



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

“ANÁLISIS DEL SISTEMA DE LAS AFP EN CHILE, PERÚ Y MÉXICO”

Memoria para optar al Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

CATALINA DANAE CABEZAS CÉSPEDES

PROFESOR GUÍA: SR. VICTOR JURI SABAG

Santiago, Abril del 2018

AGRADECIMIENTOS:

Gracias a mis padres, Sandra y Abelardo, a mi hermana, María Ignacia, por su apoyo constante e incondicional. A mi familia completa y a mis abuelos, por confiar siempre en que podía lograrlo. A Matías, por estar presente en esta etapa de mi vida. Y a mis amigos, por todo el cariño que me entregan.

TABLA DE CONTENIDOS

Tabla de contenidos.....	4
Resumen.....	6
Introducción.....	7

Primera Parte. Regulación de las AFP en el sistema jurídico chileno.

Capítulo I. Administradoras de Fondos de Pensiones.....	9
Capítulo II. La Ley y sus principales reformas.....	16
Capítulo III. Resultados de la aplicación del sistema.....	21
Capítulo IV. Críticas al sistema utilizado en Chile.....	25

Segunda Parte. Sistema de pensiones utilizado en Perú.

Capítulo I. Características generales del Sistema.....	29
Capítulo II. Principales reformas legales del sistema de pensiones de Perú.....	33
Capítulo III. Funcionamiento global del sistema analizado.....	36

Tercera Parte. Sistema de pensiones utilizado en México.

Capítulo I. Características generales del sistema.....	40
Capítulo II. Principales reformas legales al sistema de pensiones utilizado en México.....	47
Capítulo III. Funcionamiento global del sistema de pensiones de México.....	50

Cuarta Parte. Conclusiones:

- 1. Análisis comparativo de los aspectos positivos y negativos de los sistemas analizados..... 52
- 2. Propuestas de mejoramiento de nuestro sistema de pensiones..... 58

Bibliografía.....67

RESUMEN

En el año 1980, en pleno gobierno militar, se llevó a cabo, la más grande Reforma Previsional de nuestro país, mediante la cual, se implementó un nuevo sistema de pensiones, el cual consistía en dejar atrás, el sistema de reparto, y cambiarlo a uno de capitalización individual. Al mismo tiempo, la administración de estos ahorros, fueron entregados a sociedades anónimas, llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones, más conocidas como AFP. Hace algún tiempo, el sistema previsional chileno, entró en una profunda crisis, debido a los bajos montos de las pensiones, entregados por la AFP, según datos de la Superintendencia de Pensiones, en el mes de noviembre del año 2017, el promedio recibido por los jubilados, bajo la modalidad de Retiro Programado, fue de \$126.000¹, cifra que según la Encuesta CASEN² del año 2015, estaría por debajo de la línea de la pobreza. Todo esto, contrastado con las ganancias millonarias que tienen las empresas administradoras, es lo que ha generado el descontento social con el sistema. Es por esto, que este trabajo tiene como finalidad, en primer lugar, conocer en detalle, el sistema previsional de nuestro país, sus principales leyes, su funcionamiento y resultado. Luego se van a dar a conocer dos sistemas muy similares al de nuestro país, que son los utilizados en Perú y México, esto a modo de comparación con ellos. Por último, a partir de las conclusiones, se intentará dar una respuesta que sirva en pro de mejorar el sistema y, más que eso, se intentará acercar nuestro sistema, a los principios de la Seguridad Social.

¹ Superintendencia de Pensiones. Informe Mensual. [En Línea] Santiago, Chile. <http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.si.php?id=inf_estadistica/afipen/mensual/2017/11/m00.html > [Consulta 15 de enero 2018]

² Ministerio de Desarrollo Social. Encuesta CASEN 2015. [En Línea] Santiago, Chile. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Ampliando_la_mirada_sobre_la_pobreza_desigualdad.pdf > [Consulta 15 de enero 2018]

INTRODUCCIÓN

A finales del año 1980, entró en vigencia un nuevo sistema de pensiones para nuestro país: el sistema de capitalización individual. El que consiste, a grandes rasgos, en que cada trabajador posee una cuenta de ahorro personal, administrada por una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). Las AFP son empresas que por ley deben invertir los ahorros de las personas en instrumentos del mercado financiero, de forma que los ahorros generen rentabilidad en el tiempo.

El sistema obliga, que los trabajadores dependientes ahorren un 10% de sus rentas mensuales. Esto es así, dado que el Estado asume que las personas voluntariamente no ahorran lo suficiente para su vejez. Así pues se obliga a ahorrar un 10% de su salario mensual y además, a pagar una comisión a la AFP elegida, por el manejo de los dineros, esta comisión debe ser pagada al momento en que el trabajador realice su cotización.

En el último tiempo, hemos sido partícipes, del descontento de la población con este sistema de pensiones, en particular con las AFP, puesto que cada año son publicados los montos millonarios ganados por estas empresas, lo que se ve contrastado con las bajas pensiones que reciben los jubilados en nuestro país.

Es en este sentido, que mi investigación tiene como propósito, analizar además de nuestro sistema de pensiones y el marco legal en que este se desenvuelve, los utilizados en Perú y México, como países que tienen un sistema muy parecido al nuestro, pero con variantes de importancia, y de esta forma, extraer del estudio de ellos las características particulares, que podrían mejorar nuestra situación actual, todo desde un análisis de la aplicación y de los resultados del sistema de AFP, pero también teniendo en cuenta las leyes marco y las reformas realizadas a ésta, en cada uno de los países.

Para esto, dividiré mi trabajo en 4 partes, las cuales a su vez estarán divididas en distintos capítulos, para un mejor estudio del tema.

La primera parte se centrará en el Sistema Previsional Chileno, basando en el sistema de capitalización individual y específicamente, del estudio pormenorizado de las Administradoras de Fondos de Pensiones, en relación a como están constituidas legalmente y a sus principales reformas, para esto, me basaré en el D.L. 3.500, que es la ley marco del sistema.

La segunda parte, tratará el Sistema Previsional Peruano, dentro de la cual me centraré en sus características, sus legislaciones principales en relación a este tema y las reformas que también han realizado en el país vecino, así como, revisaré, los resultados y las principales críticas que se le hacen al sistema.

De la misma manera, me internaré por el Sistema Previsional Mexicano, revisando sus particularidades, así mismo, sus principales leyes con respecto a la materia, y las consecuencias del mismo.

Finalmente, en la cuarta parte, analizaré los resultados y compararé los tres sistemas ya nombrados, en busca de ideas para mejorar lo que sucede en nuestro país, las cuales se van a proponer en la última parte de este trabajo.

PRIMERA PARTE. Regulación de las AFP en el sistema jurídico chileno.

La primera parte de este trabajo, tiene como finalidad describir y analizar el sistema de previsión social imperante en el país, para lo cual se hará un breve análisis histórico de la situación antes y después de la reforma implementada el año 1980, determinando sus principales características y funciones. Así como también, se revisará el D.L. 3.500 y sus principales reformas.

Seguido de esto, analizaré los resultados de este sistema, deficiencias, fortalezas en la actualidad.

Por último, se analizarán, las críticas que se le hacen a las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Capítulo I. Administradoras de Fondos de Pensiones.

Los sistemas de pensiones, a nivel global, tienen la función proporcionar ingresos a las personas, en situaciones que estas, han perdido la idoneidad para generarlos por sí mismos, debido a la vejez o invalidez, como también en el caso de supervivencia de sus familiares.

“En el caso chileno, el sistema de pensiones está organizado en torno a un esquema de tres pilares básicos: un pilar de prevención de la pobreza, un pilar contributivo de naturaleza obligatoria y un pilar de ahorro voluntario.”³

Es en el segundo pilar, el de ahorro obligatorio, en el que se centrará este capítulo, el cual se estableció en el DL 3.500 del año 1980, “este pilar tiene por objetivo fundamental contribuir a un estándar de vida adecuado para los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que éste se acerque razonablemente a aquél que tenían durante su vida activa”⁴.

³ Superintendencia de Pensiones, 2010. “El Sistema Chileno de Pensiones”. En línea: < <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/libro-sps-2010.pdf> > [Consulta 20 de febrero de 2017].

⁴ IBID.

Este segundo pilar se encuentra gestionado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) las que pueden ser definidas como “entidades privadas que tienen por objeto exclusivo la administración de Fondos de Pensiones y el otorgamiento y administración de las prestaciones que establece el DL 3.500, cuerpo legal que las regula”⁵.

Como se ha dado a conocer últimamente y a raíz de un clamor popular, la ciudadanía hace ya varios meses, se ha manifestado en contra del actual sistema de previsión social, el que a juicio general, no cumpliría con las expectativas de ahorro y por consiguiente, retribución de los mismos al momento de jubilarse, puesto que según cifras publicadas por la Superintendencia de Pensiones, en el mes de noviembre el monto recibido por los pensionados por vejez, fue de 7,44 UF, alrededor de \$200.000⁶, más bajo aún que el sueldo mínimo de nuestro país.

Para entender el proceso de cambio del antiguo sistema de pensiones a las AFP, se debe hacer un análisis histórico a fin de entender el origen de este.

Nuestro país, fue uno de los pioneros en instaurar un sistema integrado de protección social. En el año 1924 se aprueba un cuerpo de leyes correspondiente a un proyecto de Código del Trabajo y la Previsión Social, en el que se incluía la Ley 4.054, sobre Seguro Obrero Obligatorio de Enfermedad, Invalidez, y Vejez. Ese mismo año, se creó la Secretaría de Estado de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo, organismo, que luego pasaría a ser, lo que actualmente es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social⁷.

Antes de la creación de las actuales AFP, existían en el país 35 Cajas de Previsión, con un número aproximado de 150 regímenes previsionales distintos los que se regían por más de 600 cuerpos legales y normativas diferentes. Estos regímenes eran muy cuestionados, puesto que no existía, entre ellos una opción de

⁵ IBID.

⁶ Superintendencia de Pensiones. Informe Mensual. [En Línea] Santiago, Chile.
<http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.si.php?id=inf_estadistica/afipen/mensual/2017/11/m00.html >
[Consulta 15 de enero 2018]

⁷ CIFUENTES, H y ARELLANO, P. Derecho de la Seguridad Social y la Protección por Pensiones de Vejez, Invalides y Supervivencia en Chile. En su: Cincuenta Años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Homenaje. 1ª ed. Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2011. Pp. 177-288.

poder seguir con los mismos beneficios al ir de una Caja a otra, al cambiar de trabajo, esto entendiendo que los beneficios que entregaban una y otra eran completamente disímiles entre sí, partiendo con el monto de la cotización, y obviamente también con la cobertura.

Las edades de jubilación tampoco se encontraban estandarizadas entre todas las Cajas de Previsión Social, existiendo hasta esa fecha, diversos requisitos de edades para obtener el beneficio, las que iban entre los 55 y 65 años de edad dependiendo de cada una, no obstante, este no era la única forma para poder obtener la jubilación, ya que también nos encontrábamos con pensiones de antigüedad, a las que se podía acceder desde los 13 a 35 años de servicio o de cotizaciones⁸.

A modo de ejemplo, “en 1973 en el Servicio de Seguro Social el trabajador debía cotizar 9,5% de su remuneración, en tanto, el empleador aportaba 40,4% de la misma. En tanto, en la Caja de Empleados Particulares, el trabajador cotizaba 14,6% y el empleador aportaba el 44,4 %. De esta misma forma, en la Caja de Empleados Públicos el trabajador cotizaba el 18,8% y el empleador aportaba con un 7%”⁹.

Como ya se señaló, antes del año 1979 las edades para jubilarse por vejez eran diferentes dependiendo de la Caja en la cual se imponía, a partir de ese año, mediante el D.L. N° 2.448, se estandarizaron las edades de jubilación a los imponentes quedando como se encuentra actualmente; 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres.

Desde que las AFP entraron en operación, en mayo de 1981, mediante el Decreto Ley 3.500 que crea el sistema de Capitalización Individual, dejando atrás lo propuesto en el proyecto de 1975, la cual consistía principalmente en¹⁰:

⁸ Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015. “Informe Final”. En línea: <http://www.comision-pensiones.cl/Informe_final_CP_2015.pdf> [Consulta 23 de febrero de 2017].

⁹ IBID.

¹⁰ CIFUENTES, H y ARELLANO, P. Derecho de la Seguridad Social y la Protección por Pensiones de Vejez, Invalides y Sobrevivencia en Chile. En su: Cincuenta Años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Homenaje. 1ª ed. Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2011. Pp. 177-288.

1. Uniformar los beneficios, eliminando los diversos regímenes y privilegios de algunos grupos, reduciendo las pensiones muy altas de los grupos más poderosos.
2. Uniformar las condiciones exigidas para gozar de prestaciones.
3. Integrar la cobertura del sistema, extendiéndola a los trabajadores independientes, trabajadores temporeros del campo, vendedores ambulantes, entre otros.
4. Desarrollar una política de asistencia social, para los sectores más marginados, que no tenían beneficios o eran muy bajos.
5. Reajuste automático de las pensiones, para que no se pierda el poder adquisitivo, debido a la inflación.
6. Uniformar el sistema de cálculos de las pensiones.
7. Unificar el sistema de recaudación, ya que el existente facilitaba la mora y evasión.
8. Se propone terminar con la frondosidad legislativa.

En resumen lo que se intentaba hacer, era basar el sistema en una participación más fuerte del Estado y en un sistema de reparto, con lo que se pretendía unificar en un solo organismo todos los regímenes existentes, el cual mantendría normas comunes.

El Sistema de Capitalización Individual, “establece una contribución definida y obligatoria para los trabajadores dependientes, en calidad de nuevos afiliados con excepción de Carabineros y Fuerzas Armadas. Las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) y Carabineros (DIPRECA), no se incluyen en la reforma del año 1981, toda vez que, existieron restricciones políticas del régimen militar, manteniéndose hasta la fecha con un sistema financiado en un 91% por el Estado y el 9% restante por imposiciones para pensiones provenientes del personal activo y pasivo”¹¹.

¹¹ Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015. “Informe Final”. En línea: <http://www.comision-pensiones.cl/Informe_final_CP_2015.pdf> [Consulta 23 de febrero de 2017].

La reforma de 1980, originó para los nuevos afiliados al sistema de AFP, una disminución sustancial en sus cotizaciones, ya que los afiliados al Servicio de Seguro Social cotizaban entre un 18,84% y un 19,79%, los afiliados a la Caja de Empleados Particulares, entre un 21,84% y 22,79%, y los afiliados a la Caja de Empleados Públicos, entre un 18,62% y 19,57%, en comparación a lo que se cotiza actualmente, que es alrededor del 11%, en e régimen antiguo, se cotizaba entre un 7,62% y 11,79% más, lo que se traduce directamente en un aumento en la remuneración líquida¹². Esta situación ayudó a incentivar a los trabajadores a cambiarse a este nuevo sistema de administración de fondos de pensión.

