilodrán Calderón y Daniela Rivas Bugeño

En la presente tesis se hace un análisis del sistema previsional de Chile, para ello, se presentan las principales falencias que existen hoy en día y se detalla el proyecto de la creación de una AFP Estatal que ha impulsado el Gobierno, se dan a conocer sus objetivos, alcances y las diferentes opiniones de entidades civiles, académicos y expertos en el tema.

El objetivo de la investigación es concluir si la creación de una AFP Estatal soluciona los problemas reales del sistema previsional. Para lograrlo se analizan sus tres objetivos: mejorar competencia, cobertura y calidad del servicio, estudiando las distintas aristas que abarca cada una de ellas para determinar el posible impacto en la mejora de estas dimensiones con el proyecto mencionado.

Luego de llevar a cabo la investigación se puede concluir que una AFP Estatal no soluciona los problemas sustanciales que existen en el sistema previsional actualmente, los tres aspectos que se han estudiado junto con problemas como la desigualdad de género, la estructura del mercado laboral, las bajas tasas de reemplazo, entre otros que son analizados, no son mejorados con la entrada de una AFP con administración estatal a la industria de la previsión social, sino más bien se deben llevar a cabo políticas públicas que redirijan incentivos y crear reformas que permitan tener pensiones dignas en la vejez.

1. INTRODUCCIÓN

Chile fue pionero en la creación de un sistema de capitalización individual, posteriormente, diversos países comenzaron a emplear sistemas basados en el éxito que se había logrado tales como México y El Salvador, mientras que otros países desarrollaron un sistema mixto como Perú, Colombia y Uruguay.

Se han realizado más de 800 modificaciones al Decreto de Ley 3.500 para establecer mejoras en el sistema previsional para que sea sostenible en el tiempo. Por una parte, en 2002 se crearon cinco tipos de multifondos en los que se puede invertir el monto acumulado. Luego en 2008 se realizó una Reforma Previsional que establece el Pilar Solidario en el sistema previsional, entregando Pensiones con Garantía Estatal para quienes no han cotizado nunca en su vida, otorga Pensiones Básicas Solidarias para quienes han cotizado pero sus jubilaciones son monto muy bajos, y se entrega un Bono por Hijo nacido a aquellas mujeres que han cotizado al menos una vez en la vida.

Con estas modificaciones, se han observado mejoras en el promedio de las pensiones de jubilaciones y otros aspectos, sin embargo, se observan ciertos problemas que se mantienen en el tiempo y la creciente preocupación por mejorar las pensiones ha incentivado al actual Gobierno a proponer la

creación de una AFP Estatal, la cual tiene como objetivo mejorar la calidad, competencia y cobertura del sistema previsional.

La seguridad social y la previsión es un pilar fundamental que todo país debe desarrollar en profundidad para disminuir la pobreza, la desigualdad y ofrecer buenas pensiones a los jubilados, por tanto es un tema que ser estudiado desde distintas perspectivas, tomando en cuenta a las entidades civiles para mejorarlo. De allí se desprender el principal factor motivante para desarrollar esta indagación: ofrecer un aporte real al debate nacional.

Se lleva a cabo una investigación cuantitativa en que se analizan las principales variables que afectan a los tres objetivos de la AFP Estatal para establecer el efecto de su entrada en la industria. En definitiva, el objetivo es establecer el impacto de la creación de una AFP Estatal en la industria de la previsión social para determinar si su aprobación mejora las pensiones de los jubilados o es necesario llevar a cabo otro tipo de reformas.

Inicialmente, se plantea la hipótesis de que este nuevo proyecto del Gobierno no va a solucionar los problemas y falencias de fondo que existen en el sistema hoy en día.

Finalmente, la estructura del presente paper consta con cinco apartados generales, el primero de ellos describe en profundidad el actual sistema previsional que existe en Chile, mencionando las inversiones máximas

establecidas por cada fondo, se explican las diversas formas de jubilarse, etc. El segundo apartado establece los principales problemas del sistema previsional, entregando datos concretos sobre falencias como la desigualdad de género, la volatilidad del mercado financiero, las bajas tasas de reemplazo, la estructura del mercado laboral, entre otros. Seguido a ello, se explica detalladamente el proyecto enviado por el Gobierno, sus principales objetivos, la percepción de los afiliados sobre ella y otros aspectos relevantes. En cuarto lugar, se analiza la situación histórica y actual de los tres objetivos de la creación de la AFP Estatal, mejorar cobertura, calidad del servicio y competencia en la industria, cada uno de ellos se analizan de acuerdo a los datos obtenidos por el Gobierno en diversas áreas y se concluye si una AFP Estatal podría mejorar o no alguno de estos aspectos. Luego para finalizar se mencionan las principales limitaciones de la investigación y las conclusiones que se desprenden de ella.

2. EL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO

El Sistema de Capitalización Individual o sistema AFP, entra en vigencia en noviembre de 1980 bajo el Decreto Ley N°3.500, en reemplazo del antiguo sistema de Reparto. El gran impulsor del nuevo Sistema fue el economista José Piñera y la gran diferencia entre los dos sistemas radica en la forma de financiamiento de las pensiones. Por una parte, en el Sistema de Reparto las pensiones eran financiadas a través de los aportes que realizaba cada trabajador (cotizaciones) y el Estado, este dinero va a un fondo común con el cual se financian las pensiones. En el Sistema de Capitalización Individual, cada afiliado posee una cuenta donde se van depositando sus cotizaciones previsionales, este dinero se capitaliza y gana rentabilidad por las inversiones que realizan las Administradoras a cargo, al final de la vida activa este dinero es devuelto al afiliado o a los beneficiarios sobrevivientes. Además, el Sistema de Reparto se caracterizaba por tener cotizaciones indefinidas y beneficios definidos, en cambio, en el Sistema de Capitalización Individual, se tienen cotizaciones definidas y beneficios indefinidos.

Desde su puesta en marcha, a partir de 1982, el sistema ha estado sujeto a una serie de reformas en respuesta a los comportamientos o situaciones no adecuadas que se han generado en el mercado, de las cuales se hablará posteriormente.

A grandes rasgos el Sistema está compuesto por 3 pilares: el Pilar Contributivo Obligatorio, correspondiente al 10% del salario que cada trabajador está obligado a cotizar mensualmente; el Pilar Solidario¹, consiste en un aporte Estatal realizado a través de la Pensión Básica Solidaria (reforma 2008) que garantiza una pensión mínima al 60% de las familias más pobres; y el Pilar Voluntario, los cuales son aportes voluntarios que cada persona puede hacer con el fin de aumentar el monto de sus pensiones o jubilarse de manera anticipada.

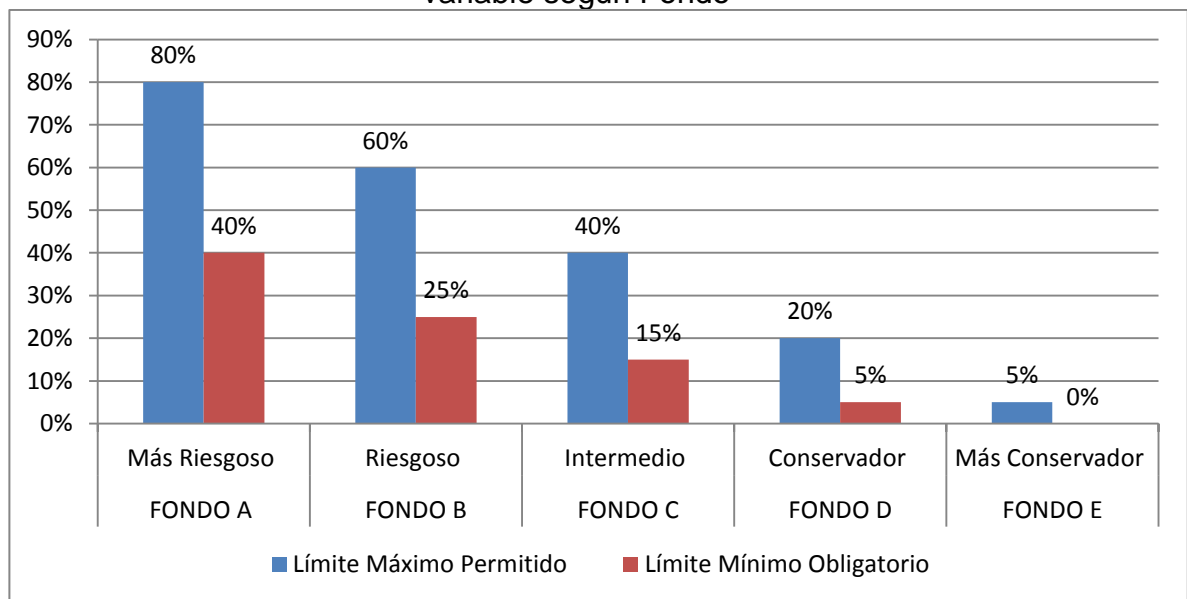
El objetivo principal de este nuevo sistema es asegurar un ingreso estable a los trabajadores que concluyen su vida laboral, intentando que dicho ingreso guarde próxima relación con aquel percibido durante su vida activa. Considera como principales beneficios las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. La pensión de vejez consiste en el derecho que tienen los afiliados al Sistema a obtener una pensión una vez cumplida la edad legal exigida²; la pensión de invalidez es un beneficio monetario mensual que reciben aquellos afiliados que la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones ha declarado inválidos; y por último, la pensión de sobrevivencia se da en el caso de que el afiliado fallezca, dirigido a su grupo familiar que cumplan con los requisitos legales establecidos.

¹ Creado con la Reforma 2008

² 65 años de edad para los hombres y 60 años de edad para las mujeres.

Las Administradoras de los Fondos se transforman entonces en las encargadas de la recaudación de las cotizaciones previsionales, inversión de los recursos, trámites de pensión y pago de pensiones. Por otro lado, para la inversión del capital recaudado, existen cinco fondos diferenciados por la proporción de su portafolio invertida en títulos de renta variable, los cuales se caracterizan por tener un mayor riesgo y una mayor rentabilidad esperada. El Fondo A tiene una mayor proporción de sus inversiones en renta variable, y esta disminuye de manera progresiva en el Fondo B, Fondo C, Fondo D y Fondo E, como se aprecia en el cuadro siguiente:

Figura 1: Límites de inversión máximo y mínimos en instrumentos de renta variable según Fondo



Fuente: Elaboración propia con datos entregado por la Superintendencia de Pensiones

El DL 3.500 establece reglas específicas sobre la inversión del dinero, es decir, las AFP solo pueden invertir los fondos donde la normativa expresamente lo permite³. Los límites de inversión son por instrumentos, por emisor y para emisores relacionados con la Administradora. Un tema curioso y poco conocido, es que las AFP están obligadas a mantener solo los Fondos B, C, D y E, la creación del Fondo A depende de cada Administradora. También existen restricciones respecto al fondo al cual pertenece cada persona, los hombres hasta los 55 años de edad y las mujeres hasta los 50 años de edad pueden escoger cualquier fondo de acuerdo a sus preferencias, sobrepasando la edad mencionada los afiliados no podrán optar por el Fondo A, esto busca proteger las pensiones de las personas cercanas a jubilarse.

Este nuevo sistema se define como “flexible” ya que se le estarían ofreciendo una serie de alternativas a los trabajadores, en primer lugar al ingresar al sistema ellos pueden escoger una AFP a la cual afiliarse y luego escoger entre los distintos fondos existentes. En caso de que lo deseara, el trabajador puede cambiarse a un nuevo fondo (bajo las restricciones mencionadas anteriormente), una nueva administradora o ambos. Incluso una persona si es que lo quisiese podría distribuir su dinero hasta en dos Fondos, según su perfil de riesgo. En segundo lugar, la edad de retiro de la vida laboral no es fija, pudiendo adelantarse o retrasarse la edad de jubilación⁴. La tercera

³ Ver Anexos 1 “Límites de Inversión”

⁴ La edad legal de jubilación es de 65 años para hombres y 60 años para mujeres.

elección que deben hacer los trabajadores es escoger entre las cuatro modalidades de pensión existentes una vez cumplidos los requisitos para pensionarse. Estas cuatro modalidades difieren en su forma de financiamiento y administración y son: Retiro Programado, Renta Vitalicia Inmediata, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida y Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado⁵.

En cuanto a lo mencionado anteriormente, es bastante cuestionable la real flexibilidad del sistema y los beneficios que las personas puedan obtener de las “opciones” que se les entregan. Por ejemplo la movilidad entre AFP es relativamente baja⁶ y la elección de adelantar la jubilación podría ser el reflejo de la miopía intertemporal de los agentes, quienes valoran más los beneficios a corto plazo que los de largo plazo. De hecho el dinero de la pensión para este tipo de casos generalmente es usado para complementar el sueldo o para sustituirlo en caso de haber perdido el empleo⁷. Por esto mismo se han puesto restricciones para las pensiones anticipadas, tomando en consideración que en Chile para el año 2003 un 64% de los hombres se jubilaban de manera anticipada en promedio a los 56 años de edad y un 18% de las mujeres lo hicieron en promedio a los 54 años de edad. Cada año que se adelanta la jubilación podría significar una reducción de la pensión de un 7% en promedio. Otro tema donde también hay que poner atención es el impacto sobre el monto

⁵ Ver Anexo 2 “Modalidades de Pensión”.

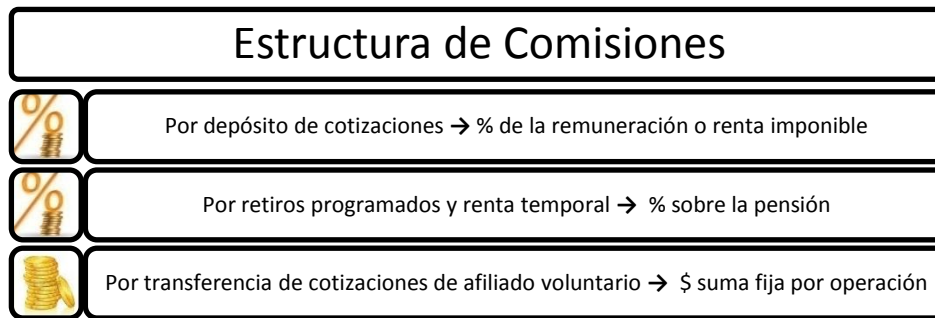
⁶ Reyes y Castro (2008)

⁷ Encuesta realizada por Mori (2003)

de la pensión de las lagunas laborales o periodos sin cotización, en un sistema donde el efecto del interés compuesto sobre el ahorro previsional implica que la temporalidad de las cotizaciones es un determinante fundamental del nivel final que pueda tener la pensión del trabajador. De esta forma, los primeros años de la vida laboral son los más importantes para el financiamiento de la pensión, 10 años sin cotizaciones al inicio de la vida laboral puede tener un impacto de un 40% en la pensión final en un horizonte de 40 años⁸.

Las distintas Administradoras tienen el derecho a cobrar comisiones por la administración de las distintas cuentas que tengan los afiliados y dependerán del tipo de cuenta que sea. Las comisiones son el precio del servicio y se asume que por el derecho que tienen las personas a cambiarse de AFP de manera gratuita y la competencia existente entre las Administradoras, se generará un nivel de competencia adecuado desde el punto de vista de la asignación de recursos a nivel global. Estas comisiones son fijadas libremente por cada AFP, dentro de lo que permite la ley, y son uniformes para todos los afiliados de un mismo tipo (dependiente, independiente y afiliado sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia) y para cualquier Fondo. Se distinguen 3 tipos de comisiones:

⁸ Bernstein, Larraín y Pino (2005)



Las cotizaciones están destinadas al Financiamiento de la Administradora, esto incluye la administración del Fondo de Pensiones (inversiones y contabilidad), las Cuentas de Capitalización Individual (recaudación, actualización y cobranzas), los sistemas de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia y del Sistema de beneficios garantizados por el Estado, del pago del Seguro de la prima de Invalidez y Sobrevivencia y la administración de las cuentas de Ahorro Voluntario y de Indemnización, Tramite del Bono de Reconocimiento⁹, Cuota Mortuoria, Herencia y las demás prestaciones señaladas por ley.

El saldo acumulado en la cuenta de cada persona estará constituido por la suma de las cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos, realizadas durante la vida activa del afiliado; además, opcionalmente, si es que al afiliado posee una cuenta de ahorro voluntario se pueden realizar traspasos a la cuenta de capitalización individual; se suma la rentabilidad obtenida por los fondos debido a la inversiones de cada

⁹ Por traspaso desde el Antiguo Sistema de Reparto al nuevo Sistema de Capitalización individual

Administradora; el Bono de Reconocimiento (sólo si es que el trabajador tiene derecho a él); el aporte adicional que realiza la AFP en caso de las pensiones de invalidez y sobrevivencia; y los aportes derivados del sistema de garantía de rentabilidad mínima. Todo lo anterior, deducido el costo de las comisiones pagadas con cargo al Fondo.

Desde su implementación el sistema ha mostrado una serie de falencias expresadas por ejemplo en una excesiva concentración de Mercado entre las Administradoras (Mercado Oligopólico) con bajos incentivos a competir; existe un desconocimiento general por parte de los afiliados acerca del sistema lo que los hace insensibles a variables esenciales como el cobro de las comisiones que realizan las distintas AFP o las rentabilidad que obtienen en cada uno de los fondos; además nuestro país está viviendo un cambio demográfico importante donde la población ha ido envejeciendo con el paso de los años; los intereses entre las AFP y los cotizantes se encuentran claramente desalineados; y debido a que gran parte de los fondos son invertidos en el extranjero existe vulnerabilidad ante shocks externos en el mercado financiero.

Por esto mismo en el año 2008, bajo el Gobierno de Michelle Bachelet, se llevó a cabo una de las mayores reformas al Sistema¹⁰. Los principales beneficios establecidos son: la Pensión Básica Solidaria, el Aporte Previsional Solidario, el Bono por Hijo y beneficios a los trabajadores jóvenes. La pensión

¹⁰ <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/reforma-previsional-principales-beneficios>

básica solidaria es una pensión que entrega el Estado a aquellas personas que nunca han cotizado en algún sistema pensiones, en un principio tenía un valor de \$60.000 y en 2013 alcanzó los \$82.053, está dirigida a las personas mayores de 65 años (hombres y mujeres), que pertenezcan al 60% más pobre de la población y tengan un periodo mínimo de permanencia en el país. El Aporte Previsional Solidario es un suplemento que entrega el Estado a aquellas personas que a pesar de estar cotizando, tienen pensiones inferiores a la pensión máxima con aporte solidario, en 2008 este monto era de \$70.000 y ha aumentado progresivamente hasta llegar a \$225.000 en el 2011, los requisitos para obtener este aporte son los mismos que para la pensión básica solidaria. El Bono por Hijo se les entrega a las mujeres pensionadas desde los 65 años de edad, por cada hijo nacido vivo o adoptado y equivale al 10% de 18 salarios mínimos, monto que será abonado a su fondo de pensión. Entre los beneficios para los trabajadores jóvenes, se les entrega un subsidio a las primeras 24 cotizaciones de los trabajadores entre 18 y 35 años, para aquellos cuyo ingreso sea inferior a 1,5 salarios mínimos.

Otra de las grandes reformas que se realizaron en 2008 en el Sistema, apunta directamente a mejorar la competencia en la industria a través de la creación del mecanismo de licitación de afiliados, consiste en asignar a la AFP que ofrezca menor precio mediante un proceso de licitación a todos los nuevos afiliados que se incorporen al sistema previsional en el transcurso de dos años.

Con este se reduciría el valor de las comisiones que cobran todas las AFP en el mercado y se protegen a la AFP que decide reducir su precio al establecer un plazo de permanencia mínima de los afiliados que consigue.

Sumado a lo anterior, la Reforma de 2008 hizo un cambio con respecto a un área que siempre ha estado en discusión: el caso de los trabajadores independientes. Desde el comienzo del Sistema los trabajadores independientes no eran obligados a cotizar en ninguna AFP, lo que se transformaba en un riesgo, ya que en caso de que el trabajador independiente no tuviera ahorro para la vejez, al momento de finalizar su vida activa no contarán con medios para poder vivir una vejez digna. Esto se transforma en un riesgo para el Estado ya que se transformará en el encargado de velar por aquellas personas en esta situación, lo que seguramente significará un gran costo para toda la nación. Por esto mismo, la reforma del 2008 establece que los trabajadores independientes que trabajen con boleta de honorarios se incorporen gradualmente al sistema a partir del año 2012, en 2015 se alcanzará la obligación a cotizar con respecto al 100% de su renta imponible sin ningún tipo de excepción. De esta forma, los trabajadores independientes podrán acceder a los mismos beneficios de las personas dependientes, es decir, una pensión de vejez o invalidez, pensión de sobrevivencia en caso de fallecer, acceder a la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), recibir asignación familiar, poder afiliarse a una Caja de Compensación y los

incentivos para el ahorro previsional voluntario (15% de cargo fiscal para los ingresos más bajos y exención tributaria para los más altos). La verificación del monto efectivo cotizado será realizada por el Servicio de Impuestos Internos durante el proceso de declaración de renta anual.

Actualmente existen 6 Administradoras de Fondos de Pensiones: Capital, Cuprum, Habitat, Modelo, Plan Vital y Provida. En un comienzo, existían 11 AFP y alcanzaron su máximo número entre los años 1993 y 1994, donde llegaron a existir 21 administradoras¹¹, pero debido a características de competencia muy particulares en este mercado que se analizará posteriormente, estas fueron reduciendo su número paulatinamente¹². El número de afiliados en cada AFP ha ido variando en el tiempo y aumentando a medida que la población ha ido también creciendo. Tres AFP concentran la mayor cantidad de Afiliados: Provida, Habitat y Capital, lo cual se aprecia en el siguiente cuadro:

¹¹ Reyes y Castro (2008)

¹² Para ver la evolución del mercado ver Anexo 3 “Evolución del Número de Administradoras”

CUADRO 1: Afiliados por AFP a Junio 2014

A.F.P.	Afiliados (1)	Porcentaje
CAPITAL	1.829.386	18,88%
CUPRUM	635.716	6,56%
HABITAT	2.095.025	21,62%
MODELO	1.426.811	14,73%
PLANVITAL	385.639	3,98%
PROVIDA	3.316.655	34,23%
TOTAL	9.689.232	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones. (1) Afiliados activos son aquellos no pensionados y no fallecidos, se excluye a los pensionados cotizantes.

3. PROBLEMAS DEL ACTUAL SISTEMA

El sistema de seguridad social tiene tres objetivos principales: aliviar la pobreza, redistribuir los recursos y ahorrar para el periodo de jubilación, sin embargo, el sistema establecido en Chile tiene diversas críticas y falencias, lo cual es evidente al realizar la Reforma Previsional del año 2008 en la que se establecen pensiones mínimas garantizadas por el Estado. A pesar de ello, aún quedan aristas que deben ser mejoradas en el sistema y que el Gobierno intenta solucionar con la creación de una AFP Estatal, a continuación se describen los principales problemas que afectan en la actualidad al sistema de pensiones de Chile.

3.1. Tasa de reemplazo

El sistema de pensiones que rige actualmente fue diseñado por José Piñera y un grupo de economistas quienes fueron pioneros en instaurar un sistema en el que se entregan los fondos de manera individual a una administradora para que los invierta, obteniendo la rentabilidad de ello. En un comienzo se prometió que con el 10% de cotizaciones del sueldo imponible se obtendría una pensión del 70% de la remuneración de los últimos 10 años (Piñera ,1992). Existen diversas metodologías para calcular la tasa de reemplazo con variaciones en los supuestos.

Según un estudio realizado por la OCDE, el sistema previsional chileno entrega una tasa de reemplazo del 45,5% para los hombres y de un 36,6% para las mujeres, lo que implica una tasa menor a la tasa de reemplazo promedio de los países de la OCDE, la cual corresponde a un 57,9% para los hombres y un 57,2% para las mujeres. A pesar de ello, Chile supera a países desarrollados como Japón que tiene una tasa del 37,5% y El Reino Unido que tiene una tasa del orden del 37,9% (OCDE, 2013).

Cabe destacar algunos supuestos que se establecen para realizar estos cálculos tales como: aumento salarial de 2% anual, rendimientos anual de las inversiones del 3,5% y cotización continua a partir de los 20 años durante toda la vida laboral (OCDE, 2013). Ciertamente, la realidad difiere en gran medida con estos aspectos, en particular, con la cotización continua, por lo que el modelo no puede ser muy aplicado al país dado el mercado laboral que existe.

Un estudio al respecto (Paredes, 2012) toma información de la Superintendencia de AFP y realiza un análisis de las pensiones, en él concluye que la tasa de reemplazo para los hombres es del 63% y para las mujeres es de 51%. Igualmente realiza un análisis a quienes formalizan una jubilación anticipada, ellos obtienen una tasa de reemplazo promedio de 82% y cotizan aproximadamente 10 años más que los trabajadores que se jubilan en la edad legal.

A pesar de los distintos estudios que se han realizado, al observar el ingreso promedio de los cotizantes, que alcanza un monto de \$628.011 actualmente, con el promedio de las pensiones pagadas con Aporte Previsional Solidario (APS), que ascienden a \$206.294¹³, se puede llevar a cabo un simple análisis de la tasa de reemplazo que según estos datos tendría un promedio del 32,84%, muy por debajo de las estadísticas iniciales. De hecho, si se considera sólo las pensiones que son autofinanciadas, es decir, que no cuentan con aportes del Estado, la tasa se reduce al 31,16% con una pensión promedio de \$195.726. Ambas pensiones obtenidas son inferiores al sueldo mínimo establecido por el Gobierno (\$225.000) y muy por debajo de la tasa de reemplazo mínima del 40% establecido por la Organización Internacional de Trabajo¹⁴.

De acuerdo a lo investigado, las autoras estiman que se deben modificar incentivos mal enfocados y falencias en el sistema previsional y en el mercado del trabajo, más allá de la creación de una AFP Estatal.

3.2. Competencia

El nivel de competencia en la industria de Administradoras de Fondos de pensiones se considera extremadamente bajo. Esto no tiene directa relación con el número de AFPs existentes en el mercado, sino que está relacionado

¹³ Superintendencia de AFP. (2014). Ficha Estadística Previsional. (n° 24).

¹⁴ OIT. (1952). C102 – Convenio sobre la seguridad social.

más bien con el grado de desafiabilidad. Resulta extraño que con los niveles de ganancias y rentabilidad existentes en la industria, no entren al mercado nuevos competidores y esto se debe a las fuertes barreras de entrada existentes.

Si se analiza la historia de la industria, el número de administradoras ha ido variando a lo largo del tiempo, en un comienzo existían 11 administradoras, entre 1993 y 1994 se alcanzó el máximo con 21 administradoras y actualmente existen tan solo 6. Con el paso del tiempo se produjo un potente proceso de fusiones y adquisiciones, también algunas no cumplían con los requisitos legales, esto hizo que el número se redujera en el tiempo. Reyes y Castro (2008) señalan la existencia de 3 periodos claramente diferenciados: Fase Inicial (1981-1990), Fase Competitiva (1991-1997) y Fase Estacionaria (1998-2008). La primera registra poco movimiento en cuanto a la entrada y salida de firmas, altas comisiones, altos costos y aumentos sostenidos en los niveles de utilidad. La segunda se caracteriza por la entrada de firmas, fusiones y adquisiciones, aumento en términos reales de las comisiones y niveles de utilidad decrecientes para las AFP. Por último, durante la fase estacionaria, exhibe bajos movimientos en cuanto al número de firmas, altos niveles de utilidad y mayor nivel de concentración.

La fase competitiva nos puede dar claves del funcionamiento de la competencia dentro de esta industria. Ésta se caracterizó por una gran entrada

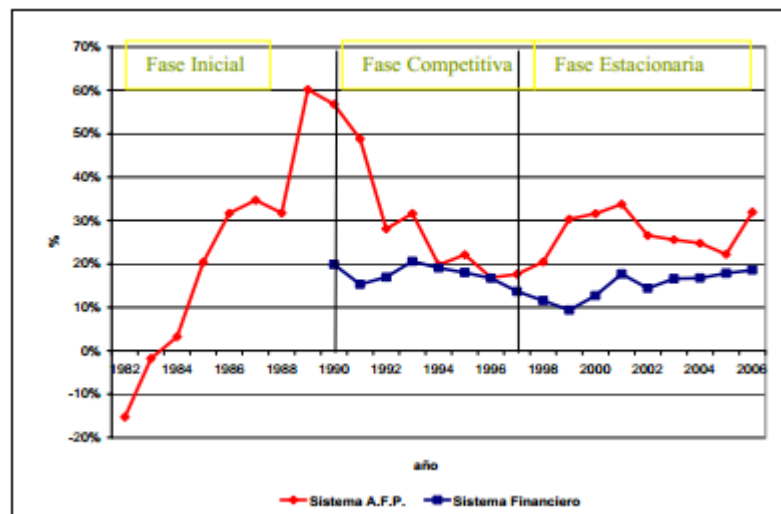
de firmas, un alto gasto en vendedores y una gran cantidad de traspasos entre AFPs. Se utilizó una estrategia de ventas agresiva para aumentar la cartera de clientes, el rol que jugaban los vendedores era clave para aquellos. Los vendedores tienen un rol informativo, lo cual beneficia a los afiliados ya que les permite tomar mejores decisiones, pero también poseen un rol de persuasión, a través de los incentivos inducen a los afiliados a tomar decisiones que no necesariamente se ajustan a lo que sería más conveniente para ellos; Reyes y Castro (2008). Durante esta fase los vendedores ofrecían regalos en especies a las personas por el traspaso a cierta AFP, estos regalos representan una forma de discriminación de precios (los vendedores comparten el excedente que recibirán por realizar el traspaso hacia la AFP donde son contratados). Esta técnica termina en 1995 con regulaciones que restringen los traspasos y la contratación de vendedores, en conjunto con un proceso de fusiones. Ya a fines de 1997 la industria termina sin guerra de vendedores y bajo grado de competencia.

Adicionalmente, la competencia en la industria se puede medir según su rentabilidad, en el siguiente gráfico se observa que en el periodo 1991-2006 las AFPs obtuvieron en promedio una rentabilidad del 28%, muy superior a la rentabilidad promedio de la industria bancaria que alcanza un 16%¹⁵.

¹⁵ Reyes, G. y Castro, R. (2008). Medidas pro-competencia de la Reforma Previsional. Documento de trabajo n° 29. SAFP. (p. 5)

Posteriormente, la rentabilidad de las Administradoras se ha reducido hasta ser levemente superior a la de los bancos.

Figura 2: Rentabilidad AFP v/s Rentabilidad Sistema Financiero



Fuente: Reyes y Castro (2008) "Medidas Pro-Competitividad de la Reforma Previsional"

El Estado ha intentado crear modificaciones que aumenten la competitividad en la industria, como la licitación de la cartera de los nuevos trabajadores, lo que depende exclusivamente de la comisión que cobran, pero al momento de realizar la licitación las empresas que no ganaron mantuvieron sus comisiones antiguas, cobrando mayores comisiones por manejar los fondos y sus inversiones en comparación a la AFP ganadora. Por ejemplo, la última licitación fue ganada por Planvital, quien pasó de cobrar la comisión más alta del mercado de un 2,76% a cobrar un 0,47%. Por ello, cabe preguntarse ¿Tenían una comisión excesivamente elevada o han reducido la comisión por

bajo sus costos para ganar la licitación? Sin importar cuál es el caso de Planvital, es relevante destacar que antes del proceso los cotizantes pertenecientes a ella estaban pagando más de un 2% extra para que sus fondos fueran manejados.

Una de las causas de la baja competitividad es la desinformación de los cotizantes, al ser un sistema de ahorro forzoso con tecnicismos difíciles de comprender se produce una inelasticidad demanda-precio, por lo que pocos cotizantes se interesan en conocer la relación comisión-rentabilidad de cada AFP y de los distintos fondos, generalmente, las personas se mantienen en la misma AFP y se van cambiando de fondo automáticamente de acuerdo a su edad según establece la ley.

3.3. Desigualdad de género

Se han realizado gran cantidad de estudios con respecto a la desigualdad de género en distintos aspectos, ya sea desigualdades dentro del mercado laboral, a nivel de escolaridad, sobre el rol cultural de ambos, entre otros. Dentro del sistema de pensiones esta desigualdad se ve evidenciada con las menores tasas de reemplazo promedio que presentan las mujeres en comparación con sus pares hombres. Esto se debe a que el sistema de pensiones de AFP refleja, entre otros factores, en el cálculo de las pensiones la mayor esperanza de vida promedio de las mujeres y a que la edad de retiro y

calidad de la cobertura (densidad de cotización) son inferiores en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres; Arenas de Mesa, Llanes & Bravo (2006).

Por un lado la participación de la mujer en el mercado laboral es de 43,5% y reciben un ingreso promedio inferior al de los hombres en 26%¹⁶, por otro lado, la expectativa de vida de las mujeres es de 79,1, mientras que la de los hombres es de 76,12 años¹⁷ y se jubilan a los 60 años, es decir, 5 años antes que los hombres, lo que implica una menor pensión al dividir el saldo de la cuenta individual en más periodos. El tema del género es cada vez más relevante, esto se debe a la mayor participación de las mujeres en el mercado del trabajo lo que implicará una mayor participación como beneficiaria directa en el mercado de pensiones, las condiciones que en promedio enfrentan las mujeres en el mercado del trabajo (presentan en promedio menores salarios y mayores lagunas de cotizaciones que lo hombres, lo cual se traduce en menores saldos acumulados en sus cuentas individuales y menores pensiones) y el impacto de la transición demográfica (los adultos mayores del mañana serán en su mayoría mujeres y con mayores expectativas de vida que los hombres).

En primer lugar, se puede establecer como factor diferenciador de las pensiones por género la brecha salarial, a continuación se presenta un cuadro

¹⁶ Ministerio de desarrollo social, CASEN 2011.

¹⁷ INE. (2004). Proyecciones y estimaciones de población. Santiago, Chile.

en el que se observa una menor diferencia de sueldos a medida que aumenta el nivel educacional, reduciéndose de un 134% de mayor sueldo para los hombres en un bajo nivel educacional a un 77%; además, a medida que aumenta el nivel educacional se reduce la tasa de desocupación, en el caso de los hombres se reduce de un 14,9 a un 6,6 mientras que para las mujeres el impacto de la educación es mayor, pasando de un 23,4 a un 10,5. Es importante analizar el porqué de la situación, probablemente la brecha salarial se debe a la maternidad, sin embargo, esto se estudia en mayor profundidad en el apartado que estudia la estructura del mercado laboral.

Cuadro 2: Relación Nivel Educacional e Ingresos según género

	Ed. Básica o menos	Ed Media	Más que Ed. Media
Ingreso dado que trabaja			
Hombres	141.065	210.268	467.007
Mujeres	95.126	144.321	293.909
Tasa de desocupación			
Hombres	14,9	11,4	6,6
Mujeres	23,4	17,2	10,5

Fuente: Superintendencia de AFP

Junto a lo mencionado anteriormente, es importante destacar la menor densidad en la cotización de las mujeres al preferir, por ejemplo, retirarse del trabajo por los quehaceres del hogar o el cuidado de sus hijos pequeños en

algunos periodos de su vida activa, lo que se traduce en mayores lagunas previsionales en comparación a los hombres. Por ejemplo, entre los años 2006 y 2009 un 35% de los hombres no cotizó, mientras que la cifra asciende a un 52% aproximadamente en el caso de las mujeres¹⁸.

Con todos los factores mencionados se puede concluir rápidamente que la mujer se encuentra en una peor posición relativa en comparación al hombre en el sistema de pensiones de AFP, obteniendo pensiones menores con una tasa de reemplazo del 36,6% como se mencionó en el apartado anterior. Es por ello, que el Estado se ha hecho cargo del problema de equidad que se produce en el sistema y ha impulsado diversas reformas para intentar disminuir la brecha que existe en la actualidad.

En primer lugar, la Reforma Previsional aumentó la cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia hasta los 65 años, lo que permite que las mujeres sigan trabajando luego de cumplir los 60 años para juntar un mayor monto en su cuenta de capitalización. Además, separó por género la licitación de este seguro, ya que las mujeres pagan la misma prima que los hombres a pesar de que viven más y se accidentan menos; Manggelsdorff (2012). Por lo que esta modificación permitiría que los excedentes de quienes pagaron una mayor prima, en este caso las mujeres, sean entregados a sus respectivas cuentas individuales.

¹⁸ Ministerio Trabajo y Previsión Social, Encuesta EPS 2009.

Una segunda reforma es la compensación previsional por divorcio o nulidad que establece una compensación económica por menoscabo de uno de ellos, causado por la dedicación al hogar. En este caso el juez puede ordenar el traspaso de los fondos de uno de los cónyuges a la cuenta individual del otro, con un monto máximo del 50% de los recursos acumulados en el matrimonio. Lo anterior, beneficia directamente a aquellas mujeres que han dejado de trabajar, teniendo lagunas previsionales, para quedarse en el hogar haciendo los quehaceres o cuidando a los hijos, ya que pueden tener un mayor monto en su cuenta individual, mejorando sus futuras pensiones. Por ejemplo, para el primer semestre del 2015 la cuenta del cónyuge compensado aumentó en promedio un 53,6% en comparación al monto que tenían antes del traspaso de fondos¹⁹. Además, se incluye como beneficiario de pensión de sobrevivencia a su cónyuge, igualando el derecho que ya tenían los hombres y sus cónyuges.

Además, se creó el bono por hijo para las madres, el cual consiste en el pago del 10% de 18 sueldos mínimos correspondientes al mes en el que nació el hijo y se paga cuando la madre cumpla 65, adquiriendo rentabilidad en todo este periodo, por lo que el bono puede aumentar la Pensión Básica Solidaria, aumentar la pensión de sobrevivencia o ser depositado en su totalidad en la cuenta individual de la madre. Este bono, va en la dirección correcta, ya que es

¹⁹ Superintendencia de AFP. (2014). Seguimiento de la Reforma Previsional. (pp. 24)

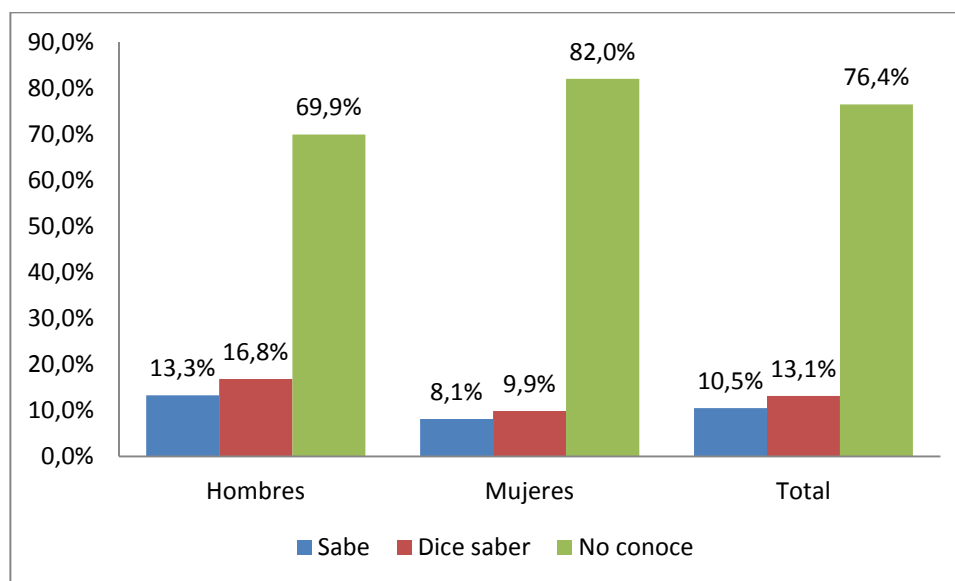
un gran aporte para aquellas mujeres que dejaron por un periodo la vida laboral para cuidar a sus hijos, ayudándolas para mejorar sus futuras pensiones.

3.4. Desinformación

En el país no existe una educación previsional que pueda beneficiar a los trabajadores, por un lado al ser un sistema de ahorro forzoso y obligatorio, la mayoría de los cotizantes no está interesado en informarse sobre temas relevantes para su pensión futura, por ejemplo, en qué fondo está su dinero sobre cuánto cobra su Administradora de Fondos por invertir su dinero. Por otro lado, existe un mayor grado de dificultad para entender los términos financieros y la complejidad de las inversiones, por lo que la información entregada por las AFP para sus cotizantes es más bien reducida, dando énfasis a las rentabilidades de los últimos meses.

De hecho, la última encuesta de Protección Social (2009) arrojó resultados preocupantes, pues demuestran claramente la desinformación que existe en la sociedad. Por ejemplo, en el gráfico que se observa a continuación el 76,4% de los encuestados no conoce el porcentaje de sus ingresos que son destinados al sistema de pensiones.

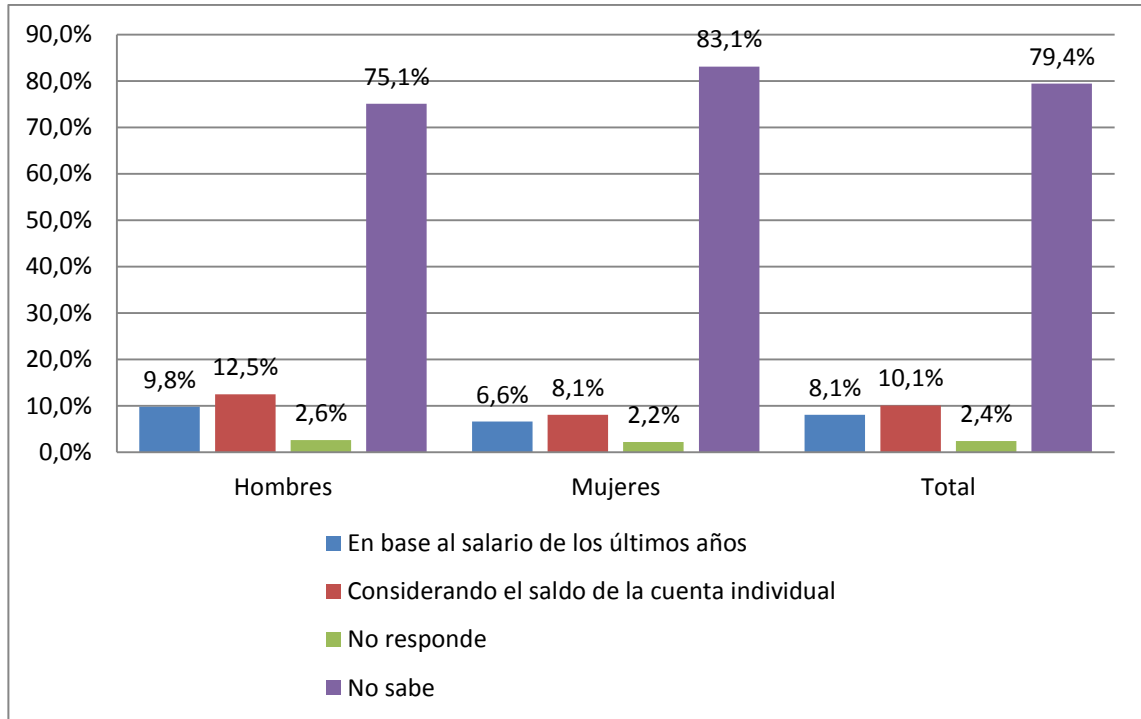
Figura 3: ¿Sabe Ud. qué porcentaje de su ingreso le descuentan mensualmente para el sistema de pensiones?



Fuente: Ministerio Trabajo y Previsión Social, Encuesta EPS 2009.

Igualmente, los cotizantes no están informados acerca del método que se utiliza para calcular sus pensiones, en el siguiente gráfico se observa que aproximadamente el 79% de los encuestados no sabe cómo se calculan las pensiones por las AFP, de la misma forma que en el caso anterior existe una diferencia por género aumentando esta opción en 8% en el caso de las mujeres.

Figura 4: ¿Sabe Ud. cómo se calculan las pensiones en las AFP?



Fuente: Ministerio Trabajo y Previsión Social, Encuesta EPS 2009.

Así sucede con todas las preguntas realizadas en la encuesta de previsión, existen tendencias constantes como el aumento de la información de los cotizantes a mayor nivel educacional y mayor conocimiento en edad activa, entre los 30 y los 50 años. Además, es importante mencionar que la mayoría de los encuestados no sabe sobre la Pensión Básica Solidaria ni han escuchado hablar sobre la Reforma Previsional del 2008, sin embargo, existe un conocimiento mayor sobre el Bono por Hijo que entrega el Gobierno.

La información es fundamental para que el afiliado esté al tanto de sus inversiones y de las comisiones que está cobrando su AFP y la competencia,

de esta manera puede cambiarse de fondo y/o de Administradora si considera que existe en el mercado una mejor alternativa que requiera un menor costo con una rentabilidad similar. No obstante, gran parte de los trabajadores que cotizan no manejan esta información por lo que se quedan largos periodos de tiempo, por no decir toda su vida activa, en la misma Administradora sin tomar en cuenta sus comisiones y las rentabilidades obtenidas. Como se revisó anteriormente, los vendedores que ofrecían regalos durante la fase competitiva cumplían un rol informativo, ahora que no están ¿quién es el encargado de entregar la información? ¿El Estado o las AFP?

Es importante informar claramente a la población sobre las reformas que han hecho en beneficio de quienes tienen las menores pensiones. Se debe incentivar a los cotizantes a preguntar y aprender sobre temas previsionales, no sólo dejar que las AFP tengan comerciales publicitarios con información sobre sus rentabilidades y vendedores que entreguen un análisis sobre sus posibles pensiones si cumplen ciertos requisitos tan estrictos como es la cotización constante.

3.5. Volatilidad del mercado financiero

Al comienzo del sistema previsional actual el mercado financiero del país era más bien limitado, gracias al aumento en la inversión de las Administradoras de Fondos el mercado de capitales fue aumentando su profundidad y complejidad, lo que benefició directamente al desarrollo y

crecimiento económico del país. No obstante, la volatilidad del mercado financiero afecta a los cotizantes y sus futuras pensiones.

Es por ello, que el Estado ha establecido ciertas restricciones a cada fondo según la edad del cotizante, por ejemplo, quienes están pronto a jubilar no pueden optar por los fondos más riesgosos, intentando protegerlos de la volatilidad del mercado financiero ya que no tienen el tiempo suficiente para que sus fondos se recuperen de una posible crisis económica, además, en este periodo la variación del fondo acumulado es mayor ya que el monto de la cuenta individual es mayor, es decir, la rentabilidad de los últimos años beneficia o perjudica a una mayor proporción el monto final para jubilarse. A diferencia de ellos, los trabajadores jóvenes pueden optar por estos fondos riesgosos al tener un periodo más largo para recuperarse en caso de que sus fondos se vean afectados por algún motivo.

A continuación se presenta la pérdida en la rentabilidad de cada multifondo para la crisis de 2008, el Fondo A por su parte tenía invertido un 57% de su cartera en instrumentos de renta variable del extranjero en Mayo de 2008, mientras que el Fondo B invirtió un 42% de su cartera en ese periodo, ambos fondos fueron los principales afectados debido a su composición²⁰.

²⁰ Banco Interamericano de Desarrollo. (2010). Efectos de la crisis financiera sobre las pensiones en América Latina. (pp. 22)

Cuadro 3: Pérdida para la crisis 2008 por Fondo

Fondo	% Var. Dic-2007-Dic. 2008
A	-40,3
B	-30,1
C	-19,9
D	-9,9
E	-0,9

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo

Igualmente, es relevante la rentabilidad acumulada del sistema de previsión, las AFP se promocionan ofreciendo altas tasas de rentabilidad anual, alrededor de un 9%, para que los trabajadores dejen sus fondos allí, deben manejar muy bien el dinero para obtener una rentabilidad así. Sin embargo, se debe analizar el periodo en el que se creó el sistema de AFP, el cual coincide con el punto más bajo del “mercado secular del oso”, luego comienzan a repuntar los índices financieros y el mercado se comienza a estabilizar, produciendo tasas de rentabilidad ascendentes cada año. Junto a ello, el comienzo del sistema de multifondos coincide con otro periodo de sima financiera, por lo que del mismo modo la creación del Fondo A entrega altas cifras de rentabilidad al ser un periodo de aumento de rentabilidad a nivel mundial. Lo anterior, explicaría las altas tasas de rentabilidad durante los años de existencia del sistema de pensiones actual.