Dentro de las principales características de las AFP encontramos que:

1. Las AFP son sociedades anónimas, por lo que le es completamente aplicable la Ley 18.046 sobre sociedades anónimas, en todo lo que no se contraponga al DL 3.500.
2. Son entidades que están supervisadas por la Superintendencia de Pensiones, y que poseen un giro único, por lo que no están autorizadas a otorgar ningún otro servicio que los señalados en la ley.
3. Cada AFP, puede administrar sus recursos en cinco fondos distintos, los cuales manejan el riesgo de los dineros en proporción a la inversión que se realiza en títulos financieros de renta variable.
4. La AFP, tiene como requisito inicial, un capital mínimo de cinco mil unidades de fomento, luego cuando completa los cinco mil afiliados, el patrimonio que se exige por ley es de diez mil unidades de fomento. Al momento de conseguir los siete mil quinientos afiliados debe tener un patrimonio de quince mil unidades de fomento y al enterar los diez mil afiliados, un capital mínimo de veinte mil unidades de fomento. En este mismo sentido, las AFP deben tener dos patrimonios, uno que es exclusivo de la AFP, como empresa administradora, y otro exclusivo, para los Fondos de Pensiones. Por lo tanto, se les exige contabilidad separada de ambos patrimonios.

¹² IBID.

5. Las AFP están autorizadas para cobrar comisiones a sus afiliados por la administración y el servicio que prestan, las cuales pueden ser descontadas del salario, de los retiros o del saldo. Las comisiones cobradas deben ser iguales para todos los afiliados de una misma AFP, y el monto se fija libremente, siempre bajo parámetros que se establecen en la ley.
6. Otra de las exigencias que se les hacen a las AFP, es que deben cumplir con una rentabilidad mínima respecto al Fondo de Pensiones que administran.
7. De la misma manera, a las AFP se les exige que deben seguir las acciones legales que se establecen por ley para el cobro de las cotizaciones obligatorias y voluntarias, más sus intereses y reajustes de todos los afiliados al sistema.
8. Por parte de los afiliados, ellos poseen una libertad de elección de la AFP en la que quisieran cotizar. Esto se regula mediante el tema de los trasposos de los saldos de cuentas individuales de una Administradora a otra, los que han tenido gran importancia para llevar a cabo la competencia entre las distintas empresas Administradoras¹³.

Como actividad principal de las AFP se encuentra la administración y manejo de las cuentas individuales de los afiliados. En la ley se establecen dos mecanismos de recaudación de las cotizaciones, el primero, el antiguo y tradicional que se basa en documentos de papel y en la realización del pago mediante cheques y dinero en efectivo; y el segundo, en el cual el pago se realiza por internet. Para el primer procedimiento, existe un plazo de diez días para tener pagadas las cotizaciones, mientras que para el segundo, dentro de los primeros trece días del mes, debe estar enterado el pago de las cotizaciones del mes anterior.

Relacionada a esta actividad, se encuentra la obligación que tienen las AFP de realizar todas las acciones tendientes, al el cobro y pago de las cotizaciones, ya

¹³ IBID.

sean obligatorias y voluntarias de sus afiliados, adeudadas por sus respectivos empleadores.

Otra de las actividades de las AFP que revisten importancia y por lo tanto, debe ser analizada, es la inversión de los Fondos Provisionales, los cuales deben realizar en los instrumentos financieros que se encuentran autorizados por el D.L. 3.500, o por la Superintendencia de Pensiones. La normativa vigente, tiene como objetivo principal el resguardo de la rentabilidad y seguridad de la inversión de los Fondos Provisionales, lo que se traduce en, por ejemplo, las siguientes medidas: “adquirir sólo títulos expresamente autorizados por la ley y la normativa vigente, cumplir con los límites por instrumento y emisor establecidos en la ley y en el Régimen de Inversión de los Fondos de Pensiones, cumplir con la normativa relacionada a conflicto de intereses en dichas inversiones, mantener el Encaje de propiedad de la Administradora que garantiza la rentabilidad mínima obligatoria, contar con políticas de inversión y de solución de conflictos de interés para cada uno de los Fondos de Pensiones que administran, entre otras”¹⁴.

Dentro de las actividades que desarrollan las AFP, también encontramos la tarea de otorgar y administrar los beneficios a los afiliados, una vez que cumplan con los requisitos establecidos para recibirlos. Según esta tarea, una de las obligaciones de las AFP es la tramitación de estos beneficios, además de contratar un Seguro para la Invalidez y Sobrevivencia de cada uno de sus afiliados.

Es en este mismo sentido, que las AFP tiene un deber de información con sus afiliados, teniendo como obligaciones impuestas en la ley, la de enviar la cartola cuatrimestral a sus afiliados o mantener un sitio web, en el que se contenga las principales características de la Administradora, el último balance general, el valor de las comisiones, el valor del capital, los Fondos de Pensiones sus Encajes respectivos, entre otros.

¹⁴ Superintendencia de Pensiones, 2010. “El Sistema Chileno de Pensiones”. En línea: < <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/libro-sps-2010.pdf> > [Consulta 25 de febrero de 2017].

Por último, las AFP, realizan actividades externas, constituyendo filiales de las Administradoras de nuestro país, en países extranjeros, o prestando asesoría previsionales a empresas del rubro presentes fuera del país.

Capítulo II. La Ley y sus principales reformas.

Como ya señalé anteriormente, antes de la dictación del D.L. 3.500 el día 18 de noviembre de 1980, en el país existían numerosos regímenes provisionales distintos, los que poseían distintos beneficios y distintos requisitos para acceder a ellos, dependiendo del poder político y social que tenían sus afiliados como gremio.

El Sistema Previsional utilizado en esos años, era el de reparto, el cual consistía básicamente en que los dineros ocupados para pagar las pensiones de los “trabajadores pasivos” eran los recaudados con el pago de las cotizaciones de los “trabajadores activos” más el aporte que realizaba el Fisco y los empleadores. En promedio en este sistema, se debía cotizar el 15% del total del sueldo mensual de los trabajadores, más el 7% para la salud¹⁵.

Durante el gobierno de don Jorge Alessandri (1959-1964) y de don Eduardo Frei Montalva (1964-1970) se realizaron estudios sobre el Sistema previsional en Chile, de los cuales se señala que “En términos generales, las principales conclusiones de estos estudios fueron los siguientes: El Sistema Previsional resultaba muy costoso para trabajadores y empleadores; la existencia de numerosas Cajas implicaba una administración cara e ineficiente; las pensiones sufrían significativas desvalorizaciones; no existía un orden preestablecido en cuanto al financiamientos de los servicios y los beneficios otorgados; el Sistema era discriminatorio, dados los diferentes requisitos para afiliarse, tasas de cotización, conceptos para determinar la invalidez, servicios prestados y mecanismos de

¹⁵ Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015. “Informe Final”. En línea: <http://www.comision-pensiones.cl/Informe_final_CP_2015.pdf> [Consulta 23 de febrero de 2017].

reajustabilidad de las pensiones; además, no cubría a la totalidad de los trabajadores y los recursos eran insuficientes”¹⁶.

Es a partir de lo anterior y de la situación económica y social de nuestro país, en esos años, es que se pueden establecer como causas que llevaron al cambio de Sistema Previsional en 1980, las siguientes:

- La gran inflación económica que se vivía, no específicamente en ese año, si no que arrastrada por décadas en el país y en Sudamérica en general, y el nulo reajuste de las pensiones, para hacer frente a este problema.
- Existía una pésima regulación, en cuanto a la inversión de los fondos, ya que el sistema de reparto, pagaba las pensiones con las cotizaciones de los trabajadores activos, lo que traía como consecuencia que no existiera liquidez, generando una muy baja rentabilidad de los fondos, pero una alta seguridad de que los fondos no iban a perder su valor.
- Debido a que existían muchas instituciones a cargo del Sistema de Pensiones, era muy difícil de manejar y de fiscalizar la previsión en Chile, por lo que el sistema imperante en el país, en ese momento, tenía una muy mala organización.
- Como consecuencia que en el Sistema de Reparto, se utilizaban las cotizaciones de los trabajadores activos para pagar las pensiones de los jubilados de ese momento, no existía ahorro, ya que entraban y salían inmediatamente los recursos del fondo colectivo.
- Existía una dependencia directa del sistema de pensiones con distintos factores como el desempleo, el tamaño de la fuerza de trabajo, las tasas de cotización y la cantidad de pensionados del sistema.
- Debía existir una proporcionalidad entre los trabajadores activos y los jubilados a lo largo del tiempo, de lo contrario, la estructura fracasaba. Por lo tanto, el sistema no estaba preparado para cambios sociales y la

¹⁶ IBID.

estructura demográfica del país era parte fundamental de la estabilidad de éste¹⁷.

Es en virtud de esto, que mediante el D.L. 3.500, se instaura un nuevo sistema de pensiones universal, sólo excluyendo a las Fuerzas Armadas y a Carabineros, el cual tiene como su principal característica, que se trata de un sistema de capitalización individual, en palabras de su creador José Piñera “La jubilación será el resultado de los ahorros que con tal objeto hará cada trabajador a lo largo de su vida de trabajo. Todo trabajador dependiente deberá aportar mensualmente un 10 por ciento de su remuneración para incrementar su fondo individual. La suma de dichos aportes, capitalizada con sus correspondientes intereses, será registrada periódicamente en una libreta personal. La cifra de 10 por ciento permitirá a un trabajador, de acuerdo a supuestos razonables, obtener una pensión cercana a sus últimas remuneraciones”¹⁸.

Este sistema de capitalización individual, también se define por establecer una afiliación automática, única y permanente a una Administradora de Fondo de Pensiones. Existe libertad de elección de la AFP, por parte del afiliado. Asimismo, el sistema contempla cuatro tipos de pensiones: Pensión de vejez normal, pensión de vejez anticipada, pensión de invalidez y pensión de sobrevivencia. Sus afiliados o beneficiarios legales, poseen distintas formas o modalidades para constituir la pensión: renta vitalicia inmediata, renta vitalicia variable, renta temporal o renta vitalicia diferida, retiros programados, renta vitalicia inmediata con retiro programado, las que varían según la elección del afiliado.

Por último, podemos señalar que sólo existe intervención subsidiaria por parte del Estado, en el sentido que se encarga de garantizar el funcionamiento del sistema y su fiscalización, dejando sin efecto las palabras de su creador: “El nuevo sistema de pensiones no estaría completo, especialmente desde un prisma de justicia, si no

¹⁷ IBID.

¹⁸ PIÑERA ECHEÑIQUE, José. “El cascabel al gato: la batalla por la reforma previsional”, Editorial Zig-Zag. Stgo, 1991. Pág. 160.

se considera la existencia de un piso mínimo para las pensiones de quienes han trabajado una parte significativa de su vida. Por esta razón, se define la pensión mínima de vejez a la cual tendrán derecho los afiliados y sus dependientes, en las proporciones adecuadas, siempre que cuenten con los requisitos de edades actualmente vigentes, 60 años para las mujeres y 65 para los hombres y que hayan efectuado a lo menos 20 años de cotizaciones efectivas. La pensión resultante no podrá ser inferior a dicho mínimo, y en caso de que los ahorros acumulados sean insuficientes, estos serán completados una vez que se agoten, por la vía de un subsidio estatal¹⁹.

Dentro de las reformas legales más importantes, nos encontramos con la Ley N° 18.481 del año 1985, la que introdujo como modificación más importante que el promedio de rentabilidad, pasara de ser un promedio mensual, a un promedio de 12 meses. Esto es mucho más fácil de cumplir para las AFP, las cuales se vieron favorecidas con la medida.

Luego se promulgó la Ley 19.301 del año 1994, la que modificó el artículo 40 bajando el encaje desde un 5% a sólo un 1%. Con esto el fondo para cubrir las bajas rentabilidades disminuyó.

Siguiendo con las modificaciones, tenemos la Ley 19.641 del año 1999, en la cual se estableció que el promedio de rentabilidad pasó de ser un promedio de 12 meses, a un promedio de 36 meses. Aún más fácil para coordinar bajas rentabilidades entre las AFP, no llegando nunca a compensar a sus afiliados. También se incorpora “tácitamente” el concepto de “rentabilidad negativa”. Conceptualmente esta no existe; o tienes rentabilidad o tienes pérdidas. Por último, reforzaron que en caso de rentabilidades negativas, las AFP no deben constituir reserva de fluctuación.

En el año 2002, mediante la dictación de la ley N° 19.745, se introdujo el sistema de multifondos, en donde el afiliado puede optar entre cinco fondos distintos, considerando el riesgo de cada uno, en atención a la proporción de la inversión en

¹⁹ PIÑERA ECHEÑIQUE, José. “El cascabel al gato: la batalla por la reforma previsional”, Editorial Zig-Zag. Stgo, 1991. Pág. 164.

títulos de renta variables. Las AFP invierten los fondos que recauda por cotizaciones, en los fondos designados por lo afiliados. Con esta reforma, el afiliado durante su etapa de trabajador activo, asume los riesgos asociados al mercado laboral, como así también, los riesgos de inversión asociados al fondo de capitalización individual al que ha optado, lo que a mi juicio es del todo irresponsable, puesto que el nivel educacional financiero y previsional de la mayoría de los afiliados, no les permite tomar las mejores decisiones en cuanto a sus ahorros, al ser estas de alto nivel de complejidad. Esto se comprueba, con el alto índice relativo a la cantidad de afiliados que permanecen en el fondo asignado por defecto, llegando a finales de 2013 al 60%.

No sería hasta el año 2008, durante el primer gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, que se realizaría la gran Reforma Previsional, mediante la promulgación de la Ley 20.255, esta ha sido la modificación más sustantiva e importante realizada hasta la fecha del D.L. 3.500, la cual tiene dentro de sus principales medidas las siguientes:

1. Se integró al Sistema de Capitalización Individual, un Sistema de Pensiones Solidarias, el cual consta de la Pensión Básica Solidaria, beneficio que es para las personas que no tienen derecho a acceder a alguna pensión en algún régimen previsional, cumpliendo además con algunos requisitos; y también el Aporte Previsional Solidario, el cual es un monto mensual que complementa las pensiones autofinanciadas que son demasiado bajas llegando a ser inferiores a la Pensión Máxima con Aporte Solidario. Estas pensiones se financian netamente con recursos fiscales y en el año 2013 tuvo un costo equivalente a un 0,7 del PIB.
2. Se instauró un nuevo procedimiento de licitación de los nuevos afiliados, la que dura dos años, esto para aumentar la competencia entre las AFP y que estas le otorguen mayores beneficios a los afiliados que recién entran al sistema.
3. Se constituyó la obligación al empleador de cotizar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia del Trabajador.

4. Se estableció la obligación de cotizar para los trabajadores independientes con ingresos mediante honorarios.
5. También se estableció el pago de una bonificación a las mujeres afiliadas al sistema de las AFP, por cada hijo nacido vivo, beneficio que sólo puede ser cobrado desde los 65 años de edad.
6. Se desarrollaron nuevas instituciones como el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo, el Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes, el Fondo para la Educacional Previsional, la compensación económica en materia previsional en el caso de nulidad o divorcio, entre otras.
7. Se fortalecieron oportunidades de participación social y técnica, como por ejemplo la Comisión de Usuarios, el Consejo Consultivo Previsional y el Consejo Técnico de Inversiones.
8. El Estado tiene una mayor participación, mediante la Superintendencia de Pensiones, y el fortalecimiento de la Subsecretaría de Previsión Social.²⁰

Lo que se puede concluir, luego de la implementación de la Reforma Previsional del año 2008, es que el actual Sistema Chileno de Pensiones, se integra por un Pilar Solidario muy robustecido, financiado con impuesto y también, con un Pilar de Ahorro Obligatorio, financiado con las cuentas de capitalización individual de cada uno de los afiliados. A diferencia de lo que se establecía en el D.L. 3.500, hoy se aprecia un sistema que garantiza niveles mínimos de prestaciones previsionales para la población más vulnerable.

Capítulo III. Resultados de la aplicación del sistema.

Se debe considerar, que el resultado de este Sistema de Pensiones, que se basa y se sostiene principalmente por las contribuciones de sus afiliados, en otras palabras, mientras mayor sea el aporte de las personas con el sistema, mejores serán los resultados para los participantes, tanto en el período que el trabajador se

²⁰ Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015. "Informe Final". En línea: <http://www.comision-pensiones.cl/Informe_final_CP_2015.pdf> [Consulta 23 de febrero de 2017].

encuentra en su vida laboral activa, o después, como beneficiario del sistema en la etapa pasiva.

Para entender mejor el tema de los resultados del sistema, es imprescindible definir un concepto muy importante en el área, las Tasas de Reemplazos.

“El Sistema de Pensiones para que sea efectivo, debe asegurar que en el futuro y ante la eventualidad de situaciones diversas e inesperadas, no se afecten los fondos que se utilizarán en la etapa de vejez, para que esto ocurra, se debe comparar el monto que será entregado como pensión, con alguna variable que la relacione con el poder adquisitivo que se tiene en la etapa de trabajador activo o de un nivel de consumo mínimo para un pensionado. Es decir, que la tasa de reemplazo se calcula como el cuociente entre la pensión recibida y alguna medida de poder adquisitivo”²¹.

Generalmente se considera como variable representativa al poder adquisitivo durante la vida laboral activa, el promedio del ingreso imponible que registra el trabajador en el período laboral.

La Comisión Bravo señala, que en la actualidad, la mitad de los jubilados con pensiones autofinanciadas, es decir, las pensiones que no tienen complemento o aporte fiscal, como por ejemplo el pilar solidario, implementado mediante la Reforma de 2008, recibe una tasa de reemplazo mucho menor a la mitad de las últimas remuneraciones de los trabajadores, llegando a alcanzar sólo un 34%²². El porcentaje, se basa sobre el ingreso de los últimos 10 años del trabajador antes de jubilarse y es para el total de los pensionados.

Este monto es distinto según los meses cotizados, puesto que la mitad de quienes hubieren cotizado más de 400 meses, obtendrían tasas de reemplazo de alrededor del 46%²³ al momento de jubilarse.

²¹ IBID.

²² IBID.

²³ IBID.

Las cifras también difieren al analizar el sexo de los jubilados, ya que en el mismo caso anterior, las mujeres obtienen una mediana de sus tasas de reemplazo del 24%²⁴, muy por debajo a lo recibido por los hombres.

Esta cifra deja al descubierto que las promesas que se hicieron en su oportunidad, sobre las bondades del nuevo sistema de pensiones, realizadas en ese entonces, no se cumplieron ni se cumplen en la actualidad. Todo lo contrario a lo descrito por José Piñera, quien señala en su libro *El Cascabel al Gato*, que “si todo iba razonablemente bien, nuestros cálculos indicaban que ahorrando mensualmente un 10% de la remuneración, las pensiones podrían alcanzar a montos equivalentes al 70% de ella al final de la vida de trabajo”²⁵.

Mientras tanto y conforme a los datos entregados por diferentes grupos que últimamente se han preocupado y analizado el tema de las AFP, señalan que en los últimos cinco años las utilidades de las AFP han alcanzado un 111%, aumentando de \$268.535 millones en 2010 a \$568.754 millones en 2015. En todo el período, las seis administradoras que actualmente se encuentran operando en el país sumaron ganancias por \$2 billones²⁶.

Otro dato revelador que podemos señalar es el publicado por el diario *El Mostrador*, en el cual se señala que en el 2015 se repartieron más de 20 mil millones de pesos entre 266 directivos y ejecutivos clave de la industria²⁷.

A 36 años de su inicio, el sistema enfrenta una muy baja aprobación por parte de la ciudadanía, tal como se refleja en la encuesta CADEM N°133, del mes de Julio del año 2016, en la cual el 72% de los encuestados respondió que se encuentra poco

²⁴ IBID.

²⁵ PIÑERA ECHEÑIQUE, José. “El cascabel al gato: la batalla por la reforma previsional”, Editorial Zig-Zag. Stgo, 1991. Pág. 163.

²⁶ Urquieta C. y Moreno J. Las Promesas Incumplidas del sistema de AFP. [En Línea] *El Mostrador*. 28 de Julio de 2016 <<http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/07/28/las-promesas-incumplidas-del-sistema-de-afps/>> [consulta: 31 de marzo de 2017]

²⁷ Urquieta C. y Navarrete Las redes políticas tras los nombres clave en el millonario negocio de las AFP. [En Línea] *El Mostrador*. 22 de Julio de 2016 <<http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/07/22/las-redes-politicas-tras-los-nombres-clave-en-el-millonario-negocio-de-las-afps/>> [consulta: 31 de marzo de 2017]

nada satisfecho con la forma en que las AFP han administrado su fondo de pensiones²⁸.

El año 2008, 28 años después de instaurado el sistema en nuestro país, tal como ya analicé, se realizó una reforma al sistema, entre las cuales se estableció un sistema de pensiones solidarias, considerando los bajos montos de jubilaciones que se entregaban a esa fecha. No obstante lo anterior, las cifras actuales y futuras no son auspiciosas y continúan complicando y preocupando a los usuarios del sistema.

Según la Comisión Bravo, los primeros afiliados que habrán contribuido durante toda su vida laboral con posterioridad a la reforma de 1981, son los que comenzarían a retirarse a partir del año 2025. “La mitad de los pensionados entre los años 2025 y 2035 tendrían tasas de reemplazo igual o inferior al 15% del ingreso promedio de los últimos 10 años”²⁹.

En relación a los resultados del sistema, desde el punto de vista de la cobertura, “el número de afiliados en el Sistema de Pensiones de Capitalización Individual se ha incrementado desde 1,4 millones en diciembre de 1981 a 8,5 millones en junio de 2009, lo que significa un crecimiento promedio de 7% anual. Por su parte, entre diciembre de 1982 y junio de 2009, los cotizantes aumentaron de 1,1 a 4,4 millones, lo que significa un crecimiento de 5,4 en promedio anualmente”³⁰. Comparado esto con el sistema anterior utilizado en Chile, podemos decir que existe una leve mejora en la cobertura del sistema nuevo, ya que “el sistema antiguo en sus últimos cuatro años antes de la aparición de las AFP, tenía un 67% de la fuerza laboral, mientras que en la actualidad el sistema utilizado cubre un 67,9% del mismo índice”³¹.

²⁸ Urquieta C. y Moreno J. Las Promesas Incumplidas del sistema de AFP. [En Línea] El Mostrador. 28 de Julio de 2016 <<http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/07/28/las-promesas-incumplidas-del-sistema-de-afps/>> [consulta: 31 de marzo de 2017]

²⁹ Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015. “Informe Final”. En línea: <http://www.comision-pensiones.cl/Informe_final_CP_2015.pdf> [Consulta 27 de febrero de 2017].

³⁰ Superintendencia de Pensiones, 2010. “El Sistema Chileno de Pensiones”. En línea: <<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/libro-sps-2010.pdf>> [Consulta 2 de marzo de 2017].

³¹ IBID.

Capítulo IV. Críticas al sistema utilizado en Chile.

Como la mayoría de los cotizantes en las AFP y los trabajadores que ya se han jubilado de este sistema, señalan que el sistema de AFP ha fracasado si se considera que éstas debían entregar pensiones dignas para la mayoría de los afiliados, encontrándonos que hoy en día esa promesa y estimación no se cumple, teniendo en cuenta, que su creador José Piñera Echenique promocionó el sistema, como ya se indicó, señalando que el nuevo sistema permitiría alcanzar pensiones equivalentes al 70% del ingreso imponible³², lo que bajo ninguna circunstancia llega a cumplirse, llegando a pensionarse en promedio los hombres con un 30% del sueldo que recibían cuando se encontraban activos, y las mujeres un 22% del mismo, mientras que el 80% de los jubilados tiene pensiones de menos de \$150.000. Y el futuro no es alentador, se estima que dentro de los próximos 10 años, las tasas de retorno bordearían el 20%³³.

Pero esto no es todo, el descontento popular comienza a ser más visible el 2008, recordemos que ese año fue el peor año para el sistema de pensiones en los números, llegando a pérdidas de casi 40% para el fondo más riesgoso, y caídas monumentales en las otras alternativas del sistema.

Pero, si bien los fondos bajaron en casi US\$ 40 mil millones en ese año, las AFP no solamente no registraron pérdidas como empresa, sino que todo lo contrario, se anotaron ganancias “mínimas”, pero ganancias al fin y al cabo, por US\$ 10 millones. Esa incongruencia, es la que molesta de sobremanera a los afiliados al sistema, puesto que en ese momento, con datos duros, se refleja lo que se ha transformado en una constante de las AFP, ganar dinero a costa de los trabajadores³⁴.

En el año 2016, al mes de Septiembre, las AFP ya llevaban ganancias acumuladas de \$269 mil millones, aunque sustancialmente menores a la misma

³² PIÑERA ECHEÑIQUE, José. “El cascabel al gato: la batalla por la reforma previsional”, Editorial Zig-Zag. Stgo, 1991. Pág. 160.

³³ Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015. “Informe Final”. En línea: <http://www.comision-pensiones.cl/Informe_final_CP_2015.pdf> [Consulta 27 de febrero de 2017].

³⁴ <http://www.elmostrador.cl/mercados/2017/01/19/ajustar-las-utilidades-de-las-afp-la-formula-para-legitimar-el-sistema-de-pensiones/>

fecha del año anterior, en el que acumulaban \$485 mil millones, no dejaban de ser millonarias. Acumulando en la última década, dineros que alcanzan los US\$ 5.000 millones³⁵.

En contraposición a esto, alrededor del 72% de los afiliados al sistema percibió nada o casi nada de ganancias. Por ejemplo, dentro de los más riesgosos, el fondo A, tuvo un retorno de -0,87%, el fondo B, 0,07% y el C 0,78%. Mientras que los fondos conservadores D y E, obtuvieron ganancias por 1,43% y 1,76%, respectivamente³⁶.

Con todas estas cifras, además de lo ya repasado anteriormente, se puede establecer que el negocio de las AFP, ha sido totalmente provechoso para estas sociedades anónimas, con una regulación que poco les exige, en relación a resultados de utilidades para los afiliados, que les permitió traspasar totalmente el riesgo de pérdida a los mismo, mediante la creación de los multifondos, y que poco y nada se les regulan sus propias utilidades.

Es un negocio del todo favorable, ya que rentan sobre el 25% por año, liderando el ítem en la economía local, y sus ingresos están asegurados, mediante la cotización obligatoria. Por mientras, los montos de las pensiones de los trabajadores continúan cayendo brutalmente.

El sistema está diseñado de una forma que resulta ineficiente, ya que han pasado más de 30 años en que las AFP han tenido rentabilidades excelentes, pero a los dueños del dinero, es decir a los afiliados al momento de jubilarse, los montos de sus pensiones promedian los 170 mil pesos, muy por debajo incluso del sueldo mínimo, establecido en nuestro país. Por lo tanto, lo único conseguido por el sistema, ha sido entregar altos niveles de lucro a sus dueños, sin ser capaz de entregar pensiones dignas a los chilenos.

³⁵ Cárcamo, H. Ajustar las utilidades de las AFP, la “fórmula” para legitimar el sistema de pensiones. [En Línea] El Mostrador. 19 de enero de 2017 <<http://www.elmostrador.cl/mercados/2017/01/19/ajustar-las-utilidades-de-las-afp-la-formula-para-legitimar-el-sistema-de-pensiones/>> [consulta: 31 de marzo de 2017]

³⁶ IBID.

Incluso, a través de los años y las reformas que se le han hecho al D.L. 3.500, se han abierto las posibilidades para que las AFP tengan mayor rentabilidad, ya que, les han restado requisitos a estas empresas, y sus exigencias por lo tanto ya no son las mismas. Con estas reformas, lo único que se ha logrado, es que el estado tengo un papel más preponderante en el ámbito previsional de nuestro país, pero no aumentar las exigencias a las AFP, para así mejorar el sistema imperante.

Por último, es muy importante señalar, que una de las críticas más importantes, que podemos hacer al sistema de previsional chileno, es que no cumple siquiera con los principios de la seguridad social. Es un sistema que nació bajo un gobierno militar, por lo tanto no existió el dialogo social necesario de todos los actores involucrados, para que sea legítimo. En relación al trato uniforme, esto tampoco se cumple, ya que a las mujeres se les discrimina por el sólo hecho de su sexo, al tener distintos parámetros con los hombres para calcular su pensión, por lo que tampoco es un sistema que garantice la equidad de género. La solidaridad social no existe, ya que al ser un sistema de capitalización individual, cada contribuyente tiene derecho sólo a sus ahorros.

Es debido a esto, que muchos sectores de nuestro país, opinan que en realidad no existe un sistema previsional, entendido como tal, sino que sólo el Estado implantó una obligación legal de ahorro privado.

Por último, con todo el análisis que ya he realizado, estamos conscientes en que no se cumple con la suficiencia de las prestaciones, los bajos montos de las pensiones no permiten llevar una vida digna a nuestros adultos mayores.

SEGUNDA PARTE. Sistema de pensiones utilizado en Perú.

Después de la experiencia de nuestro país en la implementación de las Administradoras de Fondos de Pensión, Perú en el año 1992, se convierte en el segundo país en el mundo que replica esta institución y reforma su sistema de pensiones por este nuevo modelo.

Anteriormente a la implementación de las AFP, Perú al igual que la mayoría de los países del mundo, contaba únicamente con un sistema previsional que se basaba en un sistema de reparto, fuertemente apoyado por el Estado, el que se caracteriza por el aporte de los trabajadores activos, los cuales financiaban las pensiones de aquellos trabajadores que pasaban a la etapa retiro o jubilación. A finales de la década de los 80, ese sistema entró en una crisis al no poder solventarse por cuenta propia debido a diferentes variables, tal y como lo describen algunos autores “Hacia 1992, el sistema de pensiones peruano, que funcionaba bajo un esquema de reparto administrado por una entidad estatal, el Instituto Peruano de Seguridad Social-IPSS, enfrentaba un desbalance financiero porque los aportes de los trabajadores activos no alcanzaban para cubrir las pensiones. Además, las proyecciones actuariales mostraban que la tendencia del déficit del IPSS era creciente, lo que implicaba que las finanzas públicas soportarían mayores presiones en el futuro”³⁷.