Por el contrario, se debe esperar que en el largo plazo las rentabilidades del sistema converjan a las rentabilidades de los principales mercados bursátiles (Riesco y Duran, 2010), por lo que deberían existir nuevos periodos de pérdidas o de estancamiento. A continuación una tabla en la que se observan las rentabilidades a largo plazo de ellos.

Cuadro 4: Rentabilidad de largo plazo de los mercados bursátiles

Periodo 1900-2009	Variación real promedio anual %
Mercado Londinense	0,4%
Mercado Estadounidense	1,7%
Dow Jones (1928-1999)	1,96%

Fuente: CENDA

Se puede concluir que la rentabilidad de las Administradoras de los Fondos de Pensiones en el largo plazo serían alrededor de un 2% real anual, teniendo una leve variación dependiendo del tipo de fondo en el que estén los fondos del cotizantes, por lo que es importante tomar en cuenta el riesgo-retorno al momento de elegir el fondo. La elección se realizará de acuerdo a la aversión al riesgo del cotizante y la estabilidad económica del país en aquel momento, sin embargo, los afiliados están desinformados actualmente por lo que resulta más difícil que puedan participar activamente en la administración de sus fondos.

3.6. Daño previsional

El daño previsional afecta a los empleados públicos a nivel nacional, pues parte de sus remuneraciones eran pagadas en forma de bonos y asignaciones especiales, lo que no formaba parte del sueldo imponible, y por tanto, no se consideraban para las cotizaciones del sistema de AFP ni para calcular la pensión en el sistema antiguo. Es claro que este daño no tiene relación con el cambio de sistema ni las Administradoras de Fondos de Pensiones son las culpables, sin embargo, es un daño causado a una gran parte de la población activa, por lo que debe ser analizado y solucionado completamente.

Lo anterior fue corregido con la Ley 18.675 de 1987 y la Ley 19.200 de 1993, estas leyes permitieron reconocer los bonos y asignaciones especiales como parte del sueldo bruto, aumentando las cotizaciones por el monto que corresponde. A pesar de ello, el daño previsional por los montos obtenidos en los años anteriores ya estaba hecho, por una parte la sub-cotización y por otra el bono de reconocimiento por un ingreso inferior al que realmente percibían los empleadores públicos, lo que impacta directamente a los trabajadores que decidieron cambiarse al sistema de AFP, pues el cálculo de sus pensiones era en relación al monto que lograron recaudar en su cuenta individual, el cual incluía los daños mencionados anteriormente; a diferencia de ellos, los empleados públicos que se mantuvieron en el sistema antiguo obtienen

pensiones de acuerdo al sueldo promedio de sus últimos años de actividad y gracias a las leyes se logra corregir y realizar el cálculo en base al sueldo que corresponde.

Un estudio realizado por Claudio Bonilla²¹ de la Universidad de Chile calcula el daño previsional ocasionado por la sub-cotización y la sub-valoración de los bonos de reconocimiento para quienes se cambian al actual sistema de pensiones según la información obtenida de la Asociación de AFP, el resultado de la simulación para quienes se cambiaron del sistema antiguo a una AFP está resumido en el siguiente recuadro.

Cuadro 5: Daño previsional según quintil

Quintil	Daño Previsional en UF
1	680
2	813
3	1.258
4	2.290
5	5.073

Fuente: Asociación de AFP

Se puede observar que a mayor sueldo, mayor es el daño previsional que se ha ocasionado en el trabajador, el cual va desde UF 680 a UF 5.073 menos en la cuenta individual de capitalización de los empleados públicos que

²¹ Bonilla (2014)

se jubilan durante estos años, esto se traduce en una menor pensión a la correspondiente según sus ingresos percibidos en los años de actividad, una reducción que va desde \$86.000 para los miembros del primer quintil hasta los \$643.000 para quienes pertenecen al quinto quintil²².

A pesar de que el Estado ha creado el Bono Post-Laboral, al cual pueden optar los empleados públicos con menor pensión y es un aporte de \$58.000 mensuales actualizado según IPC, lo que se traduce a un aporte de UF 418 a la cuenta individual del cotizante al momento de jubilar, no se logra a cubrir el mínimo daño que ha provocado en los empleados públicos.

3.7. Conflicto de intereses

Otro problema que se abarcará es el conflicto de intereses, está claro que los cotizantes no están muy informados sobre sus fondos y las inversiones que se realizan con ello, pero es necesario aumentar la transparencia del sistema y entregar información oportuna.

En la actualidad, la economía nacional está siendo gobernada por unos cuantos grupos poderosos, ya que tienen influencias en diversos partidos políticos para poder legislar sin que sus arcas sean dañadas. En primer lugar, es importante analizar las inversiones realizadas por las AFP en la economía nacional, en el siguiente cuadro se presentan las principales empresas en las

²² Asociación de AFP. (2014). Serie de Estudios AAFP. (n° 93)

que invierten junto al porcentaje del cual son dueños al comprar sus acciones con los fondos de pensiones²³.

Cuadro 6: Inversión de AFPs en el Mercado Nacional

Empresa	% sobre el total de fondos de pensión	% sobre el Emisor
Enersis	1,26	12,81
Endesa	1,08	15,00
Cencosud	0,94	17,00
LAN	0,71	16,30
Falabella	0,49	3,82
COPEC	0,46	4,57

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Superintendencia de Pensiones.

Existen leyes claras que impiden la inversión entre relacionados y los movimientos de las AFP son continuamente fiscalizados por la superintendencia de AFP, pero quienes controlan diversas empresas pueden actuar al filo de la legislación nacional en desmedro de los fondos de pensiones. Un claro ejemplo es el caso La Polar, en una junta de accionistas en Abril de 2011 el representante de AFP Capital “consultó acerca del volumen

²³ Datos actualizados al 30 de Junio de 2014.

de reprogramación de créditos efectuados durante el año anterior”²⁴ enviando una clara señal de que era conocido en el directorio las repactaciones unilaterales que estaba realizando La Polar. En ese momento AFP Capital vendió parte de sus acciones de la empresa a pesar de que era recomendado por todos los intermediarios financieros la compra de estas, ¿Por qué las otras AFPs no se dieron cuenta del problema que existía? Por su parte AFP Provida, empresa que en ese momento era controlada por BBVA, compró alrededor del 25% de los bonos que emitió la entidad en el periodo enero-marzo de 2011 (MM US\$ 60), monto que otorgaba mayor liquidez y con el que podían pagar créditos bancarios con las entidades financieras, entre ellas BBVA con el que tenía una deuda de unos MM US\$ 300²⁵. Con ello, se puede llevar un traspaso de riesgo desde la entidad financiera hacia la AFP, y en particular, a los fondos de pensiones de todos los chilenos afiliados a Provida, en ese momento ya era inminente el estallido del Caso La Polar.

Por otro lado, existe la posibilidad de realizar donaciones para campañas políticas, pueden ser de carácter público, reservado o anónimo y son descontables de impuestos, incentivando la donación por parte de empresas privadas, ¿pero qué sucede en el caso de las AFP? uno podría imaginar que donan a ciertos partidos políticos en conjunto con sus empresas relacionadas

²⁴ Chávez, A. Baires, R. y Ramírez, P. (1 de Julio de 2011). Todas las señales del descalabro de La Polar que las AFP omitieron. *CIPER*.

²⁵ Castañeda, F. (3 de Noviembre de 2011). AFP Provida, La Polar y la transparencia para los pensionados. *El Mostrador*.

para no exceder el límite establecido para este tipo de donaciones, que es de UF 10.000, pues durante las elecciones de 2013 el 90% de los ingresos privados de los candidatos y sus partidos fue de carácter anónimo y reservado²⁶. Con ello esperan que legislen en el próximo periodo de acuerdo a los intereses de los privados y no por el bienestar de la sociedad.

Con casos como estos uno como cotizante pone en duda la buena administración de las AFPs, al pertenecer a un conglomerado de empresas relacionadas cada una de ellas podría llegar a actuar predominando los intereses de sus accionistas por sobre el interés de los pensionados. Esto también nos da señales de lo concentrado que se encuentra el mercado. A pesar de no estar protegiendo estos fondos es complicado demostrar el dolo con el que han actuado. Es de esperar que las multas y castigos se agudicen en caso de comprobar el incumplimiento de la ley y efectuar mayor fiscalización para descubrirlo a tiempo, de esta forma, quienes dirigen las principales empresas tendrán menos incentivos para llevar a cabo este tipo de acciones.

De igual modo en la actualidad las Administradoras de Fondos de Pensión deben mantener activos equivalentes al 1% de cada fondo de pensión como encaje, invirtiendo su propio dinero en la misma proporción en que están distribuidos los distintos fondos, disminuyendo en cierto grado el conflicto de interés.

²⁶ Partarrieu, B. (8 de Octubre de 2014). El 90% de los aportes privados a las campañas políticas es secreto. *CIPER*.

En este aspecto es importante destacar que la AFP Estatal que propone el actual gobierno también enfrenta conflicto de intereses. Por una parte debe cumplir las leyes que están establecidas lo que deja el terreno en iguales condiciones para todas. Por otro lado, la fiscalización a esta entidad debe ser clara y transparente pues el Superintendente de AFP es elegido por el Presidente de la República, por lo que debe garantizar que esta fiscalización será 100% independiente.

3.8. Situación demográfica

Para analizar el crecimiento demográfico del país se toma en consideración los resultados del Censo 2012 y 2002, a pesar de tener limitaciones con los resultados del último Censo se puede llevar a cabo una aproximación de la situación actual para observar la pirámide demográfica y las implicancias de sus movimientos.

En primer lugar se analiza la tasa de crecimiento anual intercensal la que se reduce a un 0,99%, posicionando a Chile en el quinto lugar de los países de menor crecimiento de América Latina y alcanzando los niveles de crecimiento de países como Estados Unidos, Nueva Zelanda, Suecia, entre otros.

El problema de este bajo nivel de crecimiento se produce cuando la pirámide demográfica comienza a invertirse, es decir, existe una mayor proporción relativa de población de la tercera edad. Si el sistema se mantiene

sin considerar la mayor cantidad de adultos mayores, esto podría presionar el presupuesto del Estado ya que eventualmente el número de pensiones básicas solidarias que se entreguen aumentará considerablemente.

El reflejo de este cambio piramidal se obtiene al analizar la variación del índice de Adulto Mayor que se realiza en el Censo 2002 y 2012, el primero de ellos era un índice de 44, lo que significa que existen 44 personas de 60 años o más por cada 100 personas de 15 años o menos, posteriormente en el Censo 2012, el índice aumenta notablemente a un 67,1²⁷.

Otra realidad que se enfrenta con este cambio demográfico es la inviabilidad de volver al sistema de reparto, pues al financiar las pensiones de los jubilados con las cotizaciones de los trabajadores activos se producirá un colapso en el sistema al no poder enfrentar el crecimiento en la población de la tercera edad, esto significaría un aumento sustancial en el gasto del gobierno con el propósito de soslayar el problema, lo cual se podría traducir en un déficit fiscal permanente debido a los altos costos. El cuadro que se presenta a continuación muestra el cambio que se ha producido en las expectativas de vida desde la creación del sistema.

²⁷ INE, Censo 2002-2012

Cuadro 7: Evolución expectativa de vida por género

Tablas de expectativas vigente	Hombres	Mujeres
	65 años	60 años
1981	13	21,1
2013	19,1	28,4
Variación %	46%	34%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social

Por último, otro factor influyente es el aumento de inmigrantes al país, provenientes principalmente de Perú, Colombia y Argentina, ellos llegan a Chile con la esperanza de mejorar su calidad de vida y poder entregarles un mejor futuro a sus hijos. Sin embargo, muchas veces comienzan participando en el mercado informal, pueden trabajar de temporeros o trabajadores de la construcción por lo que no cotizan.

3.9. Pobreza

La pobreza y la desigualdad de ingresos son aristas importantes de analizar a la hora de establecer nuevas políticas públicas. Uno de los objetivos de un sistema de seguridad social es aliviar la pobreza, para lo cual existen mecanismos como bonos, concursos de emprendimientos y capacitaciones que permiten entregar herramientas a la población para que mejoren su situación actual y tengan un mejor vivir. De igual modo, el sistema previsional debe contribuir en esta misma dirección, pues al existir pensiones tan bajas, incluso menores al sueldo mínimo, muchos de los pensionados pasan a formar parte de la población pobre del país.

La Encuesta CASEN 2011 indica que un 15,55% de la población tiene más de 60 años, de este último grupo un 42,73% corresponde a hombres y un 57,27% mujeres. Dentro del grupo de personas mayores de 60 años cerca de un 8% se encuentra en situación de pobreza²⁸, lo que corresponde a 208.324 personas.

De este 8% de personas mayores de 60 años clasificados como pobres, se puede diferenciar a aquellos en situación de pobreza y situación de pobreza extrema. La CASEN 2011 utiliza una línea de pobreza que corresponde al ingreso mínimo establecido por persona al mes para satisfacer sus necesidades básicas y una línea de pobreza extrema que corresponde al valor de una canasta básica de alimentos, también considera que el valor de la canasta básica difiere entre las zonas (rural y urbana)²⁹. Así, 160.067 personas se encuentran en situación de pobreza, es decir no son capaces de satisfacer sus necesidades básicas, mientras que 48.257 personas no son capaces de adquirir una canasta básica de alimentos.

Al pasar del mercado laboral a la jubilación, la desigualdad, medida como el ratio entre el decil más rico y el más pobre aumenta de 7 a 17 veces³⁰, las causas de dicho aumento están estrechamente relacionadas con variables del Mercado Laboral y del Sistema de Pensiones actual. Las personas de

²⁸ Considerando “Pobres Extremos” y “Pobres No Extremos”

²⁹ Manual del Investigador CASEN 2011

³⁰ Fernando Hoces de la Guardia (2005) “El Sistema de Pensiones y la Distribución del Ingreso en Chile”

menores ingresos en general están más propensas al desempleo, inactividad y a la no cotización, lo que hace que las desventajas en la vida activa se vean multiplicadas al momento de jubilarse. La Pensión Básica Solidaria jugaría un rol fundamental para disminuir la brecha que se produce³¹.

3.10. Estructura Del Mercado Laboral

El sistema previsional chileno es un reflejo del mercado laboral que existe en el país, por un lado, la brecha salarial existente entre géneros se observa en la menor pensión que reciben las mujeres al momento de jubilarse, por otro lado, el gran número de trabajos informales y a honorarios implican grandes periodos de lagunas previsionales para los afiliados. Con el apartado anterior nos queda claro que este “espejo” está bastante trucado.

La brecha salarial, como se mencionó al analizar la desigualdad de género en el sistema previsional, va desde un 134% a un 77% de diferencia entre el sueldo de un hombre y una mujer, según sea el nivel educacional. Esto ocurre debido a la discriminación contra la mujer en el mercado laboral, existe la probabilidad de quedar embarazada y estar un tiempo ausente en el trabajo entre pre y post-natal lo que implica la búsqueda de un reemplazante para que realice sus tareas en este periodo. Sin embargo, la AFP Estatal no intenta solucionar este tipo de problemas, ya que las soluciones para ello van más

³¹ Es importante mencionar que el estudio se realizó antes de la Reforma de 2008 y que la realidad puede haber sido modificada, pero de todas formas nos da un acercamiento a lo que sucede al pasar de la actividad a la inactividad.

dirigidas al incentivo para las mujeres por ser madres, por ejemplo, la entrega de un bono que permita disminuir la brecha en los montos acumulados por los cotizantes (como el Bono por Hijo) o la creación de un mayor número de salas cuna que permita a la mujer reintegrarse al mercado laboral más rápido. Igualmente, es relevante tener presente que una disminución en las tasas de natalidad produce un estancamiento del nivel poblacional, lo cual no es menor, ya que el crecimiento de la fuerza de trabajo está directamente relacionado con el crecimiento poblacional.

Medidas creadas como el subsidio para que los jóvenes trabajen están enfocadas en la dirección correcta, incentivan la rápida integración de nueva fuerza laboral, quienes comenzarán a cotizar y ahorrar para sus futuras pensiones, también es importante la información y la concientización de la sociedad para que tomen en cuenta realmente el dinero ahorrado para su jubilación y para que efectivamente coticen.

Por otro lado, uno de los principales problemas es el mercado informal, en él muchas veces los contratos son verbales debido al carácter esporádico del trabajo y no existe un documento que presente el sueldo ni los respectivos descuentos que se debe realizar, por ejemplo, un trabajador del sector agrícola que va a sembrar algunas hectáreas, arrienda la maquinaria necesaria para hacer su trabajo pero muchas ni siquiera se le paga con una boleta de honorarios; lo mismo sucede con algunas banqueteras que requieren de

garzones para un evento en particular, para ello buscan a sus empleados, al terminar la noche les pagan y estos se retiran a sus hogares. También se encuentran algunas productoras de eventos y agencias publicitarias que contratan staff, promotores, entre otros para un periodo corto y realizan sus pagos de la misma manera explicada anteriormente. Muchas veces se llega a un acuerdo con el empleador que permite disminuir la burocracia en el proceso pero que afecta directamente el nivel de cotizaciones que realizan las personas y finalmente el monto que acumularan en su cuenta de capitalización individual.

Las boletas de honorarios fueron creadas específicamente para trabajos esporádicos, pero muchas veces no se utiliza únicamente para estos propósitos, hay personas que se mantienen trabajando durante un largo periodo de tiempo bajo este mecanismo. En los casos que se paga con boleta de honorarios tampoco se realizan cotizaciones previsionales (ni salud ni pensiones), es decir, faltan modificaciones para que igualmente se puedan descontar de estas boletas ¿Por qué el Fisco se protege al retener el 10% de estas boletas por Impuesto a la Renta y no hace algo similar en beneficio del trabajador? Si se realizan los cambios y se descuentan adecuadamente las cotizaciones es probable que exista un mayor incentivo a trabajar de lleno en el mercado informal, es por esto que la información sobre los derechos del trabajador y la educación previsional deben ser promovidos en la sociedad.

Sobre este particular sería recomendable que el Estado efectúe lo estudios pertinentes que puedan mejorar realmente el Sistema mediante aportes que deben provenir precisamente de aquellos que actualmente trabajan pero que no cotizan, por lo que se sabe a priori que ellos, posteriormente, serán una carga para el Estado y el resto de los chilenos, quienes deberán financiar la pensión mínima.

4. LA CREACION DE UNA AFP ESTATAL

El actual sistema de pensiones se encuentra viviendo una de las mayores crisis desde su creación en el año 1980. Se han identificado una serie de falencias en el sistema que impiden otorgar un sistema óptimo y eficiente para todos los ciudadanos, la comunidad no está satisfecha. En el actual gobierno existe consenso sobre los temas que necesitan mejoras o atención urgente, como: las diferencias por género, la calidad de los beneficios, la cobertura de los trabajadores independientes y de bajos recursos, la evasión de las cotizaciones previsionales, la calidad de atención, acceso a la información y el bajo nivel de competencia en el Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones³².

En este contexto, el actual gobierno, en el marco de las 50 medidas comprometidas para los 100 primeros días de Gobierno, ha planteado la creación de una AFP Estatal³³ que vendría a solucionar en parte el problema actual. Específicamente, lo que busca lograr esta institución es en primer lugar aumentar la cobertura para pensiones de la población que presenta bajos niveles de participación en el sistema (como lo son los trabajadores independientes y los trabajadores en zonas geográficas alejadas de centros urbanos) y en segundo lugar introducir mayor competencia entre las AFP (respecto del nivel de comisiones que cobran y la calidad del servicio que

³² Proyecto de creación de una AFP del Estado

³³ Medida N°16

prestan a los afiliados). De esta manera se pueden identificar 3 principales objetivos donde se busca lograr una mejora sustancial: Cobertura, Competencia y Calidad.

¿Cómo se pretende alcanzar cada uno de los objetivos planteados? En cuanto a Cobertura se habla de utilizar cierta estrategia de afiliación, diseñar acciones de acercamiento a los posibles afiliados, ubicación geográfica estratégica de las sucursales y agencias, más otras acciones comerciales que no son especificadas dentro del proyecto. Con respecto a Competencia, la AFP Estatal hipotéticamente ofrecería bajas comisiones a sus afiliados lo que se traduciría en un aumento de la competencia e incentivaría a que las comisiones disminuyan en todo el sistema. Por último, para mejorar la Calidad se plantea entregar información relevante de manera periódica a los afiliados (para que cuenten con mayor información y puedan tomar mejores decisiones, tanto durante la vida activa como al momento de acceder a su pensión), y en general, se quiere mejorar los estándares de: los tiempos de tramitación de pensiones, la gestión de las cotizaciones declaradas y no pagadas, la seguridad en los procesos de inversión y contabilidad, capacitación de las personas ligadas a la atención y venta del servicio, eficiencia en el pago de pensiones, tiempos de espera en la atención, tecnología al servicio de los afiliados, entre otras áreas. Paralelamente la creación de una AFP Estatal buscaría aumentar la fe pública y confianza de los ciudadanos en el sistema, el

cual ha generado gran descontento en parte de la población, y además otorgaría la posibilidad de optar a las personas entre un operador público y un operador privado.

La AFP Estatal funcionará de manera similar a las AFP privadas, con una excepción con respecto a la inversión en empresas relacionadas, lo cual está explícitamente establecido en el Proyecto de Ley que crea una Administradora de Fondos de Pensiones del Estado:

Se exime a la AFP Estatal de la prohibición de invertir en personas relacionadas a las que se refiere el artículo 47º bis del Decreto de Ley 3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en cualquier otra disposición que tuviere por objeto prohibir la inversión o contratación bajo cualquier modalidad de títulos y documentos financieros con el grupo empresarial, el contralor o las personas jurídicas relacionadas, del mismo grupo empresarial o su contralor en términos de las leyes N°18.045, de Mercado de Valores y N°18.046, sobre Sociedades Anónimas. (p.7)

Con esto lo que se busca es garantizar la igualdad de condiciones con las demás AFP, y así la AFP del Estado podrá tener los mismos niveles de rentabilidad que sus pares. Los límites de inversión a los cuales estará sujeta la AFP Estatal serán los mismos que para el resto. En cuanto al financiamiento, el

Fisco aportará el 1% y la CORFO el 99% del Capital Social Inicial y al Patrimonio de la Sociedad, a lo que se agregará los activos y pasivos que adquiera con motivo de su ejercicio comercial. En cuanto a la administración, ésta estará a cargo de un Directorio conformado por 7 miembros que deberán cumplir con requisitos de estudio, experiencia, conducta personal y comercial, debidamente especificados. Se le aplica también el principio de transparencia en todas las operaciones que realice, deberá publicar de manera mensual el detalle de todas las inversiones en instrumentos financieros de cualquier naturaleza emitidos por personas relacionadas, además de los Estados Financieros y Contables. Así, la AFP Estatal funcionará bajo las mismas normativas financieras, contables y tributarias que todas las sociedades anónimas abiertas, las relaciones contractuales con sus trabajadores se regularán por el Código del Trabajo, y estará sujeta a triple fiscalización: Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Valores y Seguros, y la Contraloría General de la República

Hipotéticamente una AFP Estatal permitiría aumentar la cobertura hacia aquellos sectores que no serían de interés prioritario para las AFP privadas: los trabajadores independientes, aquellos que realizan sus labores en zonas geográficas muy alejadas y trabajadores con menores rentas. Si se revisa el ingreso imponible promedio por AFP³⁴, Cuprum cuenta con la cartera de

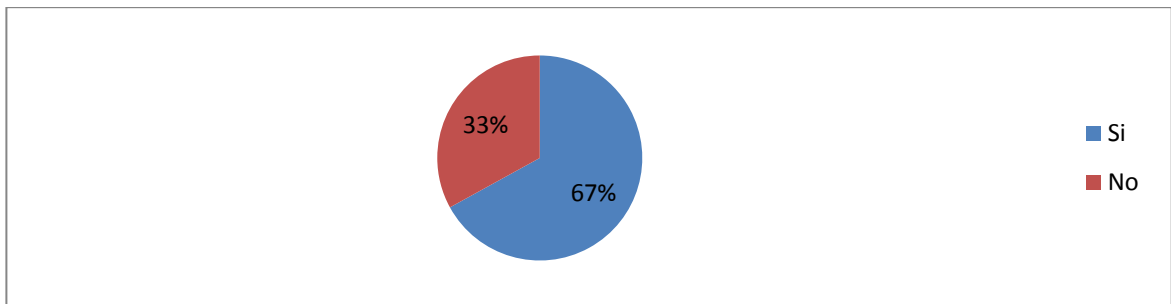
³⁴ Datos del Centro de Estadísticas de la Superintendencia de Pensiones.

clientes con mayor ingreso imponible (\$1.206.988), contrasta con los cotizantes de menor ingreso promedio imponible pertenecientes a Planvital (\$469.480), lo que revela un perfil de cotizantes distinto entre AFPs. Por otra parte, dentro de este grupo “no atractivo” para las AFP privadas, se debe diferenciar entre los no afiliados y los afiliados que no están cotizando, los primeros se encuentran de frente fuera del sistema y los segundos, a pesar de ser parte de una AFP no realizan cotizaciones mensuales. Según datos de la Superintendencia de Pensiones para 2014 el número de afiliados es de 9.716.665 personas (5.182.233 hombres y 4.534.432 mujeres), superior a la fuerza de trabajo registrada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) correspondiente a 8.408.743 personas, no obstante el número de cotizantes corresponde tan solo a 4.977.567 de personas, es decir, tan solo un 60% de la fuerza de trabajo cotiza regularmente. También, existe una gran brecha entre las personas que se encuentran trabajando y aquellas que están cotizando. Los ocupados según el INE alcanzan los 7.850.797 millones de personas y cotiza el 63% de ellos. Hay dos temas que podrían explicar el porqué de esta situación: los trabajadores independientes y la relación empleado-empleador. Los trabajadores independientes se han caracterizado por estar fuera del sistema desde el comienzo, debido a la no obligatoriedad, tema abarcado en la Reforma de 2008 que plantea su entrada obligatoria de manera progresiva hasta enero de 2015, punto en el cual estarán obligados a cotizar por el 100% de su renta imponible. Se acerca enero del 2015 y aún el número de cotizantes

independientes se mantiene muy bajo, este tema lo se analiza más adelante en Cobertura. Ahora bien, en la actualidad son los empleadores los encargados de pagar las cotizaciones de sus trabajadores (para el caso de los trabajadores dependientes) pudiendo pagarlas oportunamente o declararlas y no pagarlas, comprometiéndose en último caso a pagarlas en 180 días. Igualmente, tienen la obligación de informar el término de la relación laboral o los cambios que se producen al interior de la empresa. Es común que los empleadores no completen adecuadamente las planillas de pago de cotizaciones, cometiendo errores y omitiendo información, arriesgando multas de 0,75 UF por trabajador. En este caso, es responsabilidad de la AFP investigar el caso de cotizaciones no pagadas y denunciar en caso de identificar a los empleadores, dándoles la oportunidad de ponerse al día. Las AFPs están facultadas para identificar las cotizaciones morosas y presionar para el pago de ellas, pero existen casos en que las personas no cotizan por acuerdos establecidos con su empleador. El empleado puede pedir a su empleador el no pago de las cotizaciones con el fin de recibir un mayor ingreso o equivalentemente se da el caso en que el empleador le pide al empleado que no pague las cotizaciones, principalmente por problemas de caja. De todo esto se desprende que, si la AFP Estatal quiere mejorar la cobertura del sistema, debe considerar una serie de singularidades que se presentan, lo que se transforma en una tarea bastante difícil, ya que al final de cuentas no solo se deben hacer cambios en el Sistema de Pensiones, sino también en situaciones que condicionan el funcionamiento de este.

Al mismo tiempo, una AFP Estatal les estaría dando la oportunidad a las personas para escoger entre un operador privado y un operador público, y la iniciativa ha sido fuertemente respaldada por el gobierno. El problema radica en si las personas realmente escogerán la opción de afiliarse a la AFP del Estado. Una encuesta realizada por Laborum.com³⁵, muestra que el 69% de las personas optarían por una AFP Estatal en caso de que exista, pero también una enorme desconocimiento en cuanto al proyecto. Paralelamente, la última encuesta de “Libertad y Desarrollo” muestra un aumento de la desconfianza hacia las empresas públicas, poniendo en duda la real preferencia de las personas por la opción Estatal.

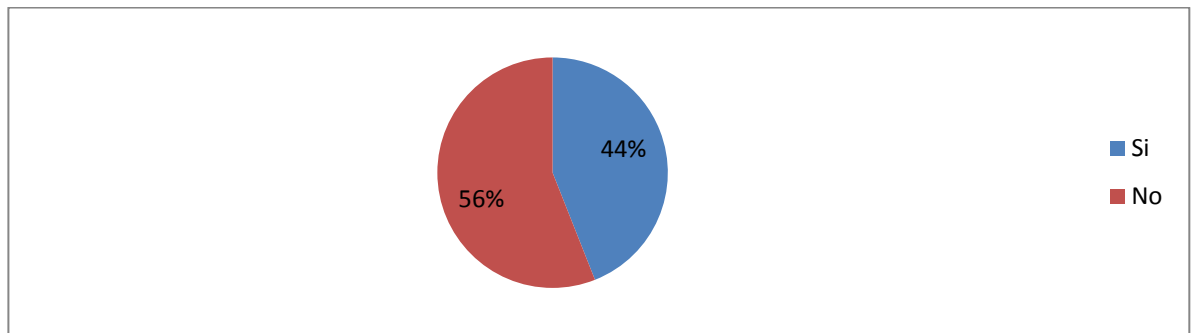
Figura 5: ¿Está de acuerdo con la creación de una AFP Estatal?



Fuente: Encuesta Laborum.com según publicación en el PULSO

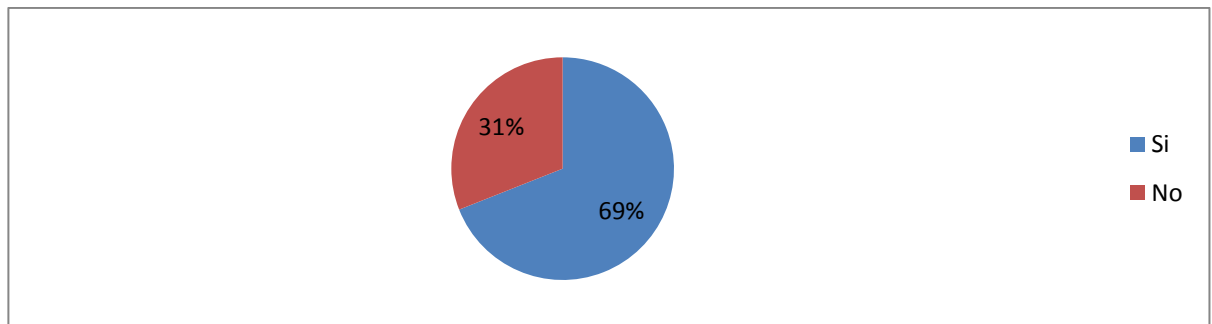
³⁵ <http://static.pulso.cl/20140909/2003051.pdf>. Encuesta realizada a 497 personas en su mayoría (50%) pertenecientes al grupo etario entre 26-35 años.

Figura 6: ¿Conoce cuáles son las principales características del proyecto de AFP Estatal?



Fuente: Encuesta Laborum.com según publicación en el PULSO

Figura 7: De existir una AFP Estatal ¿Usted optaría por ella?



Fuente Encuesta Laborum.com según publicación en el PULSO

Si bien el proyecto para la creación de la AFP Estatal ya fue entregado, el gobierno y los expertos tienen claro que el trabajo no termina ahí, y es por esto que actualmente la Comisión Bravo es la encargada de analizar las diferentes propuestas de reforma para el Sistema de Pensiones, recibiendo propuestas de todos los sectores. Antes de la aprobación del proyecto es importante realizar un análisis sobre el impacto que tendría la creación de una

AFP Estatal, a pesar de que sus objetivos son claros (cobertura, calidad y competencia), no es claro que realmente vaya a generar una mejora sustancial, y en ese caso se deberían buscar reformas más efectivas. Por ejemplo, en cuanto al objetivo de mejorar la competencia, el Banco Estado buscaba tener un rol similar en la industria bancaria, permitir la bancarización (poner a disposición de todos los chilenos servicios financieros en cualquier lugar del país, sobre todo para aquellos sin acceso por razones demográficas o socioeconómicas) y regular la competencia en la industria³⁶. Su producto estrella, la Cuenta Rut, ha permitido acceso a personas que no eran aceptadas en otros bancos, el 73% corresponde a personas con rentas menores a \$200.000, el 30% vive en localidades apartadas, 47% son mujeres, y el 69% no tiene deudas en el sistema financiero formal. Últimamente se ha discutido sobre los costos cobrados a los usuarios por los distintos usos, según el Presidente del Banco, Rodrigo Valdés, un usuario promedio de Cuenta Rut gasta \$1.100 pesos mensuales y debe pagar \$300 por giro realizado, en contraposición a las Cuentas Corrientes de otros bancos, donde el costo es cero. Se ha criticado este cobro y muchos buscan su eliminación, pero la realidad es que aún con este cobro, éste producto implica pérdidas de 5 a 10 millones de dólares al año para la institución. El punto es que la creación de cualquier organismo Estatal debe cuidar su administración para poder cubrir al

³⁶ http://www.corporativo.bancoestado.cl/docs/default-source/documentos/Acuerdo_Consejo_Directivo.pdf?sfvrsn=0

menos sus costos operacionales, entonces ¿Será capaz la AFP Estatal de mantener bajas sus comisiones en comparación al resto de la industria, manteniendo la solvencia en sus finanzas?

Pero la creación de la AFP Estatal, además de buscar cumplir con los objetivos mencionados anteriormente, busca generar una lógica solidaria, tal como lo plantea la Senadora Adriana Muñoz. El sistema actual es egoísta en el sentido de que cada uno se preocupa y aporta a su cuenta, y por su lado las AFP como instituciones privadas buscan maximizar sus recursos, ¿pero qué pasará con las personas de bajos recursos que, a pesar de cotizar responsablemente, no alcanzan pensiones dignas?, o quienes no tienen la capacidad de ahorrar debido a sus bajos o inexistentes sueldos, los cuales les permiten cubrir tan solo sus necesidades básicas o eventuales emergencias (enfermedades). En definitiva, lo que se quiere es avanzar hacia un Sistema con sustento solidario capaz de entregar pensiones dignas para todos los chilenos.

Considerando los problemas que fueron expuestos en la sección anterior, sería interesante ver sobre cuales la AFP Estatal podría tener un impacto positivo. En primer lugar es importante diferenciar entre los distintos factores determinantes del ingreso al pensionarse, los cuales se pueden agrupar en dos grandes grupos: características asociadas al Mercado Laboral (nivel de ingresos, participación, empleo, densidad de cotización) y

características asociadas al Sistema de Pensiones (comisiones cobradas por las AFP, rentabilidad obtenida por las AFP, la Pensión Básica Solidaria, incentivos tributarios al Ahorro Voluntario, tablas de esperanza de vida y retiro diferenciadas por género).

Cuadro 8: Problemas y efectos que se podría lograr con la creación de una AFP Estatal.

Tasa de Reemplazo	<p>Una AFP Estatal no se traduce en una mejora instantánea en las tasas de reemplazo. En primer lugar, esto se debe a que la AFP Estatal funcionaría de la misma manera que las demás AFP, lo que significa que la rentabilidad que pueda obtener con los Fondos será parecida a las rentabilidades que se observan en el mercado. Segundo, si las comisiones cobradas son sustancialmente menores esto se podría traducir en un monto acumulado mayor, pero no existe evidencia al respecto. Tercero, variables pertenecientes al Mercado Laboral afectan en gran medida las Tasas de Reemplazo obtenidas, y si el Sistema en sí no es capaz de entregar mejores tasas, las investigadoras consideran que la extensión de la Pensión Solidaria sería un mejor mecanismo.</p>
-------------------	---

<p>Desigualdad de Género y Situación Demográfica</p>	<p>Una AFP Estatal no reducirá la desigualdad de género ni toma en consideración la situación demográfica actual. En este sentido, al considerar Cobertura como uno de los objetivos fundamental de la creación de la AFP Estatal, esta no mejorará si no se consideran los factores mencionados. En este sentido, las investigadoras consideran que tienen un mayor peso variables pertenecientes al Mercado Laboral más que al mismo Sistema de Pensiones.</p>
<p>Desinformación</p>	<p>Una AFP Estatal podría efectivamente acercar el Sistema de Pensiones a la población debido a su carácter Estatal. Al igual que su símil Banco Estado, buscan acercar a la población beneficios que permitan mejorar su bienestar. Esto implicaría considerar un alto gasto en esta área para lograr un impacto positivo. De todas formas, las investigadoras creen que una mejor estrategia para mejorar la información con la que cuentan las personas, es incluir dentro de la malla curricular de la educación media, una sección destinada al aprendizaje de los jóvenes con respecto a Sistema de Pensiones y de esta forma disminuir la miopía</p>

	<p>intertemporal entre la población objetivo.</p>
<p>Volatilidad del Mercado Financiero</p>	<p>Nuevamente no se generaría una mejora. Los avances se deben realizar en otro sentido. Pero creo que se debe realizar un análisis de costo-beneficio sobre lo que significaría reducir el monto de los fondos de pensiones invertidos en el extranjero o en renta variable. Por otro lado, actualmente dentro del presupuesto del gobierno se considera un pasivo contingente relacionado con la Pensión Mínima Garantizada, de esta forma se considera que sería adecuado aplicar un sistema similar a la "Regla de Balance Estructural" que utiliza el gobierno para manejar el presupuesto fiscal, pero aplicado a los fondos de pensiones. Es decir, que las mismas AFP creen un fondo (con sus utilidades y no con el fondo de pensiones) que les permita mantener una senda estable de rentabilidad que permita compensar en caso de una crisis económica.</p>

Conflicto de Intereses	<p>La ley establece claramente restricciones en cuanto a las inversiones en empresas relacionadas. De todas formas se debe mejorar la fiscalización y el manejo de información privilegiada entre los involucrados. Esta labor le corresponde a la Superintendencia de Pensiones y no a una AFP Estatal.</p>
Pobreza	<p>Al funcionar de la misma manera que las demás AFP, una AFP Estatal no significaría una disminución de la pobreza. De todas formas, las personas de menores ingresos podrían verse tentadas a cambiarse a la AFP Estatal debido al carácter social de esta y a las menores comisiones que se espera que cobre, lo que terminaría beneficiando a las demás AFP del sistema ya que se quedarían con las personas de mayores ingresos, aumentando aún más la rentabilidad obtenida.</p>

5. ANALISIS DE LOS OBJETIVOS DE LA AFP ESTATAL

5.1. Competencia

Desde el comienzo del Sistema, uno de los aspectos más analizados es el nivel de competencia existente en la industria. Se observa una intensidad competitiva limitada que puede ser explicada por diversos factores: el carácter obligatorio del producto, la complejidad de los aspectos financieros del ahorro para la vejez y lo lejano en el futuro que se perciben los beneficios previsionales, lo que se traduce en un bajo conocimiento del sistema por parte de la población, bajo interés en el producto y baja sensibilidad a la variable precio a la hora de escoger una AFP; Reyes y Castro (2008). Entre 1981 a la fecha existe un bajo dinamismo de entrada y salida de firmas en el mercado y las decisiones de traspaso entre una AFP a otra no son tomadas en base a las características de cada administradora; Ruiz y Berstein (2005).

Actualmente se encuentran operativas en el mercado 6 administradoras y las dos AFP más grandes, Hábitat y Provida, manejan el 55,42% de los afiliados y poseen el 54,10% del total de los fondos de pensiones. De todas formas, el grado de competitividad en una industria no se encuentra directamente determinado por el número de firmas que participa en ella, sino que tiene más bien relación con el grado de desafiabilidad, este concepto señala que un mercado puede ser competitivo si es posible entrar libremente y salir sin incurrir en costo alguno, independiente del número de participantes. Si

se dan estas condiciones las empresas se comportaran de manera competitiva y al existir alta rentabilidad en la industria otra empresas se verán incentivadas a entrar, cobrando precios inferiores, quitándole clientes a las incumbentes. La falta de competitividad en este sentido es clara, los altos niveles de rentabilidad alcanzados por las AFP existentes durante los últimos años debería haber incentivado la entrada de nuevos competidores presionando los precios a la baja pero esto no ha ocurrido. La única AFP que ha sido capaz de ingresar a la industria ha sido AFP Modelo, pero todo gracias a la Reforma de 2008 y la licitación de cartera de nuevos afiliados, cuyo objetivo buscaba crear mayor competencia y que los afiliados respondieran a las diferencias de precios entre las distintas AFP.

Con la creación de AFP Estatal se busca introducir mayor competencia respecto al nivel de comisiones que cobran y el objetivo de esta sección es analizar la posibilidad de aquello. Para esto, se compara la creación de la AFP Estatal con la entrada a la industria de AFP Modelo.

AFP Modelo comienza a operar desde 2010 al adjudicarse la cartera de nuevos afiliados al ofrecer la comisión más baja para administrar los fondos de pensiones de los trabajadores que ingresan al sistema por primera vez.

Cuadro 9: Comisiones por AFP al momento de la entrada de AFP modelo

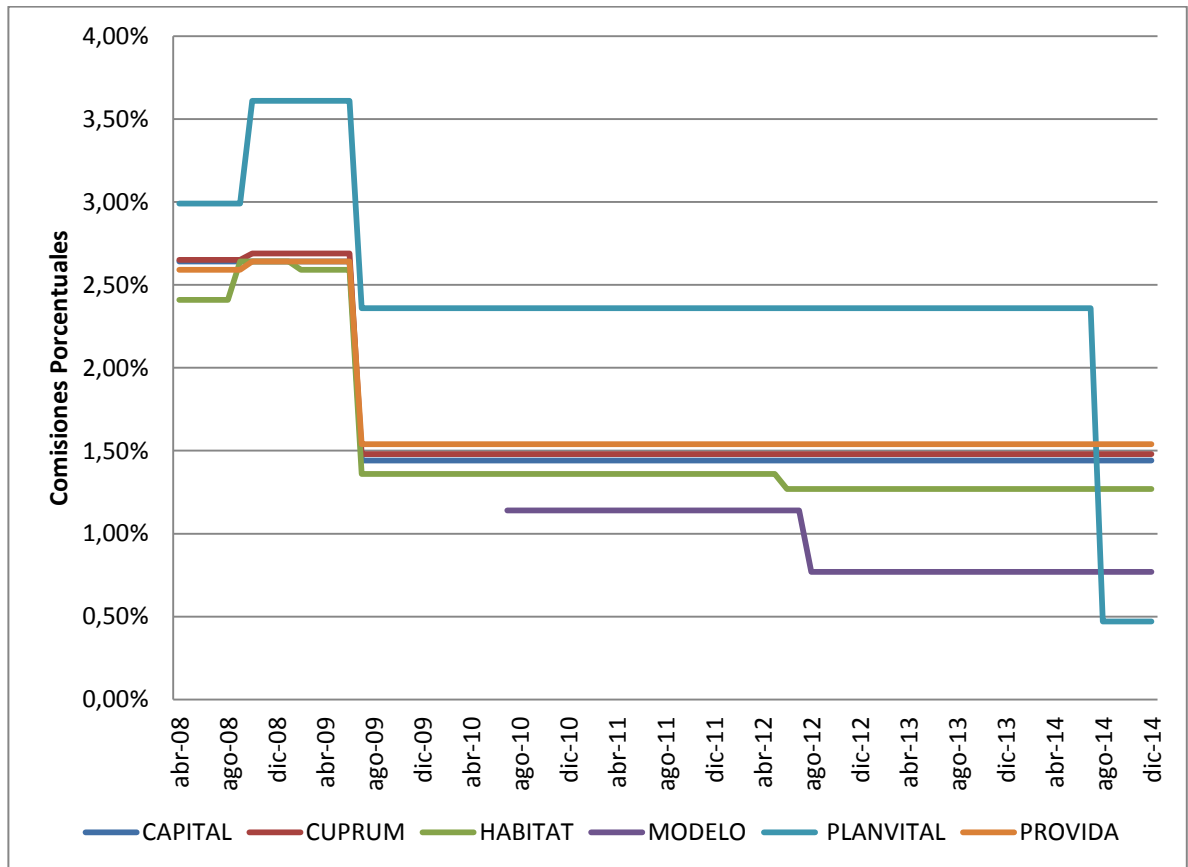
AFP	Comisión anual %	Comisión anual \$	Diferencia respecto de la AFP DE MENOR COSTO \$
CAPITAL	1,44	79.228	16.506
CUPRUM	1,48	81.429	18.707
HABITAT	1,36	74.827	12.104
MODELO	1,14	62.722	0
PLANVITAL	2,36	129.846	67.124
PROVIDA	1,54	84.730	22.008

Fuente: Superintendencia de Pensiones

5.1.1. Comisiones

De esta forma se observa la evolución que han tenido las comisiones a lo largo del tiempo, se podría observar si la entrada de AFP Modelo realmente generó una disminución de las comisiones a nivel general.

Figura 8: Comisiones Porcentuales cobradas por las AFP desde 2008 a 2014



Fuente: Superintendencia de Pensiones. Series Estadísticas para Comisiones Porcentuales cobradas por cada AFP desde 1981 a la fecha.

En el año 2009 las comisiones porcentuales cobradas disminuyeron en todas las administradoras, esto se puede deber a la Reforma de 2008 y los cambios realizados en cuanto a la estructura de las comisiones. Claramente la entrada de AFP Modelo no generó una disminución generalizada en las comisiones cobradas por las demás AFPs, de hecho, estas se mantuvieron iguales a excepción de una leve baja en 2012 por parte de Hábitat, seguida por

una disminución aún mayor por parte de modelo durante el mismo año. En 2014 Planvital ganó la licitación de cartera de nuevos afiliados recortando enormemente la comisión porcentual cobrada a los afiliados. ¿Por qué las demás AFPs no disminuyeron sus comisiones? Esto se debe a la baja elasticidad precio-demanda de los afiliados al sistema. Como se mencionó anteriormente, con datos entregados por la última Encuesta de Previsión Social, el nivel de desinformación y el desinterés de las personas por sus pensiones es extremadamente alto, en general las personas valoran más el presente que el futuro y solo comienzan a preocuparse por sus pensiones al acercarse la edad de jubilación. Esto es sabido por las AFP y por lo tanto, no bajan los niveles de sus comisiones, o no ser que quieran ganar la cartera de los nuevos afiliados. Pero a no todo les interesa ganar la licitación ya que el perfil de estos cotizantes puede no ser el público objetivo. Cada año se incorporan al sistema cerca de 350 mil afiliados, quienes tienen en promedio 24 años y un ingreso mensual imponible promedio de \$251.256, para una AFP cuyo público objetivo son las personas de mayores ingresos poco y nada le interesa disminuir la comisión para adquirir a estos nuevos clientes.