Es por esto, que se lanza un esquema provisional alternativo y paralelo, al que ya existía en dicho país. Así, en 1992 Perú crea el Sistema Privado de Pensiones (SPP), basado en cuentas de capitalización individual de los cotizantes, administrada por entidades privadas, llamadas igual que en nuestro país, es decir Administradoras de Fondos de Pensiones AFP, y la pensión recibida es directamente proporcional con los aportes realizados y la rentabilidad entregada por la AFP. En el SPP no

³⁷ BERNAL, Noelia; MUÑOZ, Ángel; PEREA, Hugo; TEJADA, Johanna; TUESTA, David. “Una Mirada al Sistema Peruano de Pensiones”. En línea: <https://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/Unamiradaalsistemaperuanodepensiones_tcm346-189603.pdf> [Consulta 9 de marzo de 2017].

existe pensión mínima ni máxima, todo dependerá de los aportes realizados por el afiliado en su vida activa.

Capítulo I. Características generales del Sistema.

Como ya señalé, en Perú, coexisten dos sistemas totalmente distintos de pensiones.

1. El Sistema Nacional de Pensiones.

Este sistema se plasmó en el Decreto Ley Número 19990 dictado en el año 1973, y están beneficiados por este, los trabajadores sujetos a régimen de la actividad privada, los obreros y los funcionarios y servidores públicos bajo el régimen de la actividad pública.

Es un sistema de reparto, que tiene como característica principal que otorga prestaciones fijas y contribuciones no definidas en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie las pensiones de los actuales jubilados.

El asegurado debe realizar un aporte del 13% de su salario mensual que va a fondo común que es solidario e intangible, y al momento de jubilarse (cuando cumpla 65 años de edad, con un aporte mínimo de 20 años al sistema) recibirá una prestación fija, sujeta a niveles mínimos y máximos, la cual se calcula por el promedio de sus últimas 60 remuneraciones, y se paga en 14 pensiones al año.

Hay que tener en cuenta que los trabajadores que obtenían menores ingresos, obtienen una jubilación mayor a la que hubieran logrado con un ahorro personal, en cambio, para los trabajadores que recibían sueldos más altos, esto es inverso, ya que reciben prestaciones menores a las que les corresponderían por su contribución al sistema.

Este sistema ofrece un método de adelantar la jubilación, para las mujeres a partir de los 50 años habiendo contribuido con 25 años de cotización y para los hombres desde los 55 años de edad, habiendo cotizado por 30 años como mínimo, eso sí, deduciendo el monto de la pensión por cada año de adelanto de la jubilación.

Las prestaciones que otorga este sistema son la jubilación, seguro contra la invalidez, pensión por viudez, por orfandad y ascendencia.

Cabe destacar, que la parte de las prestaciones no cubiertas por las cotizaciones de los afiliados, se pagan con dineros del tesoro público, lo que hizo que este sistema entrara en crisis. En palabras de la comisión encargada de la revisión del sistema previsional peruano: “Los Sistema de Reparto creados en los años 1973 (Decreto Ley N° 19990) y 1974 (Decreto Ley N° 20530) fueron concebidos y respondían a la realidad de ese momento. Sin embargo, la falta de adecuación y ajustes requeridos como consecuencia, entre otros, de los cambios demográficos, originó que dichos sistemas devinieran en deficitarios y colapsaran. Si a estos factores se le suma la inadecuada política en el manejo de las inversiones de los fondos públicos durante los ochenta, que registró rentabilidades reales negativas del orden de 37%, y el hecho que estos fondos fueron constantemente utilizados por los gobiernos como fuente de financiamiento, no queda duda de que el deterioro del SNP se plasmó en crecientes déficit operacionales, mayor dependencia de la incorporación de nuevos afiliados, inexistencia de una reserva técnica que le permita afrontar sus obligaciones de largo plazo y, finalmente en una carga fiscal para el Estado”³⁸.

Estas razones dieron paso a la creación de un sistema paralelo al que existía, pero en ningún caso a su desaparición, ya que a pesar del déficit financiero que este produce, al aportar, según estudios, casi el 58% de los recursos de cada jubilado³⁹, aún no se ha pensado en terminar con él.

2. El Sistema Privado de Pensiones.

El 6 de diciembre de 1992, el gobierno peruano promulgó el Decreto Ley N° 25897, que crea el Sistema Privado de Pensiones (SPP), como una opción al Sistema Público de Pensiones, administrado por el Estado. Este nuevo sistema, es

³⁸ IBID.

³⁹ IBID.

diametralmente distinto al antiguo, puesto que es un régimen de capitalización individual, en el cual los aportes de cada afiliado se depositan en una cuenta personal, la que se denomina Cuenta Individual de Capitalización (CIC). El valor de la pensión que obtendrá en el futuro, depende directamente de los aportes realizados en su vida laboral activa.

En este sistema, la afiliación del trabajador es voluntaria, esto quiere decir, que cada trabajador libremente puede elegir cualquiera de las Administradoras de Fondos de Pensiones para que maneje sus aportes. Entre el trabajador y la AFP de suscribe un Contrato de Afiliación, mediante el cual el primero encarga al segundo la administración de sus aportes y obtiene el derecho de recibir las prestaciones comprendidas en el sistema.

La implementación de este sistema, tenía como objetivos asegurar un ingreso estable al momento que el trabajador se fuera a jubilar y que éste guardara relación con lo que recibía durante su vida activa. También se buscaba que este nuevo método contribuyera al desarrollo de mercado de capitales e incrementará la eficiencia en la intermediación del ahorro interno. Por último, al ser un sistema a cargo de privados, se pretendía generar una administración más eficiente y transparente, evitando de esta forma posibles exposiciones políticas, las que se producen de manera más fácil, bajo un sistema estatal.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones AFP, como ya describí, son las encargadas de este sistema, estas son “empresas conformadas por capitales privados que tienen como propósito exclusivo la administración de los fondos que, en forma individual y periódica, aportan sus afiliados como resultado de un actividad laboral”⁴⁰.

Las AFP peruanas, se deben constituir como sociedades anónimas de propósito exclusivo, además, deben tener dos patrimonios diferentes, uno el propio de la AFP y el segundo, que se encuentra compuesto por los fondos de los afiliados,

⁴⁰ IBID.

siendo este último inembargable y con destino único y exclusivo de brindar las prestaciones de jubilación, invalidez o sobrevivencia.

Los afiliados a las AFP deben realizar un aporte obligatorio del 10% de su sueldo, además deben pagar dos tipos de comisiones, la primera es la variable que es la retribución a la administradora, y la segunda es la comisión del seguro para pagar la póliza de invalidez y sobrevivencia. Cobrando en total, casi un 13% de la remuneración total del asegurado⁴¹. También los afiliados tienen la posibilidad de realizar aportes voluntarios, y en estos casos no hay necesidad de pagar comisiones adicionales, ya que se realizan luego del aporte obligatorio, esto se realiza con la intención de acumular mayores recursos, para acceder a una jubilación anticipada o a un mayor nivel de pensión.

En el caso, que un trabajador que se encuentra en el Sistema Nacional de Pensiones y se quiere cambiar a este sistema, el Estado peruano, emite un Bono de Reconocimiento por el monto que corresponda, para que el trabajador no pierda lo que ya ha aportado.

En el caso de los trabajadores dependientes, son los empleadores los que retienen y pagan los aportes obligatorios a las AFP, por el contrario, si se trata de trabajadores independientes, son ellos mismos lo que realizan el pago.

Las AFP establecen tres tipos de prestaciones, por jubilación, por invalidez y por fallecimiento. Las cuales pueden ser pagadas, bajo tres modalidades: retiro programado, renta vitalicia familiar o renta temporal con renta vitalicia diferida.

El monto de la pensión no tiene un monto límite mínimo, ni máximo, a diferencia de lo que ocurren en el SNP, ya que el valor de la jubilación resultará del tamaño de los fondos acumulados, el que crecerá según el valor de los aportes y de la rentabilidad que sobre estos se obtenga.

En Perú la industria es muy concentrada, ya que existen sólo cuatro administradoras, siendo solamente una de propiedad de capitales peruanos, las que son AFP Habitat, controlada por la Cámara Chilena de la Construcción, también

⁴¹ IBID.

encontramos AFP Integra, la que pertenece al grupo Sura, siendo la más grande del país vecino, la AFP Prima, la única que pertenece a capitales peruanos, y por último, encontramos a AFP Profuturo, la cual es controlada por el grupo financiero Scotiabank⁴².

Capítulo II. Principales reformas legales del sistema de pensiones de Perú.

Como ya señalé anteriormente, la gran reforma legal al sistema previsional en Perú, se produjo en el año 1992, con la entrada en vigencia del Decreto Ley 25.897, la cual creó el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, el cual está compuesto originalmente por 4 títulos, con 77 artículos en total.

Dentro de las principales reformas de esta ley, encontramos las siguientes:

1. Con el objetivo de hacer más atractivo el sistema, para captar nuevos afiliados, en el año 1995, se redujo la aportación al fondo de un 10% a 8%, eliminando la contribución de solidaridad y se dió una exoneración del pago del Impuesto General de Ventas a las comisiones y primas del seguro⁴³. El que luego fue modificado nuevamente, por el 13% que existe hoy⁴⁴.
2. En el año 2001, se promulgaron nuevo beneficios para los afiliados al SPP, tales como:
 - Bono Complementario de Pensión Mínima, el que se otorga a los afiliados que tienen pocos ahorros en su cuenta individual y que cumplen con los requisitos para la Pensión Mínima que se otorga en el SNP, comprometiéndose el Estado a aportar los recursos que faltan para completar el monto del beneficio.
 - Bono de Reconocimiento Complementario, es un bono exclusivo para los trabajadores de riesgo de la minería y construcción, que consiste en un reconocimiento adicional al momento de jubilarse anticipadamente, esto en

⁴² IBID.

⁴³ Ley N° 26.504, 17 de Julio de 1995.

⁴⁴ Decreto Ley n°27.023, 23 de Diciembre de 1998.

atención a los años de aportación al sistema, a su edad y a los años haciendo el trabajo riesgoso.

- Bono Complementario de Jubilación Adelantada, este es emitido cuando una persona ya había cumplido con los requisitos para la jubilación adelantada en el SNP, y se cambia al SPP, para que de igual manera se pueda jubilar antes⁴⁵.
3. En el año 2003 se tomó una medida que ayuda a la reducción de los costos previsionales en el sistema, ya que desde esa fecha, se obliga a las AFP a realizar una licitación anualmente con las Empresas de Seguros, para el contrato de invalidez y sobrevivencia que deben mantener sus afiliados⁴⁶.
4. Es en esta misma fecha, que se dictó la ley N° 27.988, la cual crea el esquema de Multifondos para el SPP, con el objeto de permitir, en el corto plazo, la flexibilización de los mecanismos de inversión para que las AFP puedan desarrollar portafolios de inversión de manera más eficientes. Este esquema, permite que el afiliado pueda elegir que sus aportes sean invertidos en alguno de los tres fondos existentes, dependiendo de las expectativas de rentabilidad y de tolerancia al riesgo de cada uno de los contribuyentes. Los Fondos son los siguientes⁴⁷:
- Fondo 1. Es el de más bajo riesgo, se caracteriza por un crecimiento estable o conservador, donde se encuentran los afiliados de mayor edad y que están cerca de su jubilación, por esta razón, este fondo está diseñado para evitar que los mismos sean afectados por la volatilidad de los mercados en donde se invierte.
 - Fondo 2. El segundo de los fondos denominado balanceado o mixto. Se caracteriza por tener un crecimiento moderado y de riesgo medio. Este fondo presenta un mayor equilibrio entre rentabilidad y riesgo, es recomendado

⁴⁵ Ley 27.617, 18 de Diciembre de 2001

⁴⁶ Resolución de la Superintendencia de la Banca y Seguros 900-2003, 12 de Junio de 2003.

⁴⁷ Ley N°27.988, 12 de Mayo de 2003.

para las personas entre las edades de 45 a 60 años, éstos afiliados están dispuestos a asumir mayor nivel de riesgo que el fondo 1.

- Fondo 3. Este fondo es denominado de apreciación de Capitales o crecimiento, el cual a diferencia de los anteriores, es de alto crecimiento y alto riesgo para el afiliado. Orientado a buscar retornos a largo plazo por encima del promedio. En definitiva es más rentable a largo plazo, aunque los riesgos de tener mayores pérdidas, también es mayor.

5. Sin duda, la reforma más importante de la ley previsional peruana, se produjo en abril del 2016, con la dictación de la ley 30.425, la cual dentro de sus disposiciones más importantes señala la posibilidad de optar por una pensión o por el retiro del 95,5% de su fondo, según el artículo segundo de la citada ley: “El afiliado a partir de los 65 años de edad podrá elegir entre percibir la pensión que le corresponde en cualquier modalidad de retiro o solicitar a la AFP la entrega hasta el 95,5% del total de su fondo disponible en su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) en las armadas que considere necesarias”.

Si un aportante decide hacer uso de este derecho, la ley le permite que el resto, es decir, el 4,5%, sea destinado para garantizar la atención médica.

Además, se entrega la facultad a los afiliados para solicitar el 25% de la Cuenta Individual de Capitalización el que podrá ser utilizado para la compra de la primera vivienda, cabe destacar que, para solicitar este porcentaje, no es necesario que el aportante ya tenga los 65 años.

También se estableció, que aquellas personas que acrediten tener una enfermedad terminal o que tengan un diagnóstico de cáncer podrán acceder a un Régimen de Jubilación Anticipada y hacer efectivo la devolución de sus aportes. La condición de enfermedad debe ser evaluada por el comité de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

El procedimiento para acceder a estas modalidades de retiro, comienza cuando los afiliados se encuentran próximos a jubilarse, tendrán una orientación sobre los beneficios que ofrece el sistema previsional. Así, después de la etapa de orientación, ellos serán asesorados respecto a los distintos beneficios estimados

preliminares a los que pueden acceder. Es decir, se les explicará y cuantificará los montos que recibirán en cada una de las opciones de retiro que pueden elegir. Luego de eso, los afiliados, tienen un plazo obligatorio de al menos siete días para decidir si retiran el 95.5%, optan por una pensión o efectúan una combinación de ambas. Sin embargo, hay que tener muy presente, que si optan por retirar cualquier monto de su fondo, según la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, no tendrán el derecho de una garantía estatal, pensión de sobrevivencia u otro beneficio de este tipo. Finalmente, cuando ya se decide la modalidad del retiro, las AFP tendrán un plazo de máximo tres días para hacer el depósito a favor del afiliado del monto que este haya dispuesto retirar; y en el caso de que haya dejado algún saldo para que a partir de este tenga una pensión, estará afecto al proceso normal de cada AFP.

6. Junto con la ley que permite el retiro del 95,5% de los fondos fue aprobada la extensión del Régimen Especial de Jubilación Anticipada para personas desempleadas⁴⁸, el mismo que regirá hasta el 31 de diciembre de 2018. A esta modalidad pueden acceder aquellos afiliados al Sistema Privado de Pensiones que tengan 55 años como mínimo para varones y 50 años para mujeres y que se encuentren en situación de desempleo desde hace 12 meses. Esta condición de desempleo debe ser debidamente acreditada con documentos que indiquen las fechas precisas. El trámite es presencial presentando una copia simple del DNI y adjuntando una declaración jurada de su condición de desempleo.