5.1.2. Concentración

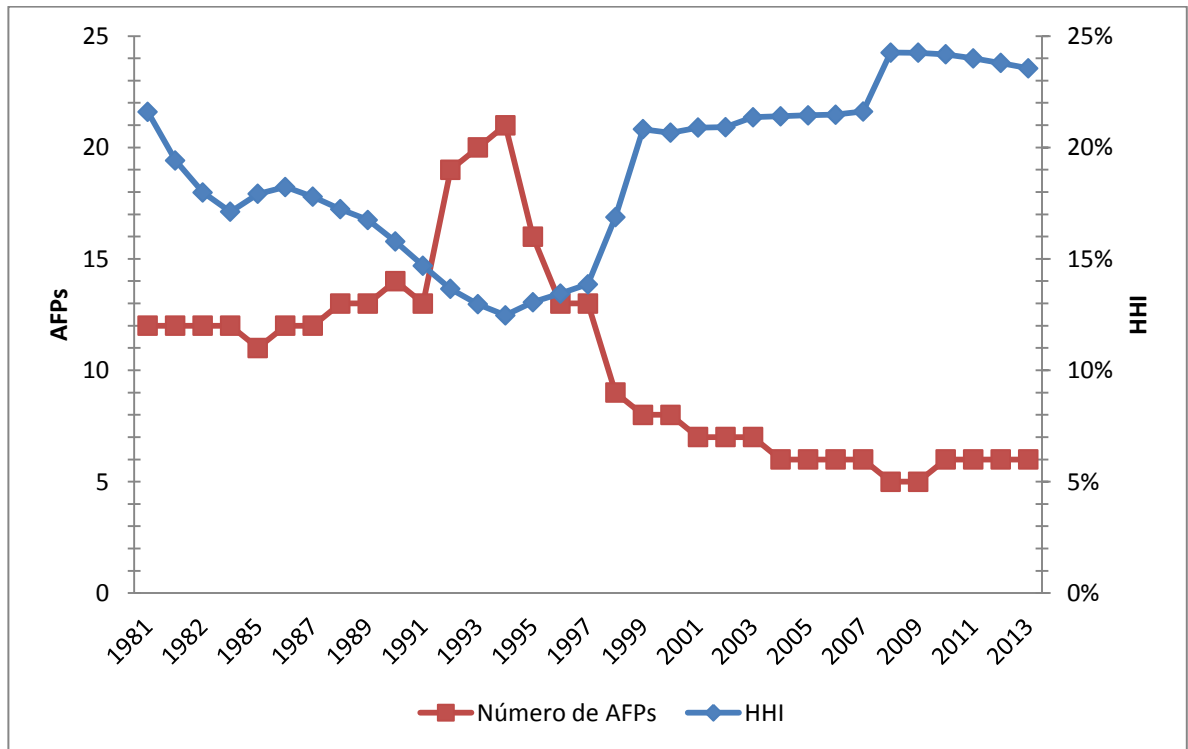
En cuanto a concentración se utiliza el Índice Herfindahl-Hirschman (HHI) para medir la concentración de mercado. Este indicador es propuesto como una medida de estructura de mercado, ya que toma en cuenta tanto el

número de competidores en la industria como su participación relativa en la misma. Se calcula como la suma de los cuadrados de los tamaños relativos de las empresas en la industria considerada. Este índice se basa en el número total y en la distribución de los tamaños de las empresas, obteniéndose a partir de la fórmula:

$$HHI = \sum (S_i)^2, \quad \text{donde } i = 1 \dots n \text{ y } \sum S_i = 1$$

Donde S_i corresponde a la participación relativa (volumen de negocios) de la i -ésima empresa, y “n” es el número total de empresas en la industria. Mientras más cercano está un mercado de ser un monopolio, la concentración es mayor. A mayor HHI, mayor es la concentración de mercado. Es decir, si un mercado está cerca de ser un monopolio, más cercano a 1 estará el índice HHI ya que la concentración es menor. Con los datos de la Superintendencia acerca del valor de los fondos de pensiones que maneja cada AFP se construyó el HHI para esta industria y se identificó el número de AFP existentes cada año.

Figura 9: Evolución de la concentración de mercado



Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones. Series Estadísticas sobre el valor de los fondos de pensiones administrados por cada AFP en millones de pesos a Diciembre de cada año.

Si bien se ha mencionado que el bajo número de administrados en el mercado no determina necesariamente un bajo nivel de competitividad, existe una clara correlación negativa entre el número de AFPs existentes en la industria y el nivel de concentración de mercado, es decir, a mayor cantidad de administradoras menor nivel de concentración, y viceversa. Desde la puesta en marcha del Sistema AFP hasta 1994 el índice de concentración tiende a la baja, pero luego la tendencia se revierte y la concentración aumenta

paulatinamente cada año. En la sección “Problemas del Sistema Actual” se mencionó que la industria vivió distintas fases de competencia desde sus inicios y éstas se ven reflejadas en los resultados obtenidos. Entre 1990 y 1996 fue la época de mayor competitividad entre las administradoras, con una agresiva estrategia de ventas, además esta fase se caracterizó por la entrada de nuevos actores al sistema, y los resultados se tradujeron en menor concentración. Con el fin de esta etapa y las fusiones y/o adquisiciones que se produjeron, comienza la fase estacionaria, se reduce el número de administradoras y la concentración en la industria aumenta.

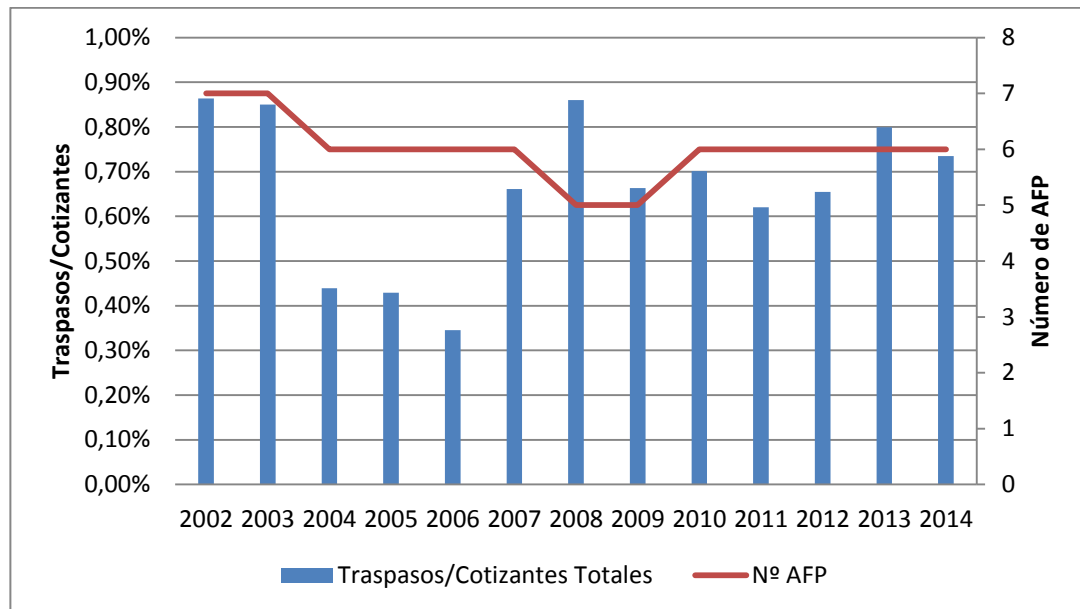
Nuestro objetivo es ver si la entrada de la AFP Estatal podría generar mejoras en la industria en cuanto a competencia y para esto se compara con su símil más cercano: AFP Modelo. Ésta última entra en 2010 y se aprecia efectivamente una disminución, si bien leve, en los niveles de concentración en el mercado. De todas formas, aún faltan años para ver si la tendencia se mantiene.

5.1.3. Traspasos

Otro tema a considerar son los traspasos que se realizan de una AFP a otra. La desinformación general de la población es un elemento fundamental para entender y explicar los bajo niveles de competencia. Los consumidores están desinformados y desinteresados respecto al producto que adquieren lo cual se refleja en la baja sensibilidad a la demanda a variables relevantes como

precio y rentabilidad. Los traspasos que se han producido, como porcentaje del total de cotizantes para cada año, son sumamente bajos. De 2003 a 2004 se aprecia una gran disminución del número de traspasos junto con una baja del número de AFP, pero este no es el comportamiento dominante. De 2007 a 2008 nuevamente disminuye el número de AFP pero los traspasos aumentan en 2008, aunque el aumento es muy menor porcentualmente. Un año después de la entrada de AFP Modelo en 2010 se puede apreciar un leve aumento en el número de traspasos entre los años 2011 y 2014, pero el número no parece ser significativo, se hubiera esperado un impacto mayor al ofrecer una comisión porcentual de 1,22% menor, lo que evidencia la nula respuesta de las personas al precio del servicio.

Figura 10: Traspasos en la industria de AFP



Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones

El precio debiese ser más importante para aquellos que llevan poco tiempo cotizando y que por lo mismo han acumulado un bajo saldo en su cuenta. En tanto, la rentabilidad, será más importante para los afiliados que han acumulado un saldo significativo en su cuenta y deberían estar más preocupados en los diferenciales de rentabilidad más que en diferencias en las comisiones; Berstein y Ruiz (2005). AFP Cuprum posee el mayor ingreso promedio imponible en la industria lo que se condice con las mayores rentabilidades de esta AFP, superiores en todos los fondos. A mayores ingresos mayor educación, la elección de AFP Cuprum por parte de la personas de mayores ingresos puede deberse a que estas personas están más informadas y poseen un mayor conocimiento sobre el mercado de capitales y del concepto de rentabilidad, por esto mismo, realizan un análisis de las rentabilidades en el mercado escogiendo la que les ofrece la mayor rentabilidad.

Cuadro 10: Rentabilidad real para los últimos 12 meses por AFP y Fondo

AFP	FONDO A	FONDO B	FONDO C	FONDO D	FONDO E
CUPRUM	7,15	6,78	7,9	7,7	7,08
HABITAT	6,6	6,34	7,65	7,14	6,98
PROVIDA	6,52	6,54	7,43	7,33	6,55
CAPITAL	6,39	6,2	7,04	6,56	6,51
PLAN VITAL	6,3	6,02	6,48	6,5	5,97
MODELO	6,28	5,89	6,21	6	5,3

Fuente: Compara AFP, disponible en www.comparaAFP.cl

A pesar que el traspaso tiene costo 0 para los afiliados, los traspasos efectivos hacia la AFP de menor costo (Modelo) son muy bajos, lo que nuevamente deja en evidencia la baja respuesta al precio de las personas.

Cuadro 11: Nuevos afiliados de AFP modelo por traspasos desde otras AFPs

Año	Traspasos a AFP MODELO	Nº Total de Traspasos	% del total
2010	128	30.014	0,43%
2011	97	27.780	0,35%
2012	1.989	30.939	6,43%
2013	2.776	39.233	7,08%

Fuente: Superintendencia de Pensiones

5.1.4. El Costo Previsional

Si bien las comisiones han ido disminuyendo lentamente en el tiempo, es importante ver si este descenso se ha traducido en una disminución del costo real que perciben los afiliados. Se calculó el costo previsional en base a Berstein y Ruiz (2004), con el ingreso promedio imponible promedio a octubre de cada año traído a valor presente más el nivel de comisiones promedio anuales para la industria.

Cuadro 12: Costo Previsional mensual para un afiliado promedio

Año	Costo Previsional (\$ de oct. De 2014)	Ingreso Imponible Real Promedio (\$ de oct. de 2014) (1)	Costo Previsional (% del Ingreso Promedio)
2002	11.785	498.474	2,36%
2003	11.481	485.591	2,36%
2004	11.741	500.677	2,35%
2005	12.023	507.297	2,37%
2006	12.337	514.051	2,40%
2007	12.806	520.909	2,46%
2008	14.099	521.018	2,71%
2009	12.558	549.805	2,28%
2010	9.017	580.469	1,55%

2011	9.335	600.954	1,55%
2012	9.490	624.328	1,52%
2013	9.715	657.872	1,48%
2014	9.066	671.547	1,35%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones. (1) Ingreso imponible a octubre de cada año ajustado según IPC entregado por el INE.

La entrada de AFP Modelo en 2010 efectivamente se tradujo en una disminución del costo previsional para las personas, debido a la gran baja en las comisiones promedio de la industria. No obstante, a partir del 2011 el impacto desaparece y el costo previsional comienza a subir año a año. Hay que tener presente que en 2014 Provida se adjudica la licitación de cartera de nuevos afiliados al reducir aún más las comisiones, en comparación con Modelo que mantenía la comisión más baja hasta entonces. El periodo comprendido no permite analizar si la tendencia se mantendrá a la baja, pero si es posible plantear el efecto positivo de la licitación de cartera como mecanismo para disminuir las comisiones y el costo previsional.

5.1.5. CONCLUSIONES SOBRE COMPETENCIA

Al comparar la entrada de una AFP Estatal con AFP Modelo se puede llegar a las siguientes conclusiones:

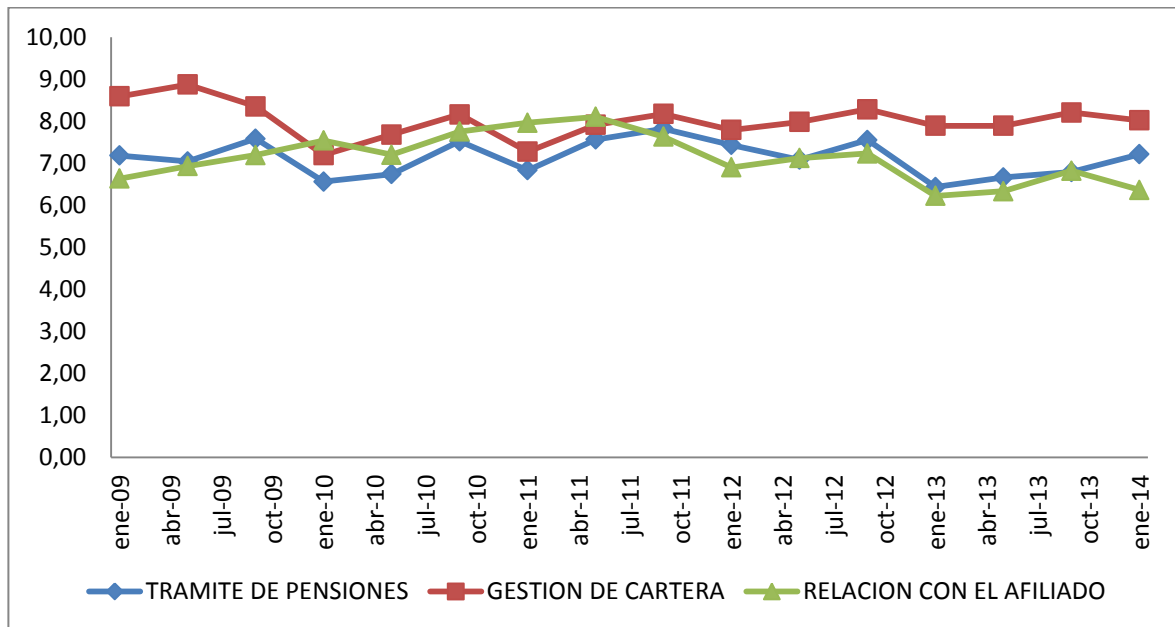
1. En entrada de una AFP Estatal no generaría una disminución de las comisiones cobradas por las demás AFP. Si bien la comisión promedio disminuye, esto es solo el efecto de los datos extremos (la comisión más baja presiona a la baja la comisión promedio de la industria). Solo disminuyen las comisiones porcentuales cobradas por aquellas AFP que buscan ganar la licitación de cartera de nuevos afiliados (AFP Modelo y AFP Provida), lo que nos hace pensar que este es un mecanismo eficiente que podría ampliarse a otros áreas. Por ejemplo, licitar carteras de clientes que se encuentren efectivamente afiliados y cotizando de manera activa en alguna AFP.
2. En cuanto a concentración no hay evidencia suficiente que indique que efectivamente generará una disminución de ella.
3. Los traspasos entre una AFP a otra son sumamente bajos y a pesar de que AFP Modelo entró con comisiones muy por debajo del promedio de las demás, los afiliados no reaccionaron ante este incentivo. Una AFP Estatal no es capaz de cambiar el comportamiento de los afiliados ya que este se debe a la baja reacción que tienen las personas a las variables relevantes como precio y rentabilidad.

4. La entrada de AFP Modelo genera una disminución momentánea del costo previsional, pero no existe evidencia de que esta tendencia se pueda mantener en el tiempo. Por otro lado una AFP Estatal no generará una situación distinta a la mencionada.

5.2. Calidad

En la siguiente sección se presenta la información recopilada para evaluar el posible impacto en la calidad del servicio con la creación de una AFP Estatal. Para ello, se lleva a cabo un análisis del Índice de Calidad de Servicio de AFP (ICSA), este indicador se revisa cuatrimestralmente y evalúa tres aspectos del servicio: trámite de pensiones, gestión de cuentas y relación con el afiliado. Cada uno de estos aspectos obtiene una nota que va de 1 a 10 e incluye variables relevantes para obtener un puntaje final, la primera de ellas evalúa 25 variables entre las que se encuentra el tiempo promedio para la tramitación de una pensión, eficiencia en el pago de ellas, entre otros. Por otro lado, la gestión de cuentas tiene 23 indicadores, entre los que destacan gestión de cobranza de la deuda previsional y la seguridad en el proceso de inversión y reclamos. Por último, la tercera dimensión, relación con el afiliado, mide 27 variables que incluyen competencia del personal para entregar una buena atención y la disponibilidad y uso de los distintos canales del servicio. A continuación se gráfica la evolución en los índices.

Figura 11: Evolución de Indicador de Trámite de Pensiones, Gestión de Cartera y Relación con el Afiliado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Superintendencia de Pensiones.

Se observa que el área con mejor rendimiento es la gestión de cartera, principalmente desde el año 2011 en adelante se mantiene por sobre las otras dos dimensiones, por lo que no necesita muchas modificaciones más bien se deben reforzar algunas variables, por otro lado, la dimensión que estudia la relación con el afiliado va en disminución hoy en día, por lo que es de suma importancia mejorar las variables que están fallando históricamente para entregar información clara y oportuna que permita mejorar las decisiones de los afiliados, y en último lugar, los trámites de pensiones oscilan entre un 6 y un 7,5, por lo que igualmente se deben mejorar. A continuación se presenta un

desglose de cada uno de estas áreas, presentando las principales falencias que se han producido desde 2009 hasta 2014 según la medición del ICSA.

5.2.1. Trámites de pensiones

A pesar de lograr un índice promedio de 7,12 en el periodo establecido para su análisis (2009-2014), se ha desglosado por cuatrimestre las variables que más veces obtienen un puntaje entre 4 y 6, y se agruparon con el nombre “Alerta” y se estableció un grupo llamado “Grave” en el que se encuentran las principales variables que obtuvieron puntajes menores a 4, ya que se debe tomar precaución y estudiar posibles mejoras para aumentar el ICSA.

En primer lugar, se estudian las variables graves para poder observar su posible impacto en el análisis del grupo Alerta. En esta dimensión destaca sólo una variable con puntajes menores a cuatro que es el Número de Solicitudes de Pensión, Calificación y Reevaluación del Grado de Invalidez con información incompleta, inconsistente, tramitación de solicitudes improcedentes, Capítulo IV, Circular N° 1.302 o la que en el futuro la modifique o reemplace. Lo anterior implica un retraso en la entrega de pensiones de invalidez para quienes lo soliciten, para ello se requiere mejorar la calidad de los ejecutivos y profesionales que asesoran a estas personas para que puedan guiarlas de manera correcta, completando adecuadamente cada formulario y cada paso que se requiere. Se pueden diseñar capacitaciones con fondos estatales para los ejecutivos actuales, o en su defecto, establecer obligatoriedad para el

desarrollo de capacitaciones en los nuevos trabajadores de la compañía, también se pueden establecer estándares de conocimiento con los que se evalúe periódicamente a los ejecutivos para mantenerlos informados completamente de las nuevas reformas, sus beneficiarios y mecanismos de integración para brindar un correcto servicio. Una AFP Estatal no garantiza una mejora sustancial en éste ámbito, podría llegar a crear exigencias internas para la contratación de nuevos trabajadores pero quienes están en las AFP's actuales no podrán mejorar en la entrega del servicio, perjudicando al resto de los afiliados que no pertenecen a la organización estatal.

Por otro lado, las dos principales variables en alerta son: tiempo promedio en tramitar solicitud de pensión de sobrevivencia y tiempo promedio en tramitar solicitud de pensión de vejez anticipada. Igualmente se destaca el número de solicitudes de Bono por hijo ingresadas por la AFP y que corresponde a la afiliada, por lo que se debe tener especial cuidado y fiscalización con las posibles irregularidades en que se pueden incurrir para entregar este beneficio.

La pensión de sobrevivencia se entrega a los miembros del grupo familiar del afiliado fallecido, en primer lugar se encuentra el cónyuge y los hijos menores a 24 años o con algún grado de invalidez sin importar su edad y luego los padres del afiliado. La falta de eficiencia en el sistema se ve reflejado en la demora para tramitar este tipo de pensión, pues al ser un hecho inesperado la

AFP no está preparada para ello, al igual que en el caso de la solicitud de pensión de vejez anticipada, la empresa no espera que el cotizante quiera acceder a su jubilación antes del tiempo legal, por lo que el papeleo y los trámites resultan ser más lentos. Para mejorar este aspecto es necesario que las Administradoras de los Fondos de Pensiones instalen sistemas de información que permitan entregar la información en línea, igualmente, se podría disminuir la burocracia en el sistema para que sean más expeditos los tramites. A pesar de ello, estas variables de alertas no están siendo solucionadas con la nueva AFP Estatal, se establece una mejora en la calidad pero deberían invertir altas sumas de dinero para tener un buen sistema, y al igual que en el caso anterior, sería una mejora aislada para una sola empresa, no al conjunto de AFPs ni al sistema de previsión en general.

Claramente se puede concluir que una AFP Estatal no mejoraría las principales falencias en la calidad del sistema que existe hoy en día. Estas pasan por una mayor fiscalización, es decir aumentar el monto de multas y fiscalizar periódicamente para evitar posibles irregularidades entre quienes postulan a ciertos beneficios, y también, se debe mejorar los sistemas de información para mantener en línea tanto a la AFP como a la aseguradora respectiva, de igual forma se puede llevar a cabo un diagrama de flujo para establecer las áreas críticas en el proceso de tramitación de las pensiones para crear soluciones que mejoren la eficiencia y reduzcan los tiempos de ello, no

sólo de las pensiones de vejez anticipada ni de sobrevivencia sino que de todos los trámites que se requieren, desde tramitar la pensión por vejez hasta la Garantía Estatal de todo tipo de pensión.

5.2.2. Gestión de Cartera

La gestión de cartera permite analizar la eficiencia en el pago de las pensiones, la certificación de la calidad de las inversiones, la periodicidad con que se analiza el riesgo-retorno, entre otros aspectos fundamentales para que la administración de la cartera sea rentable y transparente. Al igual que en el caso anterior se han establecido variables “Graves” y “Alertas” que permiten visualizar las principales falencias en esta dimensión del sistema, pero se debe destacar que existen mejores puntuaciones en todas las variables en comparación a las otras dos dimensiones.

La variable que se encuentra en graves es el Porcentaje promedio de la recuperación o aclaración de la morosidad presunta. En la Reforma Previsional se agregó la morosidad presunta, indicando que si el empleador no da aviso del término de la relación laboral con el trabajador y sólo deja de pagar las cotizaciones, la AFP establece la presunción de que las cotizaciones están declaradas y no pagadas, para solucionar esta situación el empleador tiene 80 días para demostrar el cese de las actividades, si no lo cumple la AFP iniciará trámites prejudiciales y judiciales para obtener las cotizaciones.

La idea inicial va directamente en beneficio de los trabajadores para que sus empleadores no retrasen sus cotizaciones, sin embargo, es relevante reestablecer los procesos necesarios para aclarar la situación descrita, ya que el porcentaje promedio de recuperación o aclaración es muy bajo. Posiblemente, al analizar el proceso completo se puede llevar a cabo una mejora en la eficiencia, pero una AFP Estatal no establece estas mejoras, ya que el proyecto señala sus objetivos principales pero no la forma en cómo esperan lograrlos, de todas formas, se requiere una mejora al sistema completo en que interfiera la Superintendencia de AFP para mejorar procesos en que se comuniquen con el Estado y las AFP.

Por otro lado, las variables consideradas en Alerta son principalmente: Tiempo promedio en meses de la recuperación de la DNP, Número de amonestaciones por temas relacionados con administración de cuentas y Número total de sanciones de censura en materias del área financiera.

La primera de ellas se relaciona directamente con la variable grave que se ha identificado, se requieren mejoras en la eficiencia del proceso para que el tiempo promedio disminuya. Otro es el caso de las amonestaciones por temas relacionados con la administración y la censura en materia financiera, estas dos áreas deben ser continuamente fiscalizadas y establecer multas elevadas para que las AFP's no tengan mayores incentivos para llevar a cabo este tipo de prácticas, es importante que las Administradoras cumplan con las

posibilidades de inversión máximas en cada tipo de fondo para resguardar los montos de los afiliados y también se debe entregar información financiera oportunamente sin censuras que se presten para malas interpretaciones del momento.

Todo aquello que se ha mencionado anteriormente no se soluciona con una AFP Estatal, sino más bien se requieren mejoras profundas en el actual sistema que permitan hacer fiscalizaciones más estrictas aprovechando que existe un oligopolio, por lo que no será un problema establecer periodicidades más cortas.

5.2.3. Relación con los afiliados

La tercera dimensión estudiada en el ICOSA es la relación con los afiliados que abarca la periodicidad de los boletines informativos y la respuesta oportuna a las dudas que puedan surgir en los afiliados. Debido a ello, no se debe descuidar esta área pues permite que los afiliados tengan un mayor conocimiento de las rentabilidades, las comisiones cobradas y en definitiva, permite que participen activamente en la administración de sus fondos.

La principal variable que se estableció como grave es el Número de consultas que se efectuaron a través del sitio Web de la Superintendencia y que fueron formuladas previamente a la AFP. Como se mencionó es importante que se resuelvan las dudas de manera oportuna y aquí se refleja que es una de

las falencias del sistema, para solucionar el problema no se necesita la creación de una AFP Estatal, más bien se debe analizar por qué sucede esto ¿Será por falta de ejecutivos en un call center, en las oficinas de servicio o que respondan dudas enviadas a la página web de la empresa? Claramente el problema no va enfocado en las oficinas, ya que las respuestas en este tipo de interacción comunicacional son inmediatas. Sin embargo, se podría dar un mayor énfasis en la revisión de los mails y consultas enviadas a la AFP para entregar la respuesta pertinente al caso.

Luego, al analizar las variables que se agrupan en la categoría de alertas, se encuentran estas tres principales: Promedio nacional de la tasa regional de personal sobre el total de afiliados, Número de veces que el sistema de chequeo automático de la SP ha detectado que el sitio web de la Administradora no está disponible y Número de agencias, agencias especializadas y centros de servicio para la atención de público a nivel nacional.

Las primeras dos variables entregan una posible causa de la falta de respuestas oportunas, puede existir un problema en el soporte de la página web que no permita que se envíen las consultas de los afiliados, lo que además dificulta su ingreso al sistema para estar al día de los movimientos en sus fondos, saber dónde están las sucursales y agencias, entre otros aspectos relevantes. La posible solución de ello es mejorar las plataformas y soportes

técnicos de las páginas web, estableciendo mecanismos que puedan enfrentar posibles navegaciones por sobre lo normal para que la calidad del servicio mejore. Por otro lado, el bajo promedio nacional de la tasa regional de personal sobre el total de afiliados implica una mayor demora en la realización de los tramites presenciales y deja espacio para descuidar la plataforma virtual, permitiendo que posibles dudas y consultas no sean respondidas adecuadamente.

Ambos problemas descritos no se pueden solucionar con la creación de una AFP Estatal, más bien se necesita que las Administradoras de Fondos de Pensión tomen más en cuenta las falencias en las variables para que realicen mejoras internas que permitan entregar un servicio de mayor calidad.

Finalmente, el bajo número de agencias a lo largo del país para atención de público va dirigido a la cobertura y es un tema complejo debido a la demografía nacional. La solución podría ser exigir un mínimo de sucursales por cada tipo de región, esto aumentaría los costos de la empresa y probablemente serán traspasados a los afiliados. Sin embargo, la creación de una AFP Estatal tiene como objetivo mejorar la cobertura a nivel nacional lo cual se evalúa en profundidad más adelante.

5.2.4. Conclusiones sobre Calidad

1. La entrada de una AFP Estatal no mejoraría la calidad del proceso de tramitación de pensiones. El principal factor que influye es el tiempo en la demora para obtener una pensión, por lo que se deben mejorar los sistemas de información para ofrecer un servicio más eficiente, por tanto, las AFPs existentes deben invertir en ello para mantener una buena comunicación interna y externa de modo que puedan entregar el SCOMP y las pensiones en un tiempo prudente.
2. La gestión de cartera es el área con mejores resultados en el análisis del ICSA. Sin embargo, se debe protocolizar con eficiencia el proceso de DNP y entregar la información necesaria a los empleadores para evitar posibles confusiones, además, la fiscalización para evitar problemas con la administración y la censura financiera permite que la industria sea más transparente. Todo lo anterior, no se puede solucionar con la creación de una AFP Estatal, ya que se necesita que la Superintendencia de AFP intervenga para establecer mejoras sustanciales a los problemas mencionados.
3. La dimensión que estudia la relación de los afiliados presenta falencias en el soporte de la página web de las AFPs, falta de ejecutivos y de servicios de atención al cliente a nivel nacional. Para solucionar estos problemas no es necesaria una AFP Estatal, sólo si eventualmente

aumenta la cantidad de servicios al cliente uniéndose al IPS podría tener un impacto, sin embargo, elevaría sus costos administrativos por lo que no podría tener bajas comisiones, sobre todo en un comienzo cuando necesitará una fuerte inversión estatal para poder funcionar sin tener economías de escalas.

4. Finalmente es necesario mencionar que la última medición del ICESA del cuatrimestre Mayo-Agosto 2014 tiene un puntaje promedio de 7,2 en el sistema, por lo que se puede considerar que el servicio entregado por las actuales AFPs es relativamente bueno. Las reformas que se deben aprobar para que mejore la calidad no van de la mano con la creación de una AFP Estatal, sino más bien son cambios en la fiscalización y las exigencias actuales.

5.3 Cobertura

En primer lugar al hablar de cobertura se hace referencia al porcentaje de la población que tendrá derecho a una pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia. Diversas variables afectan el estado de la cobertura en el Sistema de Pensiones. Las transformaciones del mercado laboral, las crisis económicas, el diseño institucional de los nuevos sistemas de pensiones, la participación por género en el mercado del trabajo, la automarginación de ciertos grupos, especialmente los de menores ingresos, y las reformas de

ámbito social, son algunas de las variables claves en la evolución de la cobertura del Sistema (Arenas de Mesa 2000). A pesar de que nuestro país tiene una de las coberturas previsionales agregadas promedio más altas de América Latina, existe evidencia acerca de problemas en la calidad de la cobertura entregada, lo que se traduce en desprotección social para algunos grupos específicos, como las mujeres, los trabajadores independientes³⁷ y personas de bajos ingresos.

Antes de analizar el impacto en cobertura que tendría la creación de la AFP Estatal, se expondrá el estado actual del Sistema, desde distintos puntos de vista. Se analiza la cobertura en base a la información entregada por la Superintendencia de Pensiones y por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

En una primera etapa, basado en un análisis de la cobertura del sistema realizado por Alberto Arenas de Mesa en el año 2000 (CEPAL), se consideran 3 tipos de cobertura: Cobertura Estadística (número de afiliados sobre fuerza de trabajo), Cobertura Efectiva (número de cotizantes sobre fuerza de trabajo) y Cobertura Ocupacional (número de cotizantes sobre ocupados). Estos indicadores permiten una aproximación solo parcial al tema de la cobertura en la medida en que no revelan información acerca de la calidad de la misma ni de las características de quienes acceden a ella; Arenas de Mesa, et al.(2006). Se

³⁷ Estos estarán obligados a cotizar a partir de 2015.

utilizan las cifras entregadas por la Superintendencia de Pensiones e INE. Es importante tener en consideración que la información entregada por la SP, deja fuera cerca de un 30% de la fuerza de trabajo quienes cotizan en el antiguo régimen de reparto, en las cajas de previsión de las Fuerzas Armadas y Carabineros, o son trabajadores independientes no cubiertos. El periodo considerado para este análisis será de 10 años. En algunos casos se utilizarán los trimestres Julio-Agosto-Septiembre de cada año desde 2004 hasta 2014, y en otros casos se analizarán los datos desde Septiembre 2004 hasta Septiembre 2014.

5.3.1. Análisis de cobertura previsional a nivel nacional desde 2004 a 2014.

La Cobertura Estadística ha aumentado sistemáticamente durante los últimos años, llegando a un punto de sobrecobertura: mayor número de afiliados que la fuerza de trabajo. El número de afiliados creció en un 38% en 10 años y la fuerza de trabajo en un 27%, lo que se tradujo en un aumento de la Cobertura Estadística de un 9%. Durante el periodo comprendido en el análisis, la población nacional creció un 11%³⁸, menos que la fuerza de trabajo y los afiliados al sistema. Esto se puede deber por un lado a las reformas realizadas al sistema de pensiones que buscaba aumentar la afiliación de la población, como la afiliación gradual obligatoria de los trabajadores independientes, y a situaciones particulares del mercado laboral, como por ejemplo la mayor

³⁸ INE. Población del país actualizada para los años 2002-2012 y proyecciones para 2013-2020.

entrada de mujeres a la fuerza de trabajo. Durante los últimos años se ha insistido sobre la importancia de la afiliación al sistema, principalmente a través de los medios de comunicación, que buscan motivar tanto a empleadores para que paguen las cotizaciones de sus trabajadores, y para que los trabajadores exijan sus derechos a través de contratos bien establecidos.

Cuadro 13: Cobertura Estadística 2004-2014

Año	Afiliados (a)	Fuerza de Trabajo (b)	Cobertura Estadística (c)=(a)/(b)
2014	9.716.665	8.408.743	116%
2013	9.509.439	8.227.048	116%
2012	9.220.325	8.136.999	113%
2011	8.925.822	8.089.085	110%
2010	8.718.025	7.836.324	111%
2009	8.536.289	7.412.630	115%
2008	8.308.264	7.160.654	116%
2007	7.908.791	6.904.510	115%
2006	7.565.585	6.746.524	112%
2005	7.313.832	6.795.732	108%
2004	7.038.691	6.582.651	107%

Fuente: (a) Superintendencia de Pensiones, Centro de Estadísticas: Informe Estadístico Trimestral de Afiliados y Cotizantes (correspondiente al número de afiliados que cotizaron en Septiembre de 2014, por remuneraciones devengadas en Agosto de 2014). (b) 2010-2014 Instituto Nacional de Estadísticas: Encuesta Nacional de Empleo de los Trimestres Julio-

Agosto- Septiembre de cada año. 2009 INE: Series referenciales. 2004-2008 INE: Información Histórica de la Encuesta Nacional de Empleo, Series Empalmadas.

El aumento de la Cobertura Estadística, sin duda es positivo, pero el problema que se genera al medir la cobertura de esta manera, es que se toman en cuenta todos los afiliados del sistema, y quienes no estén cotizando por largos periodos no podrán acceder a una pensión digna al momento de jubilarse.

La Cobertura Efectiva (cotizantes sobre fuerza de trabajo) aumentó en un 14,78% desde 2004, pero los niveles aún no sobrepasan el 60%. Si bien los cotizantes han aumentado en un 70%, aún hay personas dentro de la fuerza de trabajo que no se encuentran cotizando. Se debe recordar que la fuerza de trabajo incluye tanto a ocupados como desocupados, dentro de este último grupo se considera tanto a cesantes como aquellos que están buscando trabajo por primera vez. El aumento en los cotizantes también se puede relacionar con el cambio tecnológico ocurrido durante los últimos años y la mayor fiscalización al pago de las cotizaciones por parte de los empleadores. Por ejemplo PREVIRED³⁹ permite el pago de las cotizaciones previsionales a través de internet, tanto para empleadores como trabajadores, a través de una alianza creada con las Instituciones previsionales más importantes que operan en el país, incluyendo todas las AFP y las compañías que operan el Ahorro Previsional Voluntario (APV).

³⁹ www.previred.com

Cuadro 14: Cobertura Efectiva 2004-2014

Año	Cotizantes (a)	Fuerza de Trabajo (b)	Cobertura Efectiva (c)=(a)/(b)
2014	4.977.567	8.408.743	59,20%
2013	4.907.315	8.227.048	59,65%
2012	4.725.697	8.136.999	58,08%
2011	4.479.273	8.089.085	55,37%
2010	4.280.669	7.836.324	54,63%
2009	3.965.573	7.412.630	53,50%
2008	3.924.923	7.160.654	54,81%
2007	3.637.819	6.904.510	52,69%
2006	3.397.545	6.746.524	50,36%
2005	3.184.274	6.795.732	46,86%
2004	2.924.006	6.582.651	44,42%

Fuente: (a) Superintendencia de Pensiones, Centro de Estadísticas: Informe Estadístico Trimestral de Afiliados y Cotizantes (correspondiente al número de afiliados que cotizaron en Septiembre de 2014, por remuneraciones devengadas en Agosto de 2014). (b) 2010-2014 Instituto Nacional de Estadísticas: Encuesta Nacional de Empleo de los Trimestres Julio-Agosto- Septiembre de cada año. 2009 INE: Series referenciales. 2004-2008 INE: Información Histórica de la Encuesta Nacional de Empleo, Series Empalmadas.

Como se puede ver la Cobertura Estadística podría ser engañosa, mostrando niveles muy superiores a los de la Cobertura Efectiva⁴⁰. Como se observó, la

⁴⁰ Podría existir un problema con respecto a la limpieza de las series, que podría estar afectando los resultados obtenidos. Arenas de Mesa (2000)

fuerza laboral incorpora a los desocupados. Para poder realmente ver de los que trabajan, quiénes están cotizando, se utilizará la Cobertura Ocupacional (cotizantes sobre ocupados).

Cuadro 15: Cobertura Ocupacional 2004-2014

Año	Cotizantes (a)	Ocupados (b)	Cobertura Ocupacional (c)=(a)/(b)
2014	4.977.567	7.850.797	63%
2013	4.907.315	7.758.907	63%
2012	4.725.697	7.607.767	62%
2011	4.479.273	7.488.744	60%
2010	4.280.669	7.212.257	59%
2009	3.965.573	6.580.109	60%
2008	3.924.923	6.604.331	59%
2007	3.637.819	6.371.629	57%
2006	3.397.545	6.211.815	55%
2005	3.184.274	6.127.201	52%
2004	2.924.006	5.852.871	50%

Fuente: (a) Superintendencia de Pensiones, Centro de Estadísticas: Informe Estadístico Trimestral de Afiliados y Cotizantes (correspondiente al número de afiliados que cotizaron en Septiembre de 2014, por remuneraciones devengadas en Agosto de 2014). (b) 2010-2014 Instituto Nacional de Estadísticas: Encuesta Nacional de Empleo de los Trimestres Julio-Agosto- Septiembre de cada año. 2009 INE: Series referenciales. 2004-2008 INE: Información Histórica de la Encuesta Nacional de Empleo, Series Empalmadas.

Se aprecia un crecimiento de un 13% de la Cobertura Ocupacional, llegando hasta un 63%, lo cual aún es bajo. Estas personas pueden ser personas que se encuentren fuera del mercado formal (por ejemplo vendedores ambulantes), personas alejadas de las zonas urbanas (que se desempeñan principalmente en agricultura y ganadería), personas de bajos ingresos para los cuales cotizar representa un costo muy alto para su presupuesto familiar, independientes que a pesar de que pronto serán obligados a entrar al sistema aún se encuentran fuera. Estas son las personas a las cuales apuntaría la AFP Estatal y para llegar a ellas se debe identificar claramente quiénes son estas personas y dónde se encuentran.

5.3.2. Análisis de cobertura previsional por género.

El antiguo Sistema de Reparto era neutral en cuanto a género, así lo demuestran los cálculos de beneficios previsionales, donde no se encontraba diferencia en cuanto a sexo. Con el establecimiento del Sistema de Capitalización Individual las diferencias son explícitas. Las mujeres se benefician más que los hombres con el Sistema de Reparto, esto es porque realizan las mismas cotizaciones que los hombres pero debido a la mayor expectativa de vida gozan de beneficios por un periodo más largo de tiempo.

Con el paso del tiempo la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado considerablemente y es por esto que el tema de las mujeres y las diferencias en los beneficios en el Sistema de Pensiones

adquiere mayor importancia, debido a la tendencia en el aumento tanto de la fuerza de trabajo como de las ocupadas. Desde el 2004 la fuerza de trabajo femenina aumentó en un 63,73%, y la ocupación en un 71,63%. En cuanto a los hombres, la variación es bastante menor, esto se explica a que las mujeres se han integrado de manera más lenta al mercado del trabajo.

Cuadro 16: Fuerza de trabajo por género desde 2004 hasta 2014

Año	Fuerza de Trabajo			
	Hombres	Variación % HOMBRES	Mujeres	Variación % MUJERES
2014	4.921.012	122,20%	3.487.731	163,73%
2013	4.883.237	121,26%	3.343.811	156,97%
2012	4.808.825	119,41%	3.328.174	156,24%
2011	4.825.462	119,82%	3.263.624	153,21%
2010	4.739.480	117,69%	3.096.844	145,38%
2009	4.553.957	113,08%	2.728.241	128,07%
2008	4.515.457	112,13%	2.645.197	124,18%
2007	4.410.318	109,52%	2.494.192	117,09%
2006	4.354.850	108,14%	2.391.674	112,27%
2005	4.096.750	101,73%	2.219.320	104,18%
2004	4.027.110	-	2.130.200	-

Fuente: Elaboración propia con datos del INE. 2014-2009: Cifras Trimestrales sobre situación de la fuerza de trabajo para ambos sexos (Encuesta NENE). 2006-2010: Series Empalmadas desde 2006 a 2010, base Censo 2002. 2004-2005: Series Empalmadas desde 1986 a 2009, base Censo 1992.

Cuadro 17: Ocupación por género desde 2004 hasta 2014.

Año	Ocupados			
	Hombres	Variación % HOMBRES	Mujeres	Variación % MUJERES
2014	4.610.104	125,63%	3.240.693	171,63%
2013	4.630.729	126,19%	3.128.178	165,67%
2012	4.546.487	123,90%	3.061.281	162,13%
2011	4.510.689	122,92%	2.978.054	157,72%
2010	4.396.876	119,82%	2.815.381	149,11%
2009	4.113.125	112,09%	2.424.458	128,40%
2008	4.211.420	114,76%	2.392.911	126,73%
2007	4.103.371	111,82%	2.268.258	120,13%
2006	4.047.060	110,29%	2.164.755	114,65%
2005	3.781.970	103,06%	1.997.690	105,80%
2004	3.669.610	-	1.888.170	-

Fuente: Elaboración propia con datos del INE. 2014-2009: Cifras Trimestrales sobre situación de la fuerza de trabajo para ambos sexos (Encuesta NENE). 2006-2010: Series Empalmadas desde 2006 a 2010, base Censo 2002. 2004-2005: Series Empalmadas desde 1986 a 2009, base Censo 1992.

Por otro lado la participación de las mujeres en el Sistema de Pensiones ha aumentado considerablemente con el tiempo, con una clara tendencia al alza, pero en número aún por debajo de los hombres. La cantidad de hombres afiliados al Sistema aumentó en un 31,25% desde 2004, mientras que las

mujeres, los sobrepasan, con un aumento de 46,73%. Los cotizantes hombres aumentaron en un 58,77% en los años comprendidos y las mujeres un 89,82%, ampliamente superior a los primeros.

Cuadro 18: Afiliados por género desde 2004 a 2014

Año	Afiliados			
	Hombres	Variación % HOMBRES	Mujeres	Variación % MUJERES
2014	5.182.233	131,25%	4.534.432	146,73%
2013	5.099.549	129,16%	4.409.889	142,70%
2012	4.965.562	125,76%	4.254.762	137,68%
2011	4.815.122	121,95%	4.110.700	133,02%
2010	4.712.682	119,36%	4.005.343	129,61%
2009	4.636.090	117,42%	3.900.193	126,21%
2008	4.537.078	114,91%	3.771.186	122,03%
2007	4.333.338	109,75%	3.575.451	115,70%
2006	4.172.097	105,67%	3.393.488	109,81%
2005	4.074.081	103,18%	3.239.748	104,84%
2004	3.948.362	-	3.090.329	-

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones. Informe estadístico Trimestral para Julio-Agosto-Septiembre desde 2004 a 2014.

Cuadro 19: Cotizantes por genero desde 2004 a 2014

Año	Cotizantes			
	Hombres	Variación % HOMBRES	Mujeres	Variación % MUJERES
2014	2.928.682	158,77%	2.048.885	189,82%
2013	2.925.330	158,59%	1.981.985	183,62%
2012	2.858.936	154,99%	1.866.761	172,95%
2011	2.726.972	147,83%	1.752.301	162,34%
2010	2.601.313	141,02%	1.679.356	155,58%
2009	2.405.253	130,39%	1.560.320	144,56%
2008	2.425.025	131,47%	1.499.898	138,96%
2007	2.272.750	123,21%	1.365.069	126,47%
2006	2.135.027	115,74%	1.262.518	116,97%
2005	2.019.142	109,46%	1.165.130	107,94%
2004	1.844.612	-	1.079.394	-

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones. Informe estadístico Trimestral para Julio-Agosto-Septiembre desde 2004 a 2014. Los cotizantes corresponden al número de afiliados que cotizaron en Septiembre de cada año, por remuneraciones devengadas en Agosto del año correspondiente.

La sociedad chilena se caracteriza por tener una de las mayores tasas de escolaridad femenina en la región, aun así, las mujeres chilenas son las que menos trabajan. Es por esto que es importante que las políticas públicas tomen en consideración la existencia de ciertas pautas culturales e institucionales que determinan las responsabilidades, obligaciones y necesidades de hombres y

mujeres, por ejemplo el rol de la mujer en el hogar. En los países desarrollados la igualdad de tratamiento por género ha sido discutida y se han aplicado reformas en diferentes tópicos como las diferencias en la edad de retiro, entrega de créditos en años cotizados para las mujeres que cuidan los niños y ancianos, cobertura para las mujeres que trabajan en casa, en trabajos part-time, servicio doméstico, o en trabajos estacionales como la agricultura, todo con el fin de mejorar la equidad entre hombres y mujeres⁴¹. Sin bien con la Reforma 2008 del Sistema de Pensiones, se establece un bono por hijo nacido vivo o adoptado que se deposita en la cuenta de la mujer a los 65 años de edad, se encuentran exentas de este beneficio aquellas mujeres que nunca han cotizado en el sistema⁴², por lo que aun existiría una gran masa de mujeres que quedarían sin el beneficio.

Una AFP privada no tiene ningún incentivo adicional a entregar otro tipo de beneficios para las mujeres y es aquí donde el Estado tiene espacio para intervenir. A pesar del alto costo que esto podría significar para el Estado, claramente la AFP Estatal jugaría un importante rol no solo para disminuir la equidad entre géneros, sino también para disminuir la pobreza.

Todo lo anterior se ve reflejado en la coberturas diferenciadas por sexo. Si bien la Cobertura Estadística es mucho mayor para las mujeres, este indicador no

⁴¹ ILO, 1993.

⁴² También son excluidas las pensionadas en el IPS y las mujeres pensionadas antes del 1 de julio de 2009.

nos dice mucho acerca de la real cobertura del sistema y para eso se debe poner nuestra atención en la Cobertura Efectiva y Ocupacional. Ambas coberturas han aumentado desde 2004 y presentan mayores niveles para los hombres.

Cuadro 20: Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional por género desde 2004 hasta 2014

Año	Cobertura Estadística		Cobertura Efectiva		Cobertura Ocupacional	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2014	105,31%	130,01%	59,51%	58,75%	63,53%	63,22%
2013	104,43%	131,88%	59,91%	59,27%	63,17%	63,36%
2012	103,26%	127,84%	59,45%	56,09%	62,88%	60,98%
2011	99,79%	125,96%	56,51%	53,69%	60,46%	58,84%
2010	99,43%	129,34%	54,89%	54,23%	59,16%	59,65%
2009	101,80%	142,96%	52,82%	57,19%	58,48%	64,36%
2008	100,48%	142,57%	53,70%	56,70%	57,58%	62,68%
2007	98,25%	143,35%	51,53%	54,73%	55,39%	60,18%
2006	95,80%	141,89%	49,03%	52,79%	52,76%	58,32%
2005	99,45%	145,98%	49,29%	52,50%	53,39%	58,32%
2004	98,04%	145,07%	45,80%	50,67%	50,27%	57,17%

Si bien actualmente no existen grandes diferencias entre hombre y mujeres, los beneficios que ellas adquieren son considerablemente menores debido a que cotizan en base a un menor sueldo durante la mayoría de su vida laboral. Tomando los datos entregados por la Superintendencia en cuanto al número promedio de pensiones y al monto promedio de la pensión, tanto para hombres como para mujeres, se puede apreciar claramente que a pesar de que tengan niveles similares de cobertura los beneficios que cada uno percibe son distintos.