Capítulo III. Funcionamiento global del sistema analizado

Como se señala precedentemente, en el Perú coexisten dos sistemas de pensión, razón por lo cual, uno de los principales problemas que se debe solucionar en el sistema privado de pensiones, es el poco conocimiento que se le da actualmente en el mercado peruano, lo que se refleja en que aproximadamente los

⁴⁸ Ley 30.425, 15 de Abril de 2016.

afiliados que cotizan actualmente son el 30% de la población económicamente activa a diferencia de Chile, toda vez que este mismo indicador esta por el 80%⁴⁹.

Esto, también se une a la baja densidad de cotización, ya que en los trabajadores pertenecientes a los deciles más bajos de ingresos, se presentan tasas de alrededor del 10%, lo que incrementa, llegando a 30% y 60% para los deciles medios y altos⁵⁰.

Por esto, el mayor de los retos para el Perú es poder ampliar la cobertura, el bajo nivel de este indicador, entre otras causales, se produce porque el gobierno impulsa leyes laborales que protegen beneficios en lugar de fomentar el empleo; otro problema es la inestabilidad laboral que se da por la mayor parte de la población en edad de trabajar, la mayoría de los contratos se hace por tiempos muy limitados, no hay contratos formales de trabajo, todo se hace con una sola intención, la que es evitar los aumentos en los costos laborales.

Todo esto, genera mayor informalidad y por ende menos trabajadores cotizando en el sistema, todo lo anterior repercute en que la población no pueda acceder a tener algún sistema previsional, encontrándonos que en la actualidad solo uno de cada cinco peruanos tiene cotizaciones para una pensión de jubilación. Se estima que aproximadamente 5 millones de trabajadores independientes no cotizan en ningún sistema previsional⁵¹.

Para mejorar este aspecto se debe aumentar la cobertura del SPP, toda vez que ambos sistemas están limitados sólo a trabajadores formales, excluye a los trabajadores independientes, informales o desempleados, debiendo aumentar su expansión dentro del país. Esto se debe hacer con un programa de difusión y educación en la materia, comenzando por los centros de educación secundaria las universidades, los sindicatos, los gremios empresariales, las asociaciones y los

⁴⁹ BERNAL, Noelia; MUÑOZ, Ángel; PEREA, Hugo; TEJADA, Johanna; TUESTA, David. "Una Mirada al Sistema Peruano de Pensiones". En línea: <https://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/Unamiradaalsistemaperuanodepensiones_tcm346-189603.pdf > [Consulta 9 de marzo de 2017].

⁵⁰ IBID.

⁵¹ IBID.

mismos usuarios, debido al desconocimiento y desconfianza de los beneficios del Sistema Privado de Pensiones.

Pero a pesar de todo esto, es muy importante destacar que la pensión promedio del SPP supera en alrededor de un 60% a la que se entrega mediante el Sistema Nacional de Pensiones. Las tasas de sustitución en promedio, llega a un 60% en el caso de los hombres, y para las mujeres alcanza el 40%. Debido a esto, los hombres reciben, en promedio, pensiones superiores a las que reciben las mujeres⁵².

Por otra parte, durante estas primeras tres décadas del sistema, éste ha sido un importante generador de ahorro privado, ya que al igual que en nuestro país, los dineros de las cotizaciones son una gran fuente de activos para inversiones, una muestra de ello, es que en el año recién pasado, las administradoras de fondo de pensiones pasaron a administrar de 100,000 millones de soles a US\$ 100,000 millones de dólares. Las inversiones de las AFP solo se hacen en instrumentos financieros autorizados por Ley, acciones, bonos, certificados de depósitos, entre otros, tanto en el mercado local como, en menor medida, en el extranjero⁵³.

Es muy importante destacar que en Perú coexisten dos formas de previsión social totalmente distintas y contrapuestas, lo que en cierta forma le da mayor libertad a los trabajadores de poder elegir, la forma en que podrán para jubilarse, lo que me parece positivo, pero que conlleva una gran responsabilidad, como ya señalé anteriormente, para los entes participes, puesto que tienen un deber información con los afiliados, aún mayor, que en los países que sólo existe un sistema, ya que deben educar sobre ambas formas previsionales.

Muchos sectores, señalan que lo mejor sería unificar un sólo sistema de pensiones dentro del país, evitando la mantención de un sistema administrado por el Estado y la sobre carga de recursos que genera este sistema al mismo. Y sólo, dando la posibilidad que los nuevos afiliados elijan de manera voluntaria la AFP en la

⁵² IBID.

⁵³ IBID.

que quiera estar, y no someterse a la licitación de las afiliaciones, entendiendo que cada dos años la AFP entran en una especie de licitación para ver quien se encarga de los nuevos afiliados.

Por último, dentro de las modificaciones que se han hecho al Sistema Privado de Pensiones, nos encontramos con una medida revolucionaria, ya que ningún país que aplica el sistema de las AFP, permitía el retiro de montos tan altos al tiempo de la jubilación. Esta reforma tiene muchos detractores y fue muy discutida en el país, incluso se rechazó por parte del Presidente Ollanta Humala en el año 2015 y fue devuelta al parlamento para que fuera modificada.

En el mismo sentido, la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, rechazó tajantemente, la nueva modalidad del sistema privado de pensiones en Perú, que bajo el pretexto de beneficiar a los afiliados y pensionados, se les perjudicará irreversiblemente en sus derechos previsionales, desnaturalizando el objetivo del sistema de pensiones.

Esto a mi juicio, es una simple muestra de los grandes intereses económicos que tienen las AFP con el dinero de los afiliados, ya que estos al disponer de su dinero y retirarlo, dejan con menos capacidad de inversión a las Administradora de Fondos de Pensiones, restringiendo sus ganancias.

Esta nueva norma, rompe con todo el esquema ya conocido realizado por José Piñera, dándoles la libertad de administrar el dinero ahorrado a los jubilados. Hay que tener en cuenta, que junto con esta medida, y para que tenga el éxito que se espera, el Estado debe asumir una responsabilidad de información con quienes se acojan a esta modalidad, ya que sin esto, pueden terminar siendo una carga para el mismo y la medida tener un efecto contraproducente.

TERCERA PARTE. Sistema de pensiones utilizado en México.

El sistema mexicano de pensiones remonta a 1943, año en que se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y a lo largo de su historia se han hecho una serie de cambios, con miras a lograr resultados más eficientes en el tema.

Es así como, desde el año 1973 se instauró un sistema de reparto con capitalización colectiva, el que era administrado por el IMSS. Luego, debido a graves problemas económicos, en el año 1992 se implementó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), el que sólo complementaba lo que ya existía en este país, en materia previsional. No es sino, en 1997 cuando se produce la gran Reforma Previsional de México, en la que se pasa a un sistema de capitalización individual⁵⁴.

Con la implementación del nuevo sistema, cambian los roles que ya tenía el sector público y privado, esto es, que el primero, reduce al mínimo su participación en la gestión en el ámbito previsional, traspasando estas actividades al sector privado, limitándose únicamente, a la supervisión, vigilancia y control del sistema, y en casos aislados, a la provisión de garantías y beneficios mínimos.

Capítulo I. Características generales del sistema.

Diversas causas fueron las que pusieron al sistema de pensiones del IMSS frente a un grave problema financiero, en el corto y mediano plazo. Entre ellas podemos señalar profundos problemas inflacionarios del país, el aumento sustancial en la esperanza de vida de los mexicanos, la desigualdad con las mujeres y los trabajadores de bajos ingresos, entre otros.

Es en relación a estas situaciones, que se hizo necesario realizar una reforma estructural profunda del sistema previsional existente, ya que lo que se había hecho con el SAR, no había representado el cambio esperado y la crisis ya se podía sentir.

⁵⁴ Solís Soberón, Fernando. Los sistemas de Pensiones en México: La Agenda Pendiente. Revista Gaceta de Economía de México, año 2001.

Lo que se buscaba con esta reforma era que el nuevo sistema de pensiones mantuviera tal cual el anterior, los principios de solidaridad y redistribución del ingreso, que además se garantizara viabilidad y seguridad financiera, una mejora en las pensiones y que éstas estuvieran aseguradas de la inflación, y también, que se pudiera utilizar los recursos previsionales como ahorro interno para la realización de inversión en la producción de país y en la generación de empleos.

La reforma se plasma principalmente, en la constitución de un sistema de pensiones de contribuciones definidas, con cuentas de capitalización individual a favor de los trabajadores, en las que se depositan sus aportaciones, la de los patrones y las del Estado, para crear un fondo para el tiempo de jubilación, el cual será, el principal soporte de ingreso para los trabajadores a partir de su retiro de la vida laboral activa.

La reforma a la Ley del Seguro Social, se aprobó el 21 de diciembre de 1995, y entró finalmente en vigencia el 1 de julio de 1997. Esta tiene como principales características las siguientes⁵⁵:

- Esquema de contribución definida, cuyo financiamiento se basa en la capitalización de cuentas individuales.
- En relación a los beneficios propiamente tales, el Seguro de Invalidez y Vida, continua siendo administrado y proveído por el IMSS, mientras que para el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, como así también, para el Seguro de Retiro en el cual se estableció un nuevo sistema para administrar y otorgar sus beneficios, lo que son administradas por las Administradoras para los Fondos de Retiro (AFORES). Los beneficios dependerán del saldo acumulado en las cuentas individuales, compuesta por las contribuciones obligatorias, contribuciones voluntarias, y sus rendimientos
- A partir de esa fecha, todos los trabajadores inscritos en el IMSS comenzaron a cotizar en el nuevo sistema, sin embargo, aquellos que cotizaron en el sistema antiguo se les concedió la facultad de elegir al momento de jubilarse, la mejor pensión de entre los dos sistemas. Por otra parte, los trabajadores que coticen por

⁵⁵ IBID.

primera vez, a partir de la fecha de vigencia de la reforma, quedaron inscritos automáticamente en el nuevo sistema, sin posibilidad de elección alguna.

- El gobierno garantiza, vía recursos fiscales, una pensión mínima en términos reales equivalente a un salario mínimo del 1 de julio de 1997.
- Al momento del retiro, los trabajadores pueden escoger entre comprar una anualidad a una compañía de seguros y un esquema de retiros programados de las AFORE.

En el nuevo sistema, cada trabajador tiene una cuenta individual, en una Administradora de Fondos Para el Retiro, instituciones que se pueden definir como “Las Administradoras son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos que las leyes de seguridad social, así como a administrar sociedades de inversión. Las administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias, para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren. En cumplimiento de sus funciones, atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y asegurarán que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo”⁵⁶.

Explicado de manera más simple, se puede establecer que las Afores son instituciones que forman parte del sistema financiero, las que a cambio de una comisión o pago, intervendrán en el manejo del ahorro previsional de los trabajadores, contribuyendo a satisfacer las necesidades de financiamiento del gobierno y las empresas.

Dentro de las principales funciones de las AFORES encontramos que⁵⁷:

1. Deben abrir, administrar y operar las cuentas individuales, de conformidad a lo establecido por la ley.

⁵⁶ GARZA SERRATO, Gerardo. 2001. Funcionamiento y evolución del sistema de pensiones en México, su importancia para el país y sus trabajadores. Memoria de Maestría en Administración. Monterrey, México. Universidad autónoma de Nueva León, Facultad de Contaduría Pública y Administración. 83p.

⁵⁷ GARZA SERRATO, Gerardo (2001).

2. Recibir las aportaciones correspondientes a las cuentas individuales y las aportaciones voluntarias de los trabajadores o patrones.
3. Individualizar las cuotas y aportaciones de cada trabajador, así como también, los rendimientos derivados de la inversión de las mismas.
4. Enviar al domicilio indicado por cada trabajador, los estados de cuentas e inversiones, por lo menos una vez por año, y establecer de manera permanente servicios de información y atención de público.
5. Administrar las sociedades de inversión asociadas.
6. Pagar y operar, los retiros programados que sean autorizados, también, realizar los pagos de los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores.
7. Traspasar los recursos de los trabajadores, a las empresas aseguradoras, cuando ellos hayan aceptado contratar rentas vitalicias o seguros de sobrevivencia.

Para organizarse, constituirse y operar como una Administradora de Fondo para el Retiro, se requiere una autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, la cual será otorgada discrecionalmente, teniendo en cuenta la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a quienes soliciten la constitución de una de ellas, presentando una propuesta que sea viable, ya sea económica y jurídicamente, además junto con presentar la solicitud correspondiente, se deben acompañar al proyecto los estatutos sociales de la Administradora⁵⁸.

Además, deben tener un consejo de administración, constituido por a lo menos cinco personas, quienes también deben ser autorizados por la Comisión.

Por otro lado, los accionistas deben presentar un estado de su situación patrimonial, que abarque a lo menos, un período de los cinco años anteriores a la presentación de la solicitud.

⁵⁸ IBID.

Estas empresas deben estar constituidas como sociedades anónimas de capital variable, el cual debe estar suscrito y pagado, además de cumplir con un monto mínimo que establece la ley. Además de ese capital, las administradoras deben contar con un capital fijo y sin derecho a retiro, el cual se debe encontrar totalmente pagado, con un monto a lo menos igual al capital mínimo exigido por la comisión.

Para efectos de evitar prácticas monopólicas, como resultado de la conducta de los participantes o por una concentración del mercado, ninguna administradora podrá tener más del veinte por ciento de participación en el mercado de ahorro para el retiro⁵⁹.

Hay que tener en cuenta que cada trabajador es libre de elegir la AFORE que más le acomode, para esto se debe tener en cuenta en primer lugar las comisiones, ya que las administradoras sólo pueden cobrar sobre el valor de los activos administrados, o sobre el flujo de las cuotas y aportaciones recibidas, pudiendo ser un porcentaje sobre dichos conceptos, una cuota fija o una combinación de ambos, por lo que cada una de las AFORES cobra una comisión distinta. En segundo lugar, para la elección de la Administradora, también se debe tener en cuenta los rendimientos, ya que cada una tiene uno distinto y esto repercute directamente en el monto de la pensión futura. Por último, se deben observar los servicios adicionales que presta cada AFORE, por ejemplo opciones de consulta de saldo, de los estados de cuenta, contar con más sucursales o descuento en las comisiones por antigüedad, entre otros.

Es muy importante destacar, cada AFORE se subdivide en cuatro subcuentas⁶⁰:

1. Subcuenta de Retiro, Vejez y Cesantía. El aporte a esta cuenta es de carácter obligatorio, y lo hacen las siguientes partes:

⁵⁹ Solís Soberón, Fernando. Los sistemas de Pensiones en México: La Agenda Pendiente. Revista Gaceta de Economía de México, año 2001.

⁶⁰ IBID.

- a. El trabajador aporta el 1.125% del salario base de cotización, cada dos meses.
 - b. El patrón hace un aporte para el retiro del 2% del salario base de cotización y un 3.15% del salario base de cotización para cesantía en edad avanzada y vejez, esto cada dos meses también.
 - c. El gobierno federal lo hace mediante la Cuota Social, contribuyendo con un 0.225% del salario base de cotización por cesantía en edad avanzada y vejez, esto cada dos meses, además una cantidad equivalente al 5.5% del salario mínimo general para el D.F., por cada día cotizado.
2. Subcuenta de Aportaciones voluntarias. Está compuesta por los aportes de dinero extra que hacen los trabajadores y también los patrones con cargo a su sueldo, las que se suman a los aportes obligatorios, incrementando los rendimientos en el retiro del trabajador, pudiendo obtener, de esta forma, una mejor pensión. Además estos dineros poseen beneficios fiscales, ya que los aportes voluntarios son deducibles de impuestos. El trabajador puede realizar retiros de esta subcuenta, cada seis meses.
 3. Subcuenta de Vivienda. En esta subcuenta sólo hace aportes el empleador. La cantidad destinada es el 5% del salario base de cotización para cada uno de sus trabajadores, esto cada dos meses. El dinero se envía al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el que puede ser utilizado para que el trabajador solicite un crédito en este organismo para comprar una vivienda, o en su defecto, si el dinero acumulado no es utilizado en esto, pasa a integrar la cuenta de retiro del trabajador para que sea disfrutado al jubilarse.
 4. Subcuenta de Aportaciones Adicionales o Complementarias. En ella se hacen aportes por el trabajador o por parte de su patrón, en cualquier momento y el afiliado puede disponer del dinero hasta el momento de su retiro.

Es muy importante destacar, que a las AFORES no se les permite realizar, por sí mismas, la inversión de los dineros recaudados en las cuentas de cada trabajador, por lo que es necesario que las Administradoras, constituyan Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro o SIEFORES.

Las sociedades de inversión, son administradas y operadas por las AFORES, y “tienen como objeto exclusivo invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los término de las leyes de seguridad social”⁶¹.

Estas sociedades de inversión, pueden ser elegidas libremente por los afiliados al sistema, y se encargan de invertir sus recursos acumulados en sus cuentas individuales en instrumentos financieros, con la finalidad de ofrecer los mejores rendimientos

El trabajador elige su SIEFORE en relación al menor o mayor grado de riesgo que esté dispuesto a aceptar, puesto que como toda inversión, dependiendo de su evolución será la ganancia o pérdida que esta tendrá.

Cada aporte que reciba la AFORE, será invertido comprando acciones de la SIEFORE, todo es informado a los clientes mediante comunicación directa y a través de la Bolsa Mexicana de Valores.

Cabe destacar que “las administradoras podrán operar varias sociedades de inversión, las que tendrán una composición de su cartera distinta, atendiendo a diversos grados de riesgo. Los trabajadores, tendrán el derecho de elegir a cuales de las sociedades de inversión que opere la administradora que les lleve su cuenta, se canalizarán sus recursos”⁶². Dentro de las distintas SIEFORE que ofrezca la administradora, es indispensable que alguna opere con valores que mantengan totalmente el valor adquisitivo de los ahorros, es decir que sus fondos no sean afectados por la inflación y no se produzcan pérdidas, esto para los trabajadores que están próximos a jubilarse.

En la actualidad, las SIEFORES pueden invertir hasta el 15% de sus portafolios en notas de capital protegido como instrumentos de renta variable compuestos por índices de acciones y títulos de deuda de empresas que coticen en la Bolsa Mexicana de Valores. Al mismo tiempo, se puede invertir hasta 20% de sus portafolios en valores internacionales, como en instrumentos de renta variable, como

⁶¹ GARZA SERRATO, Gerardo (2001). Op. Cit. 95p.

⁶² GARZA SERRATO, Gerardo (2001). Op. Cit. 101p.

en títulos emitidos por gobiernos e instituciones que posean alta calificación crediticia⁶³.

En el sistema mexicano, se establecen dos formas de pago de las pensiones, los cuales son los retiros programados y las rentas vitalicias. Además se señala en la ley, que las pensiones no podrán ser inferiores a la “pensión garantizada”. Luego define que la pensión garantizada, es aquella que el Estado asegura y entrega a todo aquel que cumpla con los requisitos de edad y de tiempo cotizado, y su monto equivale a un salario mínimo general. Es decir, en caso de que el trabajador no haya juntado el dinero suficiente para alcanzar ese monto, el estado lo completará⁶⁴.

Capítulo II. Principales reformas legales al sistema de pensiones utilizado en México.

Para un mejor estudio de este tema, es necesario dividir su estudio en períodos⁶⁵:

1. Período comprendido entre el año 1943 y 1992.

En 1943 se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el que al año siguiente implementó el Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte, el cual funcionaba como un Sistema de Reparto o también llamado de Beneficio Definido, en el que los aportes de los trabajadores que se encontraban activos y de los patrones de ellos, eran los que financiaban las pensiones de los jubilados.

Con el pasar del tiempo, este sistema comenzó a presentar fallas, dentro de las cuales encontramos que:

- Existía un grave problema de diferencias entre los aportes y los beneficios recibidos, puesto que cuando se inició este sistema, la cobertura alcanzaba sólo a los trabajadores, pero luego se incrementó a sus familiares o dependientes, sin subir el monto de los aportes. De esta misma manera, el sistema también se vio afectado ya que, en muchas oportunidades se subió

⁶³ GARZA SERRATO, Gerardo (2001).

⁶⁴ IBID.

⁶⁵ IBID.

la cuantía de las pensiones asignadas, pero sólo en 1992, se subió el porcentaje a cotizar.

- Se hizo un mal uso de las reservas económicas que poseía el sistema para funcionar, ya que estos dineros se utilizaron en infraestructura hospitalaria, que se necesitaba para otorgar las prestaciones del Seguro de Enfermedades y Maternidad, el que desde un comienzo tuvo problemas de déficit. Por esto, fue forzoso financiar las pensiones con el dinero aportado por los trabajadores activos, lo que hacía que fuera un sistema de pago sobre la marcha.
- Las tendencias demográficas que se produjeron con el tiempo, ya que fue bajando la tasa de fertilidad y lo nacimientos, en contrario, aumentó la esperanza de vida y con ello, el número de jubilados, lo que hace que el sistema de pago sobre la marcha sea del todo inviable e ineficaz, puesto que no alcanzan los aportes para pagar el elevado número de jubilaciones.
- Inequidades para algunos tipos de trabajadores que incentivaban la declaración falsa y la evasión de cuotas. Existía una gran cantidad de trabajadores que no se encontraban conformes con el sistema previsional, por lo que hacían variadas maniobras para cotizar por un monto menor, o simplemente no hacerlo.

2. Período comprendido entre el año 1992 y 1997.

Como efecto de los problemas del IMSS, explicados anteriormente, es en el año 1992, que nace el Sistema de Ahorro para el Retiro, conocido como SAR. Este es un seguro complementario del IMSS, que consistía en que el patrón, depositaba el monto correspondiente al 2% del sueldo del trabajador, acumulándose estos aportes en una cuenta individual, siendo entregados al trabajador, sólo una vez cumplidos los requisitos para jubilar, es decir, al tener los 65 años de edad o al recibir una pensión por parte del IMSS, por cualquiera de las demás causales.

Con esto, se buscaba que el trabajador tuviera un beneficio extra al momento de dejar su vida de trabajo activo, beneficio que era totalmente pagado por su empleador

Esta medida, no fue del todo efectiva, ya que si bien es cierto, ayudó a que los trabajadores tuvieran un monto ahorrado en su cuenta individual, no fue suficiente, por los bajos montos ahorrados, para terminar con los problemas presentados anteriormente, por lo que se buscó otra forma de solución.

3. Período comprendido desde el año 1997 hasta la actualidad.

Como ya señalé, el antiguo sistema atravesaba graves problemas económicos y de sustentabilidad, por lo que a partir de esto, era imperiosa la necesidad de realizar una reforma estructural del sistema.

En virtud de esto, el 21 de diciembre de 1995 se aprueba la modificación a la Ley del Seguro Social, entrando en uso el 1 de julio de 1997, uno de los grandes cambios de esta reforma es que, se dividió el seguro de IVCM en dos partes, la primera compuesta por el seguro de Invalidez y Vida, el cual siguió siendo administrado por el IMSS, y la segunda formada por el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, además del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, para los cuales se estableció un nuevo mecanismo de administración de dichos beneficios.

Este nuevo mecanismo, ya explicado en el capítulo primero de esta parte, consistía en que cada trabajador tiene una cuenta individual en instituciones especializadas en la administración de estos fondos, denominadas AFORES, fondos que luego son invertidos en las SIEFORES, que son sociedades de inversión, ya descritas anteriormente. En la cuenta individual administrarán los depósitos de las aportaciones del trabajador junto con las de sus patrones y del gobierno.

Es una transformación total del sistema, ya que se pasa desde un sistema colectivo de reparto, administrado por un organismo estatal, a uno de capitalización individual, en la que cada trabajador posee una cuenta en la cual se depositan mes a mes sus aportes, que luego serán utilizados en su jubilación, todo esto administrado por una institución privada y sólo supervisado por el Estado.

Lo que se intentó lograr con este cambio al sistema fue terminar con los problemas económicos de este momento y los que se podrían producir en el

futuro; así como también asegurar un ingreso a los trabajadores cuando cumplieran la edad para jubilarse; de la misma forma, transformar el sistema de pensiones un uno acorde a las necesidades actuales, a los cambios demográficos y sociales producidos en el país; y por último generar grandes cantidades dinero para el ahorro interno, los cuales son necesario para generar inversiones de gran nivel y lograr un crecimiento económico estatal sostenido en el tiempo.

Capítulo III. Funcionamiento global del sistema de pensiones de México.

Como ya se indicó anteriormente, en este país, hace menos de dos décadas, se transformó completamente el sistema previsional utilizado, ya que se pasó desde una forma de reparto, subsidiada y a cargo del estado, a un método de ahorro individual administrado por empresas privadas dedicadas a este rubro.

El sistema de pensiones mexicano se modernizó, porque de quedarse estancado, este llegaría al colapso. Con esto, se produjeron ciertas cosas positivas, que con el antiguo sistema no hubieran sucedido, como las ganancias reales que tienen los dineros de los trabajadores al ser invertidos por las SIEFORES, lo que ayuda a que el monto de las pensiones cada vez sea más alto y no al contrario.

Por otra parte, otro aspecto positivo es que se permite realizar aportes voluntarios de los trabajadores, lo que es premiado por el sistema, generando mayores rendimientos de estos dineros, que lo logrados si el dinero se hubiera guardado en un banco, esto refuerza el ahorro de cada cotizante.

También se puede señalar, que cada trabajador mexicano tiene la posibilidad con este nuevo sistema, de elegir sobre la inversión y respectivo riesgo de sus dineros, ya que puede elegir la Afore que administre sus ahorros y además la Siefos que los invierta.

Lo que se ha criticado fuertemente del nuevo sistema, por los trabajadores y distintas entidades afines, es que las comisiones cobradas por las diferentes

empresas intervinientes en el proceso previsional mexicano, ya que estas, en comparación con algunos países que tienen sistemas parecidos, son muy altas⁶⁶.

Es muy importante destacar, que es un sistema implantado hace muy poco tiempo, que se encuentra en plena etapa de maduración, por lo que en primer lugar, se hace muy difícil establecer resultados concretos sobre este, puesto que aún no han jubilado personas que hayan cotizado sólo en este sistema, es imposible sacar conclusiones concretas por lo ya indicado. Es por esto que, aproximadamente en el año 2020, se tendrá que hacer un estudio acabado sobre la solvencia financiera y los beneficios efectivos que reciban los trabajadores una vez que empiecen a solicitar sus fondos de regreso.

Lo que se puede concluir es que con este nuevo sistema de pensiones, se le permite al trabajador tener mucha más información en relación a las posibilidades previsionales que tiene, también se le otorga libertad de elección para decidir lo que a su juicio le convenga más. Además se cuenta con instituciones profesionales para el manejo de los dineros, lo que seguramente, a largo plazo, les otorgará mejores pensiones que las entregadas por el sistema antiguo, aunque en ningún caso se encuentra asegurado el resultado. Y por último, el nuevo sistema ha sido una gran fuente de ahorro interno, lo que ha permitido financiar proyectos a largo plazo, generar empleos y mantener un constante crecimiento económico del país⁶⁷.

⁶⁶Solís Soberón, Fernando. Los sistemas de Pensiones en México: La Agenda Pendiente. Revista Gaceta de Economía de México, año 2001.

⁶⁷ GARZA SERRATO, Gerardo (2001).

CUARTA PARTE. Conclusiones.

1. Análisis comparativo de los sistemas vistos.

Para una mejor realización de esta tarea, voy a proponer diferentes parámetros con el fin de realizar un cotejo entre los distintos sistemas previsionales que ya revisé.

- Indicadores Generales⁶⁸.

En Chile, el ingreso promedio es de 11.800 dólares anuales. Por otra parte, el gasto público utilizado en las pensiones es el 3,4 del producto interno bruto. La esperanza de vida al nacer es de 79,8 años, y al jubilarse es de 19,5 años. El porcentaje de mayores de 65 años es el 16% de la población total.

Por otra parte, en Perú, el ingreso promedio es de 5.200 dólares por año. El porcentaje de gasto público destinado a las pensiones es de 1,7% del producto interno bruto total. La esperanza de vida que tienen sus habitantes al nacer es de 74,7 años, y los 65 es de 17,7. La población mayor de 65 años es el 11,4% del total de habitantes.

Por último, en México, el ingreso promedio es de 6.800 dólares al año. El gasto público destinado a las pensiones es de 1,4% del producto interno bruto del país. Por otra parte, la esperanza de vida al nacer es de 77,3 años, y a los 65 es de 18,7. El porcentaje de mayores de 65 años, corresponde al 11,4 % de la población total del país.

- Sistema Previsional utilizado.

El sistema utilizado en Chile, como ya señalé, es de Capitalización Individual, el que establece una contribución definida y obligatoria para los trabajadores dependientes, a cargo de una entidad privada Administradoras de Fondos de

⁶⁸ Banco Interamericano de Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Banco Mundial. Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe. [En Línea] <https://www.sciencespo.fr/opalc/sites/sciencespo.fr.opalc/files/Panorama_de_las_Pensiones_America_Latina_y_el_Caribe_1.pdf> [Consultado el 21 de abril de 2017].

Pensiones, sociedades anónimas, que llevan a cabo todo el proceso de cobro de los dineros y posterior entrega de beneficios.

Por su parte, en Perú, existe un sistema de capitalización individual, administrado por las AFP, en rasgos generales, es igual al sistema utilizado en Chile. La gran diferencia se produce, porque en Perú, sigue coexistiendo el sistema antiguo, el de reparto, el que se caracteriza por ser financiado por los trabajadores activos, quienes mediante sus aportes, pagan las jubilaciones de los trabajadores ya retirados. Es por esto, que cada trabajador tiene la posibilidad de elegir la forma o sistema previsional que más le acomode.

Por último en México, también se desarrolla un sistema muy parecido al chileno, vale decir, de capitalización individual, administrado por sociedades anónimas que en se llaman AFORES, la diferencia se encuentra, en que en los otros dos países, son sólo los trabajadores los que aportan a su cuenta individual, en esta nación, además de ellos, aporta el Estado y los empleadores, también llamados patrones. Además las AFORES, comparten la tarea de inversión de los aportes con las SIEFORES, sociedades anónimas, que son creadas específicamente para desarrollar la tarea anteriormente dicha.

- Contribución definida.