Cuadro 21: Promedio de Pensiones entregadas y Monto Promedio de las Pensiones entregadas en UF por género

Sexo	Nº Promedio de Pensiones	Monto Promedio de Pensiones (UF)
Hombres	95.347	20,84
Mujeres	108.948	13,59

Fuente: Superintendencia de Pensiones, Series Estadísticas sobre número y monto promedio de pensiones pagadas (mensualmente). Los datos considerados son desde Septiembre de 2004 hasta Septiembre de 2014. Por otro lado, solo se consideraron los pagos por la pensión de vejez y por vejez anticipada.

5.3.3. Análisis de cobertura previsional por grupos etarios

Existe un comportamiento disímil entre los distintos tramos de edad. El tramo más joven, entre 15 y 20 años, se ha mantenido constantemente como el grupo con menor cantidad de afiliados. Esto es consistente con la realidad, ya que en general los integrantes de este estamento se encuentran estudiando por lo que no han ingresado al mercado laboral, y en caso de que trabajen en general lo hacen en trabajos informales y temporales, por ejemplo en supermercados, grandes tiendas según la temporada, temporeros en la fruticultura, etc.

No existe un grupo que tenga el mayor número de afiliados durante el total del periodo comprendido. Desde 2004 hasta 2006 el grupo con mayor afiliados corresponde al tramo entre 30 y 35 años, luego entre 2007 y 2009 pasa a ser el tramo 40 a 45 años, entre 2010 y 2012 corresponde al tramo entre 35 y 40 años, y finalmente en el 2013 el tramo entre 25 y 30 años agrupa la mayor cantidad de afiliados al sistema. El aumento en el último grupo puede deberse a una mayor conciencia entre los jóvenes sobre la importancia de cotizar los primeros años de la vida laboral, por el tema del interés compuesto que se mencionó unas secciones atrás, y además por las medidas tomadas con la reforma del 2008 en cuanto a los trabajadores independientes.

Cuadro 22: Afiliados por grupos etarios desde 2004 hasta 2013

Edad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hasta 20	165.671	284.863	331.538	384.212	447.549	414.863	386.102	389.513	436.253	453.068
+ 20 – 25	779.919	864.774	892.412	922.117	962.893	1.000.540	1.042.285	1.090.243	1.144.505	1.200.839
+ 25 – 30	997.015	1.013.080	1.020.499	1.055.001	1.100.934	1.120.461	1.138.507	1.153.473	1.174.702	1.214.454
+ 30 – 35	1.111.024	1.120.877	1.131.052	1.140.461	1.128.507	1.113.616	1.103.204	1.111.211	1.142.354	1.191.544
+ 35 – 40	1.110.567	1.109.286	1.126.765	1.116.701	1.131.427	1.147.936	1.167.791	1.179.182	1.178.524	1.166.660
+ 40 – 45	1.049.547	1.073.529	1.106.257	1.172.404	1.168.006	1.171.695	1.166.177	1.157.383	1.136.183	1.150.817
+ 45 – 50	788.117	817.157	871.776	934.525	1.004.325	1.052.229	1.093.140	1.124.325	1.173.896	1.150.401
+ 50 – 55	526.996	548.290	596.494	655.972	716.615	767.112	818.598	871.111	923.637	986.439
+ 55 – 60	326.790	334.869	362.748	395.782	434.959	477.785	513.100	556.573	609.137	659.834

Fuente: Superintendencia de Pensiones, Series Estadísticas Anuales de Afiliados por Edad. Se excluye a los grupos entre 60-65 años, +65, y aquellos sin información.

El cuadro anterior solo nos da un primer acercamiento del comportamiento en los distintos grupos etarios. Según el análisis de la sección anterior sobre género, mujeres y hombres actúan de manera disímil. En el siguiente gráfico se puede apreciar el distinto comportamiento entre hombres y mujeres cotizantes en cada uno de los tramos etarios:

Figura 12: Cotizantes por género y tramo edad 2014



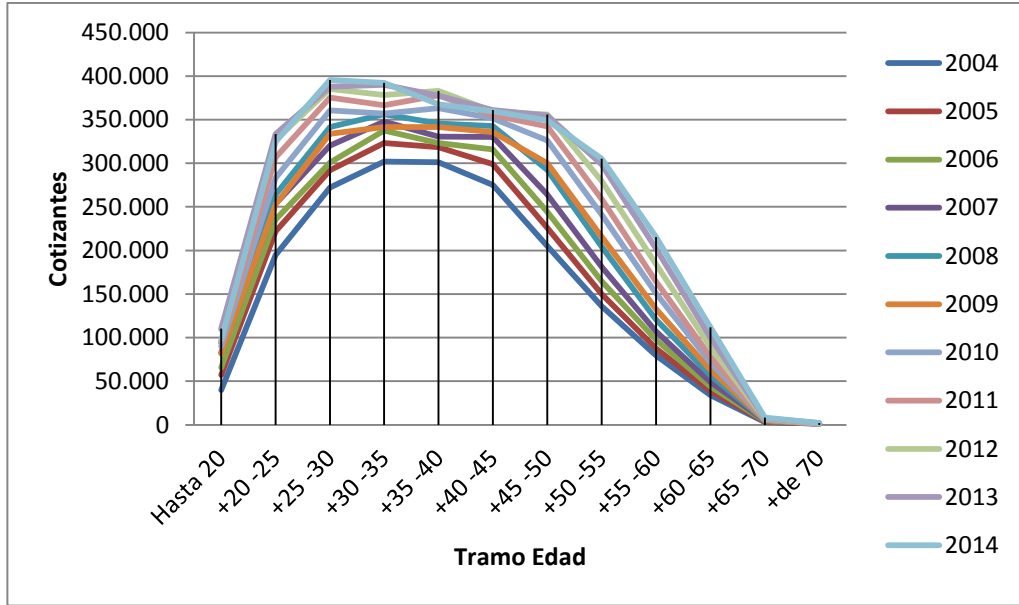
Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia Pensiones: "Número de cotizantes hombres/mujeres por edad y AFP" para los años 2004-2014.

La curva tiene una forma similar entre hombres y mujeres pero se aprecian claras diferencias. En primer lugar la curva de hombres es superior a la de las mujeres en todos los tramos de edad considerados. Segundo, la curva de las mujeres tiene más pendiente mientras más cercanas están al

momento de la jubilación, esto tiene que relación con su edad de jubilación (jubilan antes que los hombres) pero también la curva comienza a caer mucho antes que la de los hombres, es decir, quiere decir que las cotizantes mujeres disminuyen. Las cotizantes mujeres se encuentran en mayor número entre los 25 y los 30 años, lo mismo para los hombres, pero luego las mujeres comienzan a descender considerablemente en número. Por otro lado, la curva de los hombres se mantiene más estable durante un mayor periodo.

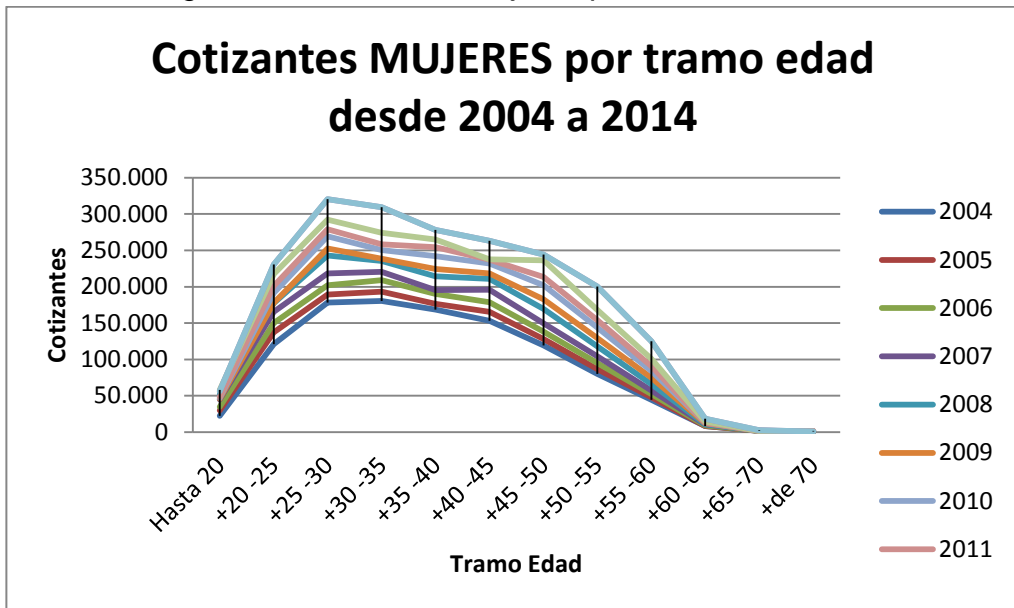
Uno de los factores que determinan la disminución en el número de mujeres cotizantes luego de los 30 años, es la maternidad. La mujer se retira del mercado laboral y se dedica al cuidado del hogar y de los hijos. En este sentido, las políticas públicas deben ir enfocadas a entregarles un apoyo a la mujer, por ejemplo mayor cantidad de jardines y salas cunas para los hijos, que le permitan reintegrarse al mercado laboral para así evitar las grandes lagunas que se están produciendo. Este es un comportamiento que se ha mantenido durante el tiempo, y eso se puede ver al integrar al gráfico anterior el número de cotizantes hombres y mujeres desde el 2004 a la fecha.

Figura 13: Cotizantes Hombres por tramo edad 2004-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia Pensiones: "Número de cotizantes hombres/mujeres por edad y AFP" para los años 2004-2014.

Figura 14: Cotizantes mujeres por tramo edad 2004-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia Pensiones: "Número de Cotizantes hombres/mujeres por edad y AFP" para los años 2004-2014.

5.3.4. Análisis de cobertura previsional por género y región.

Como se sabe nuestro país enfrenta realidades distintas en cada región, se presentan diferencias en cuanto a los niveles de crecimiento, sector económico dominante, institucionalidad, PTF (productividad total de factores), diferencias sociales, culturales y demográficas. Por esto parece importante analizar el estado de la Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional en cada una de ellas. Además, se separó por género cada una de las regiones, ya que se detectó que la cobertura no es igual para ambos.

Primeramente, para los hombres la situación más crítica se da en la IX Región de la Araucanía, donde tanto la Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional alcanzan sus menores niveles, 68,2%, 42,4%, 45,12% respectivamente. La región mencionada, presenta niveles muy por debajo el promedio nacional para los hombres:

Cuadro 23: Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional promedio a nivel nacional para hombres

PROMEDIO NIVEL	Cobertura Estadística	Cobertura Efectiva	Cobertura Ocupacional
NACIONAL			
Hombres	83,2%	58,9%	62,4%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones

La segunda región en peor estado en cuanto a cobertura para los hombres corresponde a la XI Región de Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo, con baja Cobertura Efectiva y Ocupacional, 44,7% y 45,9%. Muy por el contrario la Región Metropolitana tiene los mejores niveles de cobertura para los hombres, diametralmente altos en comparación con los niveles más bajos. La Cobertura Efectiva para los hombres en la Región Metropolitana alcanza un 116%, en tanto la Cobertura Ocupacional alcanza niveles de un 124,5%, alcanzando la sobrecobertura. Sin embargo, la mayor Cobertura Estadística no corresponde a la capital, sino a la XV Región de Arica y Parinacota, con una cobertura de 118,4%.

Cuadro 24: Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional por región para hombres - 2014

Región	Afiliados (a)	FT (b)	C.EST (c)=(a)/(b)	Cotizantes (d)	C.EFE (e)=(d)/(b)	Ocupación (f)	C. OCU (g)=(d)/(f)
XV	52.581	44.428	118,4%	33.613	75,7%	41.372	81,2%
I	77.109	102.752	75,0%	53.927	52,5%	97.236	55,5%
II	151.966	186.840	81,3%	119.127	63,8%	178.470	66,7%
III	72.304	85.809	84,3%	53.763	62,7%	79.719	67,4%
IV	162.177	218.947	74,1%	108.916	49,7%	204.108	53,4%
V	423.141	502.007	84,3%	273.473	54,5%	468.220	58,4%
RM	2.025.557	1.943.817	104,2%	2.253.975	116,0%	1.810.106	124,5%
VI	216.150	268.939	80,4%	148.895	55,4%	255.864	58,2%
VII	238.973	291.081	82,1%	150.496	51,7%	273.071	55,1%

VIII	429.024	543.578	78,9%	306.563	56,4%	500.919	61,2%
IX	192.984	283.140	68,2%	120.092	42,4%	266.159	45,1%
XIV	77.120	106.472	72,4%	52.404	49,2%	102.319	51,2%
X	199.304	257.085	77,5%	129.836	50,5%	248.939	52,2%
XI	26.465	34.085	77,6%	15.243	44,7%	33.206	45,9%
XII	46.467	52.031	89,3%	30.466	58,6%	50.397	60,5%

Fuente: (a) y (d) Superintendencia de Pensiones: Informe estadístico Trimestral para Julio-Agosto-Septiembre para 2014. (b) y (f) Instituto Nacional de Estadísticas: Cifras Trimestrales sobre situación de la fuerza de trabajo por región-hombres para el año 2014 (Encuesta NENE)

En cuanto a las mujeres, nuevamente la IX Región de la Araucanía presenta los peores indicadores a nivel nacional, tanto para Cobertura Estadística, Cobertura Efectiva y Cobertura Ocupacional, 97,1%, 41,8% y 44,8% respectivamente. Nuevamente, por muy por debajo de los niveles promedio a nivel nacional para las mujeres:

Cuadro 25: Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional promedio a nivel nacional para mujeres

PROMEDIO NIVEL NACIONAL	Cobertura Estadística	Cobertura Efectiva	Cobertura Ocupacional
Mujeres	127,8%	57,1%	60,9%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones

Sorpresivamente, los mejores niveles de cobertura no se encuentran en la Región Metropolitana, sino en la XII Región de Magallanes y la Antártica

Chilena, con una Cobertura Efectiva de 78,7% y Ocupacional de 81,5%. Pero, al igual que en el caso de los hombres, la mayor Cobertura Efectiva es alcanzada en la XV Región de Arica y Parinacota, con un 160,8% de sobrecobertura. La segunda región con peores niveles en cuanto a Cobertura para las mujeres corresponde a la IV Región de Coquimbo con una Cobertura Efectiva de tan solo 44,46% y Cobertura Ocupacional de 47,48%.

Cuadro 26: Cobertura Estadística, Efectiva y Ocupacional por región para mujeres - 2014

Región	Afiliadas (a)	FT (b)	C. EST (c)=(a)/(b)	Cotizantes (d)	C. EFE (e)=(d)/(b)	Ocupación (f)	C. OCU (g)=(d)/(f)
XV	52.581	32.694	160,8%	23.998	73,4%	30.934	77,6%
I	77.109	60.130	128,2%	35.129	58,4%	56.949	61,7%
II	151.966	100.230	151,6%	70.031	69,9%	93.855	74,6%
III	72.304	52.398	138,0%	30.724	58,6%	48.514	63,3%
IV	162.177	151.146	107,3%	67.194	44,5%	141.506	47,5%
V	423.141	352.137	120,2%	188.276	53,5%	320.400	58,8%
RM	2.025.557	1.544.182	131,2%	977.338	63,3%	1.440.165	67,9%
VI	216.150	160.153	135,0%	90.172	56,3%	149.778	60,2%
VII	238.973	178.997	133,5%	98.045	54,8%	164.305	59,7%
VIII	429.024	364.173	117,8%	194.160	53,3%	331.593	58,6%
IX	192.984	198.746	97,1%	83.125	41,8%	185.730	44,8%
XIV	77.120	72.001	107,1%	32.277	44,8%	67.550	47,8%
X	199.304	167.895	118,7%	88.313	52,6%	158.464	55,7%

XI	26.465	23.597	112,2%	12.306	52,2%	22.704	54,2%
XII	46.467	29.252	158,9%	23.022	78,7%	28.246	81,5%

Fuente: (a) y (d) Superintendencia de Pensiones: Informe estadístico Trimestral para Julio-Agosto-Septiembre para 2014. (b) y (f) Instituto Nacional de Estadísticas: Cifras Trimestrales sobre situación de la fuerza de trabajo por región-mujeres para el año 2014 (Encuesta NENE)

El estado particular de cada región debe ser considerado, cada una de ellas tienen necesidades distintas, que también se podrían reflejar en la situación de la cobertura previsional existente. La situación de la Región de la Araucanía es realmente preocupante, presenta niveles muy bajos tanto para hombres como para mujeres. Como se mencionó anteriormente, esto puede ser un reflejo de la complicada realidad de la región: presenta el menor PIB per cápita regional a nivel país y el segundo menor ingreso imponible promedio a nivel país, una de las más altas tasas de pobreza e indigencia a nivel país, existe gran diferencia en la distribución de los ingresos monetarios y autónomos (el decil más rico acumula poco más del 40% de los ingresos per cápita, mientras que el decil más pobre acumula menos del 2%), los niveles de escolaridad promedio local son menores al promedio nacional, existen graves problemas de conectividad e infraestructura, gran parte de la población es mapuche (quienes posiblemente no cotizan⁴³) y está enfrentada a constantes conflicto producto de las demandas mapuches.

⁴³ En Julio de 2014 se lanzó el proyecto de “Educación Previsional con Pertinencia Mapuche”, que busca informar a la comunidad mapuche sobre el funcionamiento del Sistema.

La razón por qué algunas regiones se encuentran considerablemente más atrasadas que las otras tiene estrecha relación con la actividad económica asociada a cada región, esto será analizado en la siguiente sección.

5.3.5. Análisis de cobertura previsional por sector económico

Con datos de Instituto Nacional de Estadísticas sobre los ocupados por sector económico, más los datos entregados por la Superintendencia de Pensiones sobre los cotizaciones por sector económico, se calcula la Cobertura Ocupacional para cada uno de los sectores. Con respecto a los datos, es importante mencionar que se dejó fuera una gran cantidad de personas que cotizaban pero estaban definidos como “Sin Información” acerca del sector económico en el cual se desempeñaban, lo que puede afectar los resultados. Lo anterior es un problema que imposibilita un análisis 100 por ciento certero y una preocupación acerca de la no existencia de datos exactos, no obstante con lo adquirido se puede llegar a ciertas conclusiones que se condicen con la realidad y que son útiles para comprender el comportamiento en cada sector. Otro punto importante es que los cotizantes corresponde a aquellas personas que cotizaron en septiembre de cada año, por remuneraciones devengadas en Agosto de cada año, debido a esto la Cobertura Ocupacional podría diferir enormemente de la Cobertura Efectiva ya que no se recoge el efecto del trabajo estacional (por ejemplo los temporeros que recolectan fruta dependiendo de la temporada).

El sector que muestra menor Cobertura Ocupacional corresponde a “Minas y Canteras”, con niveles muy por debajo en comparación a los demás sectores. Dos sectores comparten los mayores niveles de cobertura durante los años comprendidos, el “Sector Financiero” y “Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler”, llegando a la sobrecobertura.

Cuadro 27: Cobertura Ocupacional sistema de Pensiones AFP según ramas de actividad económica desde 2010 hasta 2014

Sector Económico	2010	2011	2012	2013	2014
Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca	49,46%	40,78%	39,98%	41,65%	40,25%
Minas y Canteras	30,25%	29,84%	29,30%	28,97%	27,19%
Industria	44,13%	57,07%	60,78%	58,39%	37,64%
Electricidad, Agua y Gas	33,10%	40,72%	49,79%	48,39%	42,13%
Construcción	56,09%	69,99%	77,59%	69,48%	62,10%
Comercio	34,38%	36,49%	41,46%	37,28%	36,38%
Hoteles y Restaurantes	43,68%	52,17%	51,91%	56,42%	54,26%
Transporte y Comunicaciones	42,12%	48,31%	49,84%	47,51%	45,87%
Servicios Financieros	109,56%	119,24%	128,84%	99,17%	113,95%
Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler	115,64%	110,45%	128,50%	114,67%	112,52%
Servicios Comunes y Sociales	67,42%	56,19%	53,95%	55,58%	62,17%

Fuente: Ocupados 2010-2014 INE: Ocupados por rama de actividad, nivel nacional y Regional. Cotizantes 2012-2014 Superintendencia de Pensiones: Cotizantes por actividad económica región.

Las diferencias entre los sectores se explican por los distintos arreglos institucionales que rigen los procesos de contratación entre los sectores, donde la informalidad y el trabajo independiente se concentran en aquellos sectores con menor cobertura. Algunos sectores pueden estar altamente formalizados que se traduce en mayor cobertura previsional, mientras en otras la informalidad puede ser superior, por tanto, menor cobertura previsional.

En “Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca” se podría haber esperado que fuera el sector con la menor cobertura, debido a la temporalidad que afecta a los trabajadores que se desempeñan dentro de él, a pesar de esto, aún muestra niveles debajo del 50% y se debe buscar la forma de aumentar la cobertura previsional. Por ejemplo, en la pesca, se desempeñan pescadores artesanales, generalmente asociados a un Sindicato, la AFP Estatal podría tratar directamente con ellos con el fin de asegurarles una pensión para el futuro.

Con respecto a la situación de “Minas y Canteras” los resultados resultan extraños debido a la existencia de grandes empresas en la industria. De todos formas esto podría deberse a un aumento en los “piques artesanales”.

“Transporte y Comunicaciones” también se encuentra con una cobertura menor al 50%. Dentro de este grupo, especialmente en Transporte, se mezclan informalidad y trabajo por cuenta propia, como por ejemplo el caso de los

taxistas. En “Comercio”, también sucede lo mismo, por ejemplo con los vendedores ambulantes y eso se ve reflejado en la baja cobertura.

5.3.6. Análisis cobertura previsional según relación de dependencia

Desde el comienzo del sistema se ha prestado especial atención al caso de los trabajadores independientes. Las diferencias en número de afiliación obligatoria de dependientes e independientes para hombres y mujeres no muestran mayores diferencias, la sorpresa recae en el número de afiliados voluntarios. Desde el 2008, con la creación del Pilar Solidario, se permite al trabajador que lo quisiese aportar un porcentaje superior al 10% obligatorio, beneficio que empieza a regir desde 2009. A cuanto a afiliación voluntaria las mujeres son mucho mayor en número que los hombres.

Cuadro 28: Afiliados al Sistema de Pensiones según género y relación de dependencia del trabajador desde 2004 a 2014

Año	Afiliados Masculinos		Afiliadas Femeninas	
	DEPENDIENTES	INDEPENDIENTES	DEPENDIENTES	INDEPENDIENTES
2014	4.947.386	233.031	4.314.873	207.059
2013	4.889.452	208.519	4.222.220	174.740
2012	4.792.678	171.065	4.081.510	138.813
2011	4.644.702	168.832	3.933.071	138.040
2010	4.544.717	167.079	3.837.723	132.857
2009	4.468.085	167.584	3.760.812	133.552

2008	4.378.836	158.242	3.646.194	124.992
2007	4.182.353	150.985	3.456.664	118.787
2006	4.034.109	137.988	3.284.248	109.240
2005	3.985.503	88.578	3.155.131	84.617
2004	3.813.323	135.039	2.986.564	103.765

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones: "Informe Estadístico Trimestral de afiliados y cotizantes"

Cuadro 29: Afiliados Voluntarios al Sistema de Pensiones según género desde 2009 a 2014

Año	Afiliados Voluntarios		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
2014	1.816	12.500	14.316
2013	1.578	12.929	14.507
2012	1.819	34.439	36.258
2011	1.588	39.589	41.177
2010	886	34.763	35.649
2009	421	5.829	6.250

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones: "Informe Estadístico Trimestral de afiliados y cotizantes"

Con los datos recopilados de la Superintendencia de Pensiones y el INE se calcula la Cobertura Ocupacional para los trabajadores dependientes e independientes. Los resultados son dramáticos para los trabajadores independientes. La Cobertura Ocupacional para los trabajadores dependientes ha aumentado considerablemente desde 2004, alcanzando un 81,89%. Si bien la cobertura para los independientes ha aumentado, aun presenta niveles sumamente bajos con tan sólo un 6,38% de cobertura, esto quiere decir que gran parte de la población que se encuentra sin cobertura corresponde a este grupo. Con los esfuerzos de la Reforma de 2008 con respecto a la afiliación progresiva de los trabajadores independientes, se hubiera esperado un gran impacto a partir de 2009, lo que no se aprecia en los datos. Claramente queda mucho trabajo que hacer con respecto a los independientes, quienes en general se ven afectados por ingresos bajos e inestables, los cuales los desincentiva a ingresar al Sistema de manera activa.