En Chile, la obligación de cada trabajador es cotizar el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles, con un tope de 70,3 Unidades de Fomento al encontrarse afiliado a una AFP, con esto el trabajador, tendrá derecho a una pensión al cumplir los 60 años, en el caso de las mujeres, y a los 65, en el de los hombres. Además de esto, cada uno de sus afiliados debe pagar una comisión a la AFP, que en promedio es el 1,55% del sueldo. El afiliado en cualquier momento puede realizar aporte voluntarios, que lo ayudan a aumentar su fondo al momento de jubilar⁶⁹.

⁶⁹ Superintendencia de Pensiones, 2010. "El Sistema Chileno de Pensiones". En línea: < <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/libro-sps-2010.pdf> > [Consulta 20 de febrero de 2017].

En el caso de Perú, se debe distinguir, puesto que por su parte en el Sistema Nacional de Pensiones, el asegurado debe realizar un aporte del 13% de su sueldo. Los afiliados al Sistema Privado de Pensiones, deben contribuir con el 10% de sus salarios, además de pagar dos comisiones, a la AFP por la administración de los fondos y también la comisión para pagar la póliza del seguro de invalidez y sobrevivencia, que entre los dos suman otro 3% más del sueldo. En este último sistema, se pueden realizar, en cualquier momento, aportes voluntarios de cada trabajador. En ambos sistemas, los trabajadores pueden jubilarse sólo al cumplir 65 años de edad y haber cotizado por al menos 20 años⁷⁰.

Finalmente en México, cada trabajador sólo debe cotizar el 1,125% de su sueldo base, esto cada dos meses, además, puede realizar aportes voluntarios los que se suman a los obligatorios y ayudan a incrementar los rendimientos al momento de la jubilación del trabajador⁷¹.

- Beneficios otorgados

En relación a los beneficios que se conceden en cada país, podemos señalar que en Chile, el sistema provisional, contempla cuatro tipos de pensiones, las cuales son: la pensión de vejez normal, la pensión de vejez anticipada, la pensión de invalidez y la pensión de sobrevivencia.

En el Sistema Nacional de Pensiones de Perú, las prestaciones otorgadas son la jubilación, el seguro contra la invalidez, la pensión por viudez, la pensión por orfandad y ascendencia. Por su parte, en el Sistema Privado de Pensiones, las AFP sólo establecen tres tipos de prestaciones: la pensión de jubilación, la pensión de invalidez y la pensión por fallecimiento.

⁷⁰ BERNAL, Noelia; MUÑOZ, Ángel; PEREA, Hugo; TEJADA, Johanna; TUESTA, David. "Una Mirada al Sistema Peruano de Pensiones". En línea: <https://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/Unamiradaalsistemaperuanodepensiones_tcm346-189603.pdf> [Consulta 9 de marzo de 2017].

⁷¹ GARZA SERRATO, Gerardo (2001).

Por último, en México, las AFORES otorgan sólo dos beneficios a sus afiliados, el primero es el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y el segundo es el Seguro de Retiro.

- Resultados de cada sistema

En relación a este punto, los distintos sistemas aparecen con diferencias notorias, pero ninguno es el óptimo para cumplir con los principios de la seguridad social.

En Chile la Superintendencia de Pensiones, presentó los resultados del segundo semestre del año 2016⁷² respecto a los afiliados al sistema y a los jubilados del mismo. En ellos podemos destacar que se concluye que mientras más años cotice un trabajador, mejor será su pensión de vejez, en donde realmente se ve un alza en las cifras es cuando un trabajador se retira con un mínimo de 30 años trabajados. La pensión promedio para este tipo de afiliado fue de 16,53 UF, es decir, alrededor de \$440.000 pesos chilenos. En cambio, los trabajadores que jubilaron con entre 1 y 5 años cotizados, obtuvieron un monto de pensión de 3,12 UF, correspondiendo sólo a \$82.000.

El promedio del monto de las pensiones que se entregaron el año pasado en nuestro país, fueron de 7,8 UF, es decir, alrededor de \$210.000, todo esto según la Superintendencia de Pensiones.

Además con estas cifras, se demuestra la discriminación del sistema hacia las mujeres, ya que en relación a las tasas de reemplazo de nuestro país, éstas corresponden al 40% en el caso de los hombres, mientras que para las mujeres éstas sólo llegan al 35%. Además con esto se demuestra que no se cumple con uno de los objetivos de la Reforma Previsional que se realizó en nuestro país en el año 2008, tal como señala el Informe del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Previsional: “El sistema de pensiones debe otorgar los mismos beneficios a trabajadoras y trabajadores que, en igualdad de otras condiciones, han

⁷² Superintendencia de Pensiones. Informe del Sistema de AFP Segundo Semestre del 2016. [En Línea] https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-11209_recurso_1.pdf [consultado el 20 de abril de 2017]

realizado un esfuerzo contributivo equivalente. El sistema debe reconocer y promover el esfuerzo contributivo, ofreciendo mayores beneficios a quienes realizan un mayor esfuerzo, sin perjuicio de los mecanismos solidarios. La reforma debe ser capaz de minimizar la brecha de beneficios entre hombres y mujeres, reconociendo que las mujeres tienen derechos propios por su condición de ciudadanas y no sólo derechos derivados de su posición en la familia.”⁷³

Esto, en un profundo contraste con lo ganado por las AFP, ya que según un informe del Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA)⁷⁴, sobre las ganancias de estas empresas, en diciembre del año 2016 se recaudaron 520 mil millones de pesos por cotizaciones obligatorias, de los cuales sólo se pagaron 248 mil millones, en las respectivas pensiones, todo esto sin mencionar los aportes del Estado. Finalmente, lo conseguido como ganancias por las AFP, en este mes, fueron alrededor de 375 mil millones de pesos, lo que constituye, alrededor de tres cuartos de lo recaudado por cotizaciones obligatorias.

Este año las AFP han mantenido en alza sus ganancias, debido al buen momento por el que atraviesan los mercados. Según los datos entregados por ellas mismas a la Superintendencia de Valores y Seguros, las compañías en el primer trimestre de este año registran utilidades de 116 mil millones de pesos, lo que se traduce que este año en el mismo período ganaron un 42,1% más que el año anterior.

Cifras exorbitantes de ganancias para estas sociedades, lo que no se traduce en ningún sentido con las pensiones recibidas por los afiliados al sistema. Es ese contraste, lo que molesta a los trabajadores, ya que son ellos finalmente, quienes proporcionan los dineros, para que finalmente la empresa administradora se lleve las ganancias.

Por otra parte, en Perú los resultados del sistema, han sido muy parecidos a los que se han logrado en nuestro país, ya que según datos de la Superintendencia de

⁷³ Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015. “Informe Final”. En línea: <http://www.comision-pensiones.cl/Informe_final_CP_2015.pdf> [Consulta 23 de febrero de 2017].

⁷⁴ Centro de estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo. Índices Mensuales de Actividad Económica Interna. [en Línea] < <http://www.cendachile.cl/Home/publicaciones/series-cenda/indice-mensual-de-actividad-economica-interna-imacei---cenda> > {consultada el 23 de febrero de 2017}.

Banca, Seguros y AFP⁷⁵ del país vecino, la pensión promedio que recibieron los jubilados el año pasado fue de 1139 soles, los que corresponden a alrededor de \$220.000 pesos chilenos. Los trabajadores que se jubilaron anticipadamente, recibieron por su parte, 778 soles en promedio, lo que equivale a alrededor de \$150.000 pesos de la moneda nacional.

Si bien es cierto, son cifras muy parecidas a las de nuestro país, hay que dejar establecido que el problema más grande del país vecino, es la cobertura del sistema de pensiones, ya que en primer lugar coexisten dos sistemas previsionales totalmente distintos, los cuales también traen consigo beneficios diferentes y por otro lado, las tasas de trabajo informal superan ampliamente a las de nosotros, puesto que la mayoría de la población del Perú, prefieren el dinero en el presente, a guardarlo para beneficiarse posteriormente, además las leyes laborales son muy flexibles lo que contribuye a lograr esto.

Finalmente los resultados en México, son mucho más desalentadores, puesto que la tasa de reemplazo en este país es del 31%, siendo el segundo país latinoamericano en entregar las peores pensiones del continente⁷⁶. Los malos resultados de las Afores se debe a que el aporte que realizan los trabajadores en su vida laboral, es demasiado bajo, ya que sólo aportan el 6,5 de sus sueldos, además del aporte de los patrones y del estado, pero en conjunto, no es suficiente para asegurar un monto razonable al momento de la jubilación.

Por otra parte, también se podría señalar que existen muchas trabas para la inversión de los aportes, ya que se intentan prever perdidas, pero ocurre que los dineros se quedan estancados, sin tener utilidad alguna, por lo que los montos no crecen y sólo se mantienen. El riesgo de inversión que se permite es muy bajo, incluido para los jóvenes, que se encuentran en edad de tomar el riesgo. Esto se

⁷⁵ <http://www.sbs.gob.pe/app/stats/EstadisticaBoletinEstadistico.asp?p=35#>

⁷⁶ Banco Interamericano de Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Banco Mundial. Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe. [En Línea] <https://www.sciencespo.fr/opalc/sites/sciencespo.fr.opalc/files/Panorama_de_las_Pensiones_America_Latina_y_el_Caribe_1.pdf> [Consultado el 21 de abril de 2017].

produce, porque se consideran que no existen inversiones en el país que garanticen ganancias mínimas, por lo que el Estado simplemente las prohíbe.

Si comparamos los tres sistemas, el de nuestro país obtiene los mejores resultados, pero no son óptimos, ya que la mayoría de los pensionados no reciben el dinero suficiente para seguir manteniendo el nivel de vida que llevaban cuando eran trabajadores activos, más que eso, a muchos pensionados de nuestro país no les alcanza lo que reciben para vivir y se ven obligados a seguir trabajando, muchas veces por sueldos muy bajos o no trabajan, y viven una vejez llena de necesidades. Estos mejores resultados, además, pueden ser engañosos, ya que no son necesariamente porque el sistema previsional funcione mejor, sino que podría deberse a causas como la antigüedad del sistema en nuestro país o a una economía mejor cimentada y con mayor crecimiento que la de los otros.

Es por esto, que se hace muy necesario, hacer una reforma al sistema de pensiones que tenemos en nuestro país, ya sea reformando el que tenemos o cambiándolo totalmente. Es preciso lograr que los dineros de los trabajadores, se transformen en pensiones justas para su vejez, que las ganancias de sus aportes se traspasen a sus cuentas, y que al final de toda una vida de trabajo, se vean los frutos y se disfruten con tranquilidad.

2. Propuestas de mejoramiento de nuestro sistema de pensiones.

Como ya hemos revisado, se hace imperiosa la necesidad de un cambio o mejoramiento importante del sistema previsional chileno, ya que no cumple con los principios de la seguridad social y no otorga beneficios dignos para los jubilados de nuestro país.

Es muy importante señalar, que una de las propuestas más obvias sería implementar nuevamente un sistema de reparto, esta vez mejorando los errores del

pasado. Esta idea, no está exenta de críticas, teniendo dentro de las principales, las siguientes⁷⁷:

- Los beneficios, ni el nivel de cotización eran estandarizados, ni se sabía ciertamente cuales y cuanto recibirían los trabajadores al momento de jubilarse, ya que se decía, que dependía mucho de la presión que ejerciera el sector económico al cual pertenecía el trabajador, y a la caja correspondiente. No estaba claro, la relación entre lo aportado durante la vida laboral activa del trabajador y lo que iba a recibir al momento de la jubilación, ya que existía mucho desorden.
- El aporte estatal, representada un gasto excesivo para el estado, ya que este aportaba el 40% del total de lo entregado en pensiones.
- En el sistema de reparto, sólo reciben pensión quienes cumplan con un mínimo de aportes, en cambio, en el sistema de capitalización individual se le otorga pensión a sus afiliados sin importar la densidad de las cotizaciones del trabajador. El sistema anterior, exigía un mínimo de 10 años cotizados para entregar una pensión, si eso lo traemos a la actualidad, un 50% de los cotizantes de las AFP, no cumpliría con este requisito, por lo que si se volviera al sistema antiguo, habría que tener muy en cuenta esto.
- El sistema de reparto, depende en gran medida de la población que se encuentra trabajando activamente, ya que es con sus recursos que se mantiene a la población pasiva, ya jubilada. La población chilena, tiene un envejecimiento que se ha sostenido en el tiempo, por lo que es difícil implementarlo con estas condiciones, puesto que sería imposible sostenerlo.
- En el sistema de reparto, el Estado tiene un rol muy protagonista, ya que subsidia en gran medida las pensiones, esto era o que sucedía en el pasado en el país, dándole a los jubilados una falsa seguridad, ya que el dinero que invertía en este ámbito, era restado de políticas públicas tan importantes, como de educación y salud, o se sacaba de ahorro fiscal, lo que en ambos casos, significaba un retroceso para el país.

⁷⁷ Superintendencia de Pensiones, 2010. "El Sistema Chileno de Pensiones". En línea: < <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/libro-sps-2010.pdf> > [Consulta 20 de febrero de 2017].

En el otro extremo, tenemos a los que señalan que el sistema de capitalización individual, administrado por las Aseguradoras de Fondos de Pensiones AFP, debería desaparecer, esto debido a lo que ya he señalado anteriormente, como resultados del sistema y específicamente por las siguientes razones:

- En primer lugar, el sistema actual, fue hecho durante un gobierno militar, en el cual no existió ninguna discusión ciudadana para su desarrollo, tampoco se escuchó a las partes, es decir, a los trabajadores y empleadores, por lo tanto, es un sistema bastante antidemocrático, que se implantó mediante el temor, que existía en esos tiempos, en el país.
- Por otra parte, en Chile, no existe el aporte de los empleadores, para que los trabajadores tengan una jubilación digna, esto porque se favoreció el libre mercado y las ganancias de los empresarios, en contraposición al bienestar social.
- El sistema de las AFP, no se basa en la Seguridad Social como tal, como lo hace el sistema de reparto, que tiene como cimiento la solidaridad, al financiar las pensiones de la tercera edad con lo aportado por los trabajadores activos. El actual, en cambio, impulsa el lucro y mercantilización de los ahorros previsionales de sus afiliados, si siquiera generar ganancias reales para ellos.
- El sistema de AFP, se encuentra diseñado y normado de tal manera que las empresas administradoras nunca pierdan dinero, siempre tengan números positivos, pero eso no se traspasa a los afiliados, quienes si han tenido que soportar perdidas de sus ahorros, no existiendo la obligación de la AFP, de hacerse cargo de ello. Es un sistema muy perverso, puesto que deja en completa indefensión a los trabajadores.
- En el sistema actual existe una constante y grosera discriminación contra la mujer, la cual es aceptada por el Estado, puesto que la esperanza de vida es más alta para ellas, se calcula un monto de pensión más bajo, para que alcance para el exceso de vida que ellas tienen, en comparación con los hombres, por lo tanto, se le obliga a las mujeres a tener un estándar de vida más bajo, por el sólo hecho de su género, ya que nadie es capaz de asegurar el momento de fallecer de cada persona.

- Otro punto importante, en este sentido, es que al aumentarse la esperanza de vida de las personas, lo cual se realizó por petición de las AFP, se divide en más tiempo el monto ahorrado para la pensión, por lo que el resultado trajo consigo pensiones más bajas. Vivir más no debería ser un problema, sino que por el contrario, debiera ser un incentivo, para disfrutar la tercera edad, pero esto no es posible, ya que con el sistema actual, sólo se busca lucrar y se olvida, muchas veces, del derecho social, que lleva intrínseco el sistema previsional.
- Otra muestra clara de discriminación del sistema de las AFP, tiene que ver con que las Fuerzas Armadas, de orden y Seguridad y Carabineros, se encuentran fuera de él, manteniendo un régimen que se sustenta con las imposiciones y los dineros que aporta el Fisco.
- Por último, el sistema de pensiones, nunca ha cumplido con la tasa de reemplazo que se prometió en sus inicios, alrededor del 70% del monto de los últimos sueldos, ya que en la actualidad esta llega solo al 35% en promedio y esto se prevé que será aún peor “Un 50% de los pensionados entre los años 2025 y 2035 obtendrían tasas de reemplazo igual o inferior al 15% del ingreso promedio de los últimos 10 años”⁷⁸.
- La mayoría de las personas que ya que se han pensionado mediante este sistema, lo han hecho de manera adelantada, endosando sus ahorros a alguna compañía de seguros, la que rebaja considerablemente el monto de las pensiones, perdiendo incluso, los trabajadores, su propiedad sobre los dineros, es decir, en caso de muerte, sus hijos y cónyuge no conservan ningún derecho sobre los dineros que restan por recibir.

Como ya nos hemos dado cuenta, no existe consenso en la solución que existe para remediar el problema que se produce con las AFP y las bajas pensiones que estas empresas otorgan a los jubilados.

⁷⁸ Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015. “Informe Final”. En línea: <http://www.comision-pensiones.cl/Informe_final_CP_2015.pdf> [Consulta 23 de febrero de 2017].

Algunos incluso, han planteado la creación de una AFP estatal, pero eso no es una solución al problema, ya que igual que el Banco Estado, estaría bajo las mismas condiciones de su competencia y no tendría facultades especiales ni normativas específicas, que la obligaran a mejorar los rendimientos de los ahorros de los cotizantes.

Para mi es claro, el sistema está mal desde sus cimientos, ya que primero no cumple con la función principal de la seguridad social, que es amparar a las personas que se encuentran en estado de necesidad, sin otorgar pensiones suficientes a los jubilados. El sistema actual posee un elevado nivel de riesgo y además, castiga a los trabajadores que no poseen capacidad de ahorro, mantiene la desigualdad y refleja la sociedad injusta, que debe corregirse y no solamente, como se ha hecho hasta ahora, contemplar.

En segundo lugar, no cumple con criterios mínimos de discusión, en torno a la base del sistema, ya que fue hecho en un gobierno militar, en que ninguno de los actores participantes pudo opinar o plantear alguna idea, lo que le resta toda legitimidad ciudadana, puesto que no hubo ni la más pequeña intervención en la ley que la establece. Por otro lado, se le hizo una publicidad groseramente engañosa al nuevo sistema, engañando a la mayor parte de los trabajadores, que en ese momento creyeron que lo mejor era cambiarse al sistema de las AFP.

La Seguridad Social, se debe hacer cargo de entregar prestaciones dignas y que sean suficientes, no mediante el lucro de sociedades anónimas creadas para administrar estos dineros, para esto, debe tener como centro la solidaridad, es decir, el esfuerzo en conjunto de la comunidad completa en la tarea.

Es de tal importancia, el derecho a la Seguridad Social que se encuentra plasmado en la Declaración de derechos Humanos de 1948 y el pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de San José de Costa Rica de 1966. Acuerdos firmados y ratificados por nuestro país, que hoy se encuentra en constantes incumplimiento debido al sistema de pensiones actual.

Tal como ya he señalado anteriormente, ambos sistemas presentan aspectos negativos y positivos, los que deberían ir corrigiéndose en el futuro. Para mí lo correcto es que convivan ambos sistemas, es decir, que en nuestro país, debería modificarse el sistema de capitalización individual, administrado por las AFP, pero al mismo tiempo debería implementarse un sistema de reparto. Esto, para que los trabajadores, pudieran tener una libre elección, en relación al sistema previsional que más les acomode.

Para que esto resulte de buena manera, es necesario que las Administradoras de Fondos de Pensiones, sean sometidas a una reforma profunda, tomando como principales medidas las siguientes:

- En primer lugar, las pérdidas en los dineros de cada trabajador deberían ser asumidos por las AFP, es imposible que un servicio que es pagado, traslade todas las pérdidas a sus contratantes, sin asumir nada la empresa prestadora. Se llevan elevadas comisiones de todos los trabajadores que cotizan en el sistema, pero no existe ninguna consecuencia por el servicio ineficiente que prestan. Esto se haría aboliendo la Ley 19.641 de 1999, en la cual se establece que el promedio de rentabilidad de ser un promedio de un período de 12 meses, pasa a ser un promedio de 36 meses, donde se hace más fácil, coordinar las bajas rentabilidades entre las AFP, trayendo como consecuencia, que nunca se llega a compensar a los afiliados por las pérdidas o por las bajas ganancias.
- Otra de las medidas que se debería tomar, es bajar las comisiones que se les cobra a los trabajadores, por parte de las AFP, para administrar sus fondos, ya que con solo este cobro reciben utilidades millonarias, lo que se traduce en que no tengan mayores estímulos para esforzarse y hacer un buen trabajo, aumentando los ahorros de sus cotizantes. Es imperativo, prohibir toda comisión anexa cobrada por las AFP, en específico, se debe prohibir la comisión que cobran estas empresas por pensiones de Retiro Programado.

- Es necesario, que se agregue una cotización por parte del empleador, como se hace en todos los países del mundo, un 5% sería lo ideal, ya que aumentaría considerablemente los ahorros del trabajador. Esto se podría implementar paulatinamente, para que no repercuta en el desempleo.
- Se debe crear un mecanismo para terminar con la discriminación hacia la mujer. La diferencia de edad al jubilar, se instauró en el antiguo sistema de repartos, como un “premio” a las mujeres por la maternidad, por eso se retiran 5 años antes. Al ser un sistema de repartos, no era una carga ellas, puesto que no se les castigaba por ahorrar 5 años menos, si no que por el contrario, se les premiaba con dejar el trabajo activo 5 años antes. Pero al momento, de cambiar de sistema, no fue previsto, que ese tiempo iba a ir en completo desmedro del monto que pudieran recibir las mujeres al pensionarse. Es por esto, que existen dos formas para mejorarlo, la primera es que ambos sexos jubilen a la misma edad, y la segunda es que a la mujer se le debería dar un bono que fuera directamente a sus ahorros previsionales, por cada hijo que ella tenga, esto como una forma de amortiguar las grandes diferencias entre los montos que reciben hombres y mujeres de pensión.
- Se debe mejorar el Pilar Solidario, ya sea aumentando el presupuesto y ampliando los beneficiarios, ya que aún no se cumple con lo mínimo, que es darle una pensión digna, al sector más pobre de nuestro país. En nuestro país aún viven abuelos, bajo la línea de la pobreza, habiendo trabajado toda su vida, y es más, muchos de ellos deben seguir siendo trabajadores activos, ya que de otra forma no se pueden mantener.
- Los sistemas previsionales de los trabajadores perteneciente a las Fuerzas Armadas, de orden y Seguridad y Carabineros, se deben igualar a la de los trabajadores civiles, puesto que lo que ocurre hoy en día es del todo discriminatorio y es necesario remediar.
- Como ya señalé anteriormente, la mayoría de los trabajadores, que ya se han pensionado en el sistema de las AFP, lo han hecho adelantadamente, haciéndolo mediante una empresa de seguros, la cual se compromete a

entregar una cantidad de dinero cada mes, a cambio de que el trabajador le traspase todos sus ahorros a esta empresa. Los montos que entrega la aseguradora, son bajísimos y además, le quita toda propiedad al afiliado sobre sus ahorros. En este punto, es necesario, que el Estado intervenga a favor de los trabajadores, ya que estas empresas deberían entregar montos más altos, y no tener tanta ganancia, es imperativo que se legisle sobre esta situación y que pueda encontrarse una solución más favorable, para aumentar la jubilación de los trabajadores que eligen este mecanismo.

- Por último, lo más importante es que el Estado cumpla su rol de supervisar el cumplimiento de la legislación que norman todo el sistema previsional. El Estado debe ser un garante del cumplimiento de las normas, en beneficio de los cotizantes, ya que es a ellos a los que finalmente representa. Es muy importante que se cumpla con este papel fiscalizar, ya que de lo contrario se pueden tomar muchas medidas para mejorar el sistema, pero nunca van a resultar si se sigue permitiendo que las grandes empresas abusen con los trabajadores, y que sigan ganando cifras millonarias, mientras los pensionados viven en pésimas condiciones. Para esto, se debería crear un órgano administrativo especial, encargado específicamente de la Seguridad Social, de darle garantía a este derecho, de su respeto y de la fiscalización que se le debe dar a las instituciones envueltas en ella.

Como ya señalé, mi idea es que convivan los dos tipos de sistemas, para que los trabajadores tengan la posibilidad de elegir, para esto, es importante que se cree un sistema de reparto, teniendo como principio rector el de la solidaridad entre sus participantes. Este sistema, al igual que el sistema de las AFP, debe ser financiado por los trabajadores, los empleadores y, en menor medida, el Estado.

Los sistemas de reparto, se basan básicamente en que los trabajadores activos, financian colectivamente, a los jubilados, es decir, las cotizaciones de los trabajadores se destinan a pagar las pensiones de quienes se encuentran retirados del trabajo.

La idea es que ambos sistemas sean los mismos porcentajes de cotización, vale decir, un 10% del trabajador y un 5% por parte del empleador, esto por la razón de que sólo la competencia entre ambos sistemas, este dada por los resultados y no por las condiciones de entrada.

La administración de este sistema debe estar en manos de una institución estatal, pero totalmente autónoma e independiente del estado, sin fines de lucro, a la cual se le pague una comisión para los gastos asociados al desarrollo de la actividad. Su objetivo será, recaudar los aportes de todos los participantes del proceso, pagar las pensiones y administrar todo lo relacionado a esto.

El Estado, al igual que en el sistema de las AFP, debería tomar un rol importante en la fiscalización de este sistema, para que cumpla con los objetivos, especialmente con la entrega de pensiones adecuadas, para que las personas de la tercera edad, tengan una vejez digna, apegada al cumplimiento de su derecho a la Seguridad Social.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARENAS DE MESA, Alberto, y OTROS. Protección Social Efectiva, Calidad de la Cobertura, Equidad y Efectos Distributivos del Sistema de Pensiones en Chile. CEPAL, Serie de Financiamiento del Desarrollo, Santiago, 2006.
2. ARIAS LOPEZ, Carlos. Santiago. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales: Un sistema más solidario y eficiente de seguridad social: Reforma a la previsión social chilena. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2010.
3. BERNAL, Noelia; MUÑOZ, Ángel; PEREA, Hugo; TEJADA, Johanna; TUESTA, David. Lima, Perú. Una mirada al sistema peruano de pensiones, diagnóstico y propuestas. BBVA, 2008. En línea: https://www.bbvarresearch.com/KETD/fbin/mult/Unamiradaalsistemaperuanodepensiones_tcm346-189603.pdf [Consultado el día 9 de Febrero de 2017].
4. BRAVO, David y OTROS. Informe Final, Comisión Asesora Presidencial sobre el sistema de pensiones. 2015. Santiago, Chile.
5. CAMAÑO ROJO, Eduardo. Santiago, Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Doctrina chilena y extranjera. Editorial Legal Publishing Chile, 2012.
6. CARRILLO PRIETO, Ignacio. Ciudad de México. Derecho de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de México. Publisher, 1991.
7. CIFUENTES, Hugo y ARELLANO, Pablo. Derecho de la Seguridad Social y la Protección por Pensiones de Vejez, Invalides y Sobrevivencia en Chile. En su:

Cincuenta Años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Homenaje. 1ª ed. Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2011.

8. CIFUENTES, Hugo y ARELLANO, Pablo. Legislación chilena de pensiones e indicaciones de la comisión de expertos de la OIT. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol.1, N° 1, 2010.
9. CORPORACIÓN DE INVESTIGACIÓN, ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (CIEDESS). Modernización de la Seguridad Social: 1980-2001, Editorial CIEDESS, Santiago, 2002.
10. CRUZ NOVOA, Álvaro. 1990. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales El derecho de la seguridad social. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 1990.
11. FUNDACIÓN SOL. Presentación Fundación Sol para la Comisión Asesora presidencial sobre el Sistema de Pensiones. Santiago, 2014.
12. GARZA SERRATO, Gerardo. Memoria para optar al Grado Maestría en Administración con Especialidad en Finanzas: Funcionamiento y evolución del sistema de pensiones en México su importancia para el país y sus trabajadores. Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración, Monterrey, México. 2001.
13. HUMERES NOGUERA, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2016.

14. LEGIS CHILE. 2008. Nueva normativa previsional y de salud en Chile. Santiago.
15. NOVOA FUENZALIDA, Patricio. Santiago, Derecho de la Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile, 1997.
16. OCDE. Estudio sobre tasas de reemplazo y otro temas relacionados con el Sistema de Pensiones, 2015.
17. PIÑERA ECHEÑIQUE, José. Santiago. El Cascabel al Gato: La batalla por la Reforma previsional. Editorial Zig-Zag, 1991.
18. ROJAS MIÑO, Irene. Santiago, Cincuenta años de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Homenaje. Editorial Legal Publishing, 2011.
19. RAMIREZ G., Francisca y ZULOAGA H, Helian. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales: Análisis de la situación previsional de los trabajadores independientes después de la reforma del año 2008 a la luz de los principios de la seguridad social contenidos en los Convenios 102 y 128 y las Recomendaciones 131 y 202 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2016.
20. UTHOFF, Andras. La trayectoria de la reforma previsional en Chile y el incremento de la solidaridad. En: Envejecimiento en América Latina. Sistemas de pensiones y protección social integral. Cepal, 2010.

21. UTHOFF, Andras. América Latina y los sistemas de contribuciones definidas nacionales. En: Fortalecer los sistema de pensiones latinoamericanas. 2008.

Normativa:

22. Constitución Política de la República de Chile.

23. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1980, Decreto Ley N°3.500.

24. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2008, Ley 20.255. Establece Reforma Previsional.

25. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1994. Ley 19.301. Establece Fondos de Pensiones y Otros.

26. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1999, Ley 19.641. Establece Sistema Multifondos.

27. MÉXICO. Secretaría del Trabajo y la Previsión Social. 1995, Ley del Seguro Social. Establece el Sistema de Pensiones.

28. PERÚ. Ministerio del Trabajo. 1973, D.L. 19990. Establece el Sistema nacional de Pensiones.

29. PERÚ. Ministerio del Trabajo. 1974, D.L. 20.530. Establece Régimen de Pensiones y Compensaciones.

30. PERÚ. Ministerio del Trabajo. 1992, D.L. 25.897. Establece el Sistema Privado de Fondos de Pensiones.

31. PERÚ. Ministerio del Trabajo. 2003, Ley 27.988. Establece el Sistema Multifondos.

32. PERÚ. Ministerio del Trabajo. 2016, Ley. 30.425. Establece Reforma Previsional.