Cuadro 30: Cobertura Ocupacional según dependencia del trabajador desde 2004 a 2014

AÑO	COTIZANTES		OCUPADOS		COBERTURA OCUPACIONAL	
	(a)		(b)		(c)=(a)/(b)	
	DEPENDIENTES	INDEPENDIENTES	DEPENDIENTES	INDEPENDIENTES	DEPENDIENTES	INDEPENDIENTES
2014	4.850.242	125.888	5.922.590	1.972.253	81,89%	6,38%
2013	4.784.884	121.383	5.844.786	1.914.121	81,87%	6,34%
2012	4.611.474	113.194	5.756.306	1.851.461	80,11%	6,11%
2011	4.383.448	94.102	5.561.844	1.926.899	78,81%	4,88%
2010	4.186.683	92.537	5.342.870	1.869.387	78,36%	4,95%
2009	3.888.817	76.000	5.006.982	1.573.127	77,67%	4,83%
2008	3.857.704	67.219	4.944.965	1.659.366	78,01%	4,05%
2007	3.582.399	55.420	4.718.397	1.653.232	75,92%	3,35%

Fuente: (a) Superintendencia de Pensiones "Informe Estadística Trimestral de afiliados y cotizantes". (b) 2009-2014 INE: Encuesta NENE, Ocupados por categoría en la Ocupación. 2004-2008 INE: Series Empalmadas Diciembre-Febrero 1986 a Diciembre-Febrero 2010, base CENSO 2002. La columna INDEPENDIENTES fue calculada siguiendo la metodología de la Superintendencia (suma de los trabajadores por cuenta propia y empleadores)

4.3.7. Conclusiones sobre cobertura

1. Entre 2004 y 2014 aumenta la Cobertura Estadística, pero esta no es la mejor herramienta para medir cobertura. La Cobertura Efectiva aumenta, sin embargo los niveles aún no superan el 60%. La Cobertura Ocupacional llega tan solo a un 63%. Las políticas públicas que se elaboren deben considerar la diferencia entre lograr que las personas se afilien a alguna AFP y hacer que las personas coticen en una AFP, lo último es lo que se necesita para aumentar realmente la cobertura. Una AFP Estatal podría lograr que más personas ingresen al Sistema, pero la pregunta que debe hacerse es si ellos realmente cotizarán mensualmente, muchas veces las razones por las que las personas no lo hacen tienen relación con características intrínsecas al mercado del trabajo y poco y nada tienen que ver con el Sistema de Pensiones.

2. A pesar de que la Cobertura Efectiva y la Cobertura Ocupacional no presenta grandes diferencias entre hombres y mujeres, las mujeres reciben pensiones promedio menores que los hombres. Esto es por la presencia de mayores lagunas laborales y los menores sueldos que reciben. A pesar de que el gobierno entrega un Bono por Hijo que busca reducir la brecha existente y compensar a las mujeres por el cuidado de los hijos, las diferencias se mantienen. Una AFP Estatal no podrá

atender a todas las mujeres y solucionarles el problema, por lo que en este aspecto no tiene cabida.

3. Al analizar por tramos etarios y por género se observa que el comportamiento de hombres y mujeres se ha mantenido prácticamente inalterado durante los últimos años, y lo único que ha cambiado es el número de cotizantes. Una AFP Estatal podría ser un aporte en cuanto a la información que se les entrega a las personas sobre lo importante de cotizar y estar afiliado a una AFP, pero las investigadoras creen que sería mucho mejor educar a las personas cuando se encuentren en el colegio y hacerlo parte de la malla curricular.

4. Cada región presenta una situación muy disímil entre una y otra. La región de la Araucanía es la que se encuentra en una peor situación tanto para hombres como mujeres. Estas diferencias se deben a características propias de la región, por ejemplo el sector económico predominante en la región (hay algunos sectores donde el trabajo informal es más común como agricultura y transporte). Una AFP Estatal no mejorará el estado de cada región en particular, debido a que la situación de cada una tiene más que ver con la realidad que con el funcionamiento del Sistema de Pensiones. En este sentido la Agenda de Productividad y Desarrollo podría lograr potenciar a aquellas regiones

que se encuentren más débiles lo que significará una mejora en todos los sentidos.

5. A pesar de los esfuerzos que se han realizado para aumentar la cobertura sobre los trabajadores independientes, estos no han mostrado mejores niveles. Esto nos dice que las reformas no han ido en la dirección correcta y que quizás las autoridades deberían comenzar a ser más estrictos con este grupo. Nuevamente una AFP Estatal funcionará de la misma forma que una AFP privada, por lo que no habrá diferencia con respecto a lo que ellos pueden hacer para motivar a los trabajadores independientes a afiliarse y cotizar.

6. CONCLUSIONES

El Sistema de Pensiones chileno no satisface las necesidades de la población, lo cual se explica por las razones expuestas en este trabajo, donde muchas de ellas no dependen del sistema mismo, sino que se relacionan con factores de la estructura del Mercado Laboral. Por lo tanto, las reformas se deben hacer en diversos aspectos, por ejemplo establecer la cotización obligatoria de aquellos que trabajan con boletas de honorarios, aumentar el número de salas cunas disponibles para las mujeres que les permita reintegrarse a la vida laboral, disminuir la informalidad en el Mercado Laboral, entre otros. Se ha llegado a la conclusión de que la creación de una AFP del Estado no es la solución en el sentido correcto y que para los objetivos que plantea cumplir (mejorar cobertura, calidad y competencia) existen otros mecanismos posibles más eficientes y realmente efectivos. La Reforma de 2008 implementó cambios al sistema que generaron una mejoría, el trabajo ahora consiste en cómo solucionar los aspectos que aún continúan débiles. En este sentido, la licitación de cartera de nuevos afiliados genera un incentivo fuerte a la disminución de las comisiones cobradas por las AFPs, este mecanismo podría ser ampliado por ejemplo licitando carteras de afiliados que pertenezcan al sistema y que se encuentren cotizando de manera activa.

La poca información que poseen las personas es uno de los temas más preocupantes, la complejidad del mismo y la difícil comprensión por parte de

aquellos que no están acostumbrados a conceptos como rentabilidad, comisión, densidad de cotizaciones, etc. afectan negativamente al entendimiento del sistema previsional. Como se planteó, educación juega un rol fundamental y este tema, al igual que muchos otros relacionados con el bienestar de las personas, deberían incluirse en la malla curricular de educación.

Es importante mencionar que este estudio es un primer acercamiento a lo que sería la creación de una AFP Estatal, se necesitan más y mejores datos que permitan realizar un análisis más acabado. Resulta sorprendente la poca literatura existente sobre competencia en la industria de Administradoras de Fondos de Pensiones, a pesar de que se comporta de una manera tan particular e interesante. Por ejemplo, está pendiente en estudio de evaluación de impacto sobre la entrada de AFP Modelo, lo cual nos podría dar algunas luces de los puntos claves que se deben modificar. Al plantear la creación de una institución pública, se deben hacer todos los análisis necesarios de los posibles efectos que tendrá realmente, y tal como está planteada la AFP Estatal el objetivo no se logrará.

El planteamiento de una AFP del Estado es una medida apresurada que busca calmar momentáneamente a la ciudadanía. Se espera que el trabajo de la Comisión Bravo entregue medidas realmente apropiadas que permitan a todos los chilenos vivir de manera digna durante la vejez.

7. BIBLIOGRAFÍA

ARAVENA, Lucy. (2014). “BancoEstado revela que cobros de la Cuenta Rut no cubren costo de operación del servicio”. [en línea]. Emol en Internet. 12 de Noviembre, 2014.

<<http://www.emol.com/noticias/economia/2014/11/12/689531/presidente-de-bancoestado-cobros-de-cuenta-rut-no-cubren-el-costode-su-operacion.html> > [consulta: 20 de Noviembre 2014].

ARENAS DE MESA, Alberto. (2000). “El Sistema de Pensiones en Chile: principales resultados y desafíos pendientes”. Santiago, Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

ARENAS, Alberto, LLANES, María & MIRANDA, Fidel. (2006). “Protección social efectiva, calidad de la cobertura, equidad y efectos distributivos del sistema de pensiones en Chile”. Santiago, Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

BANCOESTADO. (2009). Acuerdo Consejo Directivo.

BERNSTEIN, Solange & RUIZ, José. (2005). “Sensibilidad de la demanda con consumidores desinformados: El caso de las AFP en Chile”. Documento de trabajo N°4. Superintendencia de AFP.

BERSTEIN, Solange & TOKMAN, Andrea. (2005). “Brechas de ingresos entre géneros: ¿Perpetuadas o exacerbadas en la vejez?”. Documento de trabajo N°8. Superintendencia de AFP.

BERSTEIN, Solange, LARRAÍN, Guillermo & PINO, Francisco. (2005). “Cobertura, densidad y pensiones en Chile: proyecciones a 20 años plazo”. Documento de Trabajo N°12. Superintendencia de AFP.

BONILLA, Claudio. (2014). “Calculando el Daño Previsional por las Subcotizaciones del Estado a los empleados públicos”. Serie de estudios N° 93. Asociación de AFP.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. (2004). “Proyecciones y estimaciones de población”. Santiago, Chile.

LOVERA, Edgardo. (2013). “Cuenta RUT BancoEstado: ¿No es posible reducir sus cobros?”. [en línea]. El Quinto Poder en Internet. 25 de Agosto, 2013. <<http://www.elquintopoder.cl/economia/cuenta-rut-banco-estado-no-mas-cobros/>>. [consulta: 13 Octubre 2014].

MANGELSDORFF, Ivonne. (2012). “La reforma previsional”. En: SEMINARIO GÉNERO y políticas públicas: avances y desafíos. 30 de Noviembre de 2012. Santiago, Chile. Servicio Nacional de la Mujer.

MARCEL, Mario & TAPIA, Waldo. (2010). “Efectos de la crisis financiera sobre las pensiones en América Latina”. Documento de trabajo N°152. Banco Interamericano de Desarrollo.

OECD (2013), “Pensions at a Glance 2013: OCDE and G20 Indicators”, OCDE Publishing.

PAREDES, Ricardo. (2012). “Las pensiones de vejez que deja el sistema de AFP en Chile: Estimaciones de tasa de reemplazo”. Santiago, Chile. DICTUC.

PARTARRIEU, Bárbara. (2014). “El 90% de los aportes privados a las campañas políticas es secreto”. [en línea]. CIPER en Internet. 08 de Octubre, 2014. < <http://ciperchile.cl/2014/10/08/el-90-de-los-aportes-privados-a-las-campanas-politicas-es-secreto/>> [consulta: 20 Octubre 2014].

PIÑERA, José. (1992). “El cascabel al gato”. Santiago, Chile. Editorial Zig-Zag.

REYES, Gonzalo & CASTRO, Gabriel. (2008). “Medidas pro-competencia de la Reforma Previsional”. Documento de trabajo N° 29. Superintendencia de AFP.

RIESCO, Manuel & DURAN, Francisco. (2010). “La Gran Ilusión: perspectiva comparada de la rentabilidad de los fondos de pensiones AFP y los mercados financieros internacionales al largo plazo”. Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo.

SUPERINTENDENCIA DE AFP. (2014). Boletín estadístico N°24.

SUPERINTENDENCIA DE AFP. (2014). “Seguimiento de la Reforma Previsional”.

SUPERINTENDENCIA DE AFP. Preguntas Frecuentes: ¿Cuáles son las modalidades de pensión?

TORO, Pía. (2014). “Encuesta Laborum: 78% evalúa negativamente el sistema de AFP”. [en línea]. El Pulso en Internet. 10 de Septiembre, 2014. <<http://www.pulso.cl/noticia/economia/economia/2014/09/7-49814-9-encuesta-laborum-78-evalua-negativamente-el-sistema-de-afp.shtml>> [consulta: 01 Octubre 2014]

8. ANEXOS

ANEXOS 1: Límites de Inversión

Por Instrumento: El objetivo de los límites por instrumento es lograr una adecuada diversificación por instrumentos de las carteras de los Fondos de Pensiones, acotando las combinaciones de retorno y riesgo que éstos pueden alcanzar.

Por Emisor: El límite establecido como un porcentaje del valor del Fondo permite acotar la concentración de las inversiones de los Fondos de Pensiones en instrumentos emitidos o garantizados por una misma entidad. En cuanto al límite establecido como un porcentaje de los activos o del patrimonio del emisor, se trata de evitar que el Fondo de Pensiones adquiera un peso significativo en las decisiones del emisor. Por ejemplo, en el caso de una sociedad anónima se trata de impedir que un Fondo de Pensiones se transforme en controlador de la sociedad.

Además existen distintos límites por emisor dependiendo del sector económico que se trate, distinguiéndose el sector financiero (bancos y empresas de leasing), el sector externo, los fondos de inversión y fondos mutuos, el Estado y las empresas. A su vez, dentro de cada uno de estos sectores existen límites distintos según el tipo de instrumento que se trate.

Para emisores relacionados con la administradora: Los recursos de los Fondos de Pensiones no pueden ser invertidos directa o indirectamente en títulos emitidos o garantizados por la Administradora del Fondo respectivo, ni tampoco en instrumentos que sean emitidos o garantizados por personas relacionadas a esa Administradora.

ANEXO 2: Modalidades de Retiro

Las características de cada una de las modalidades de retiro son presentadas a continuación:

Retiro programado: La pensión es pagada por la AFP con cargo a la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado. El monto de la pensión se calcula y actualiza cada año en función del saldo de la cuenta individual, la rentabilidad de los fondos, la expectativa de vida del afiliado y/o la de sus beneficiarios y la tasa vigente de cálculo de los retiros programados. Esto significa que el monto de la pensión varía cada año, disminuyendo en el tiempo.

El afiliado mantiene la propiedad de sus fondos y puede cambiarse de AFP y de modalidad de pensión. En caso de que fallezca, con el saldo remanente se continuará pagando pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios y si estos no existen, los fondos que eventualmente quedaren se pagarán como herencia.

Renta vitalicia inmediata: Modalidad de pensión en la cual el afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida, obligándose dicha compañía al pago de un renta mensual, fija en UF, para toda la vida del afiliado y fallecido éste, a sus beneficiarios de pensión.

En este caso la AFP traspasa a la Compañía de Seguros de Vida los fondos previsionales del afiliado para financiar la pensión contratada. Por lo tanto, al seleccionar una renta vitalicia, el afiliado deja de tener propiedad de sus fondos.

La renta vitalicia, una vez contratada por el afiliado, es irrevocable, por lo que éste no puede cambiar de Compañía de Seguros ni de modalidad de pensión.

Es importante mencionar que el afiliado puede optar por esta modalidad sólo si su pensión es mayor o igual al monto de la pensión mínima vigente. Además en esta modalidad, el afiliado tiene la posibilidad de solicitar Condiciones Especiales de Cobertura, para mejorar la situación de sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia, en caso de que fallezca.

Las Condiciones Especiales de Cobertura son dos:

1. **Periodo Garantizado:** si el afiliado fallece antes del término del periodo garantizado, la Compañía de Seguros de Vida le garantiza el pago del 100% de la pensión contratada distribuida entre sus beneficiarios legales, por todo el

tiempo remanente. Al término de dicho periodo, el pago de las pensiones de sobrevivencia se efectuará en los porcentajes que la ley establece. En caso de que el afiliado no tenga beneficiarios legales, el pago de las rentas mensuales garantizadas, se efectuará a aquellas personas que el mismo afiliado haya designado, y en su defecto, a sus herederos.

2. Cláusula de incremento de porcentaje: al fallecimiento del afiliado, la Compañía de Seguros de Vida pagará a su cónyuge y demás beneficiarios, el monto de la renta vitalicia contratada, pero en un porcentaje superior al que establece la ley para los beneficiarios de pensión de sobrevivencia. Esta opción solo puede solicitarla el afiliado que tenga cónyuge.

Renta temporal con renta vitalicia diferida: El afiliado contrata con una Compañía de Seguros el pago de un renta vitalicia mensual, fija en UF, a partir de una fecha futura, dejando en su cuenta individual de la AFP un saldo para una renta temporal, por el periodo que va entre la selección es esta modalidad y el inicio del pago de la renta vitalicia diferida.

Respecto de la renta vitalicia que incluye esta modalidad, el afiliado tiene la posibilidad de solicitar Condiciones Especiales de Cobertura.

Renta vitalicia inmediata con retiro programado: En esta modalidad se dividen los fondos que el afiliado tiene en su cuenta individual de la AFP y contrata con ellos simultáneamente una renta vitalicia inmediata y una pensión por Retiro Programado.

Respecto de la Renta Vitalicia que incluye esta modalidad, el afiliado tiene la posibilidad de solicitar Condiciones Especiales de Cobertura.

ANEXO 3: Evolución del número de Administradoras

Año	
1981	Ingresa AFP Alameda, Concordia, El Libertador, Invierta, Magíster, San Cristóbal, Summa, Cuprum, Habitat, Planvital, Provida
1985	Se fusionan AFP Alameda y San Cristóbal formando AFP Unión
1986	Ingresa AFP Protección
1988	Ingresa AFP Futuro
1990	Ingresa Bannuestra
1991	Bannuestra es disuelta por incumplimiento de patrimonio mínimo
1992	Ingresa AFP: Vanguardia, Bansander, Fomenta, Laboral, Provipan y Qualitas
1993	Ingresa AFP: Aporta, Genera, Norprevisión (Posteriormente Valora)
1993	Se fusionan AFP Invierta y Planvital (Nombre AFP fusionada: Planvital)
1994	Ingresa AFP Armoniza
1994	Laboral es disuelta por incumplimiento de patrimonio mínimo
1995	Se fusionan Provida con El Libertador (Nombre AFP fusionada: Provida)
1995	Se fusionan Santa María con Vanguardia (Nombre AFP fusionada: Santa María)
1995	Se fusionan Qualitas con Valora (Nombre AFP fusionada: Valora)
1995	Se fusionan Previpan con Valora (Nombre AFP fusionada: Valora)
1995	Se liquida Genera
1996	Se fusionan Concordia con Planvital (Nombre AFP fusionada: Planvital)
1996	Se fusionan Armoniza con Valora (Nombre AFP fusionada: Qualitas-nueva)
1996	Se fusionan Futuro con Magíster (Nombre AFP fusionada: Magister)
1998	Se fusionan Unión con Provida (Nombre AFP fusionada: Provida)
1998	Se fusionan Bansander con Summa (Nombre de AFP fusionada Summa Bansander)
1998	Se fusionan Qualitas con Magister (Nombre AFP fusionada: Magister)
1998	Se fusionan Aporta con Fomenta (Nombre AFP fusionada: Aporta Fomenta)
1999	Se fusionan Protección con Provida (Nombre AFP fusionada: Provida)
2001	Se fusionan Aporta Fomenta con Magister (Nombre AFP fusionada: Magister)
2004	Se fusionan Magister con Planvital (Nombre AFP fusionada: Planvital)
2008	Cambio de nombre AFP Santa María por AFP Capital
2008	Se fusionan Bansander con Capital (Nombre AFP fusionada: Capital)
2010	Ingresa AFP Modelo

ANEXO 4: Presentaciones Comisión Bravo

Nombre	Favor/Contra AFP Estatal	Propuesta
Ana Sojo	Favor	Reforma al Sistema Actual
Centro de Estudios del Desarrollo	Favor	Reforma al Sistema Actual
Daniel Farcas	Favor	Reforma al Sistema Actual
Esteban Calvo	Favor	Reforma al Sistema Actual
Federación Nacional de Sindicatos de Choferes de Camiones de Chile	Favor	Cambio Estructural
Felices y Forrados	Favor	Reforma al Sistema Actual
Instituto Igualdad	Favor	Reforma al Sistema Actual
Oswaldo Andrade	Favor	Reforma al Sistema Actual
Ricardo Ffrench-Davis	Favor	Reforma al Sistema Actual
Salvador Valdés	Favor	Reforma al Sistema Actual
Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Favor	Reforma al Sistema Actual
Agrupación Nacional de Empleados Fiscales	Contra	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipal	Contra	Reforma al Sistema Actual
Confederación Nacional de Taxis Colectivos de Chile C.G.	Contra	Cambio Estructural, Sistema Mixto
Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines de Chile	Contra	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Coordinadora Nacional de Trabajadores No+AFP	Contra	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile	Contra	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud	Contra	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Fundación Jaime Guzmán	Contra	Reforma al Sistema Actual
Fundación Progresá	Contra	Cambio Estructural, Sistema Mixto
Instituto Libertad	Contra	Reforma al Sistema Actual
Klaus Schmidt-Hebbel	Contra	Reforma al Sistema Actual
Movimiento Ciudadano Aquí La Gente	Contra	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Unión Nacional de Trabajadores	Contra	Reforma al Sistema Actual
AFP Capital	-	Reforma al Sistema Actual
AFP Cuprum	-	Reforma al Sistema Actual
AFP Habitat	-	Reforma al Sistema Actual
AFP Modelo	-	Reforma al Sistema Actual
AFP Provida	-	Reforma al Sistema Actual
Alejandro Ferreiro	-	Reforma al Sistema Actual
Asociación de Administradoras de Fondos Mutuos A. G.	-	Reforma al Sistema Actual
Asociación de AFP	-	Reforma al Sistema Actual
Asociación de Aseguradoras de Chile A. G.	-	Reforma al Sistema Actual
Asociación de Consumidores y Usuarios de	-	Cambio Estructural,

AFP		Sistema de Reparto
Asociación Gremial Cajas de Compensación de Chile A. G.	-	Reforma al Sistema Actual
Asociación Gremial de Asesores Previsionales de Chile	-	Reforma al Sistema Actual
Asociación Gremial Nacional de Pensionados del Sistema Privado de Pensiones de Chile	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Asociación Mutuales	-	Reforma al Sistema Actual
Asociación Pensionados Jubilados y Montepiados de Chile	-	Reforma al Sistema Actual
Banco Central de Chile	-	Reforma al Sistema Actual
Central Unitaria de Trabajadores de Chile	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Centro de Finanzas	-	Reforma al Sistema Actual
Colegio de Profesores de Chile A. G.	-	Cambio Estructural, Sistema Mixto
Colegio Médico de Chile A. G.	-	Cambio Estructural, Sistema Mixto
Comunidad Mujer	-	Reforma al Sistema Actual
Confederación de la Producción y el Comercio	-	Reforma al Sistema Actual
Confederación General de trabajadores Públicos y Privados	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Confederación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile	-	Reforma al Sistema Actual
Confederación Nacional Funcionarios de la Salud	-	Reforma al Sistema Actual
Constramet	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social	-	Reforma al Sistema Actual
Econsult	-	Reforma al Sistema Actual
Eduardo Fajnzylber	-	Reforma al Sistema Actual
Ernesto Murro	-	Cambio Estructural, Sistema Mixto
Especialista en Mercado del Trabajo y Protección Social	-	Reforma al Sistema Actual
Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones	-	Reforma al Sistema Actual
Fundación Chile 21	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Fundación SOL	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Guillermo Larraín	-	Cambio Estructural, Sistema Mixto, Cuarta Edad
Helmut Schwarzer	-	Reforma al Sistema Actual
Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas	-	Reforma al Sistema Actual
Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz	-	Cambio Estructural,

		Sistema de Reparto
Joaquín Vial	-	Reforma al Sistema Actual
Juan Sebastián Gumucio	-	Reforma al Sistema Actual
Libertad y Desarrollo	-	Reforma al Sistema Actual
Movimiento por la Diversidad Sexual	-	Cambio Estructural, Sistema Mixto
Movimiento por una pensión digna y justa	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Organización Iberoamericana de Seguridad Social	-	Reforma al Sistema Actual
Presidente Consejo Consultivo Previsional	-	Reforma al Sistema Actual
Principal Financial Group	-	Reforma al Sistema Actual
Sindicato de Actores de Chile	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto
Sindicato Interempresa de Futbolistas Profesionales de Chile	-	Cambio Estructural, Sistema Mixto
Solange Berstein	-	Reforma al Sistema Actual
Subsecretaría de Previsión Social	-	Reforma al Sistema Actual
Tucapel Jiménez	-	Cambio Estructural, Sistema de Reparto