



FUNDACIÓN JAIME GUZMÁN

**SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE:**  
El debate pendiente

---

**Nº 203** | 03 de agosto de 2016



Ideas & Propuestas

## Resumen Ejecutivo

*Bajas pensiones, las supuestas altas utilidades para las administradoras de fondos, sistema ilegítimo, fueron algunas de las consignas que miles de personas manifestaron el pasado domingo en la marcha para manifestarse en contra de las AFP. El movimiento NO+AFP logró lo que ningún tema había logrado en los últimos años: alinear a todos los sectores políticos bajo un mismo objetivo: abordar el complejo momento que enfrentan las pensiones de los chilenos. Con distintos focos y comprendiendo la relevancia de esta materia para las próximas elecciones presidenciales, oficialismo y oposición se encuentran desarrollando propuestas de reformas o mejoras al sistema.*

*Teniendo en cuenta lo anterior, es importante observar en detalle el foco de este debate, desmitificando algunos argumentos y centrando la discusión en lo que realmente preocupa a todos los chilenos: cómo mejorar las actuales y futuras pensiones.*

Sin lugar a dudas, la discusión respecto al sistema de pensiones ha sido una constante en los últimos años. Este debate ha cobrado aún más fuerza en las últimas semanas, debido a la proximidad de las elecciones municipales y a las altas jubilaciones recibidas por personeros de Gendarmería, los cuales están afectos al sistema de reparto. Esto desencadenó en que la marcha organizada por el movimiento “NO + AFP” el día 24 de julio, reuniera a más de 500.000 personas en todo el país para reclamar por mejores pensiones, más que triplicando la convocatoria de las marchas efectuadas en años anteriores por la misma organización. Llamativamente, y en una ofensiva comunicacional perfecta, la dirección del movimiento logró que el descontento ciudadano frente a los privilegios de algunos funcionarios de Gendarmería, cotizantes en un sistema de reparto, se concentrara a través de su organización, la cual quiere precisamente extender dicho sistema a toda la población. Asimismo, lograron reunir en torno a su demanda a gran parte de la población, sin importar si su voluntad es perfeccionar el sistema para otorgar mejores pensiones, o volver atrás, hacia el sistema de reparto.

En el plano político-legislativo, la ofensiva iniciada por la bancada de diputados de la Democracia Cristiana -quienes han cuestionado públicamente no sólo el monto de las pensiones, sino que la estructura bajo la cual operan las Administradoras de Fondos de Pensión y el sistema de capitalización individual en su conjunto- han alimentado el debate, el cual cobra aún más sentido cuando se observa un progresivo envejecimiento y una mayor

proyección de vida de los chilenos, lo que traerá consigo una creciente demanda al sistema actual de pensiones.

Ya el año 2006, en su primer mandato presidencial, la Presidenta Bachelet convocó a una Comisión Asesora Presidencial, la cual culminó con importantes propuestas que terminarían por estructurar la Reforma Previsional del año 2008. Sin embargo, dichas modificaciones no lograron subsanar los problemas de fondo del sistema, manteniendo parte importante de sus debilidades hasta el día de hoy.

Bajo este escenario es que el sistema previsional nuevamente es foco de atención de la ciudadanía, del Gobierno y de todo el sistema político. Ejemplo de lo anterior ha sido la reciente solicitud de instauración de una comisión bicameral encargada de estudiar propuestas de mejora al sistema de pensiones, la aprobación de un proyecto de resolución que suspende la vigencia de las nuevas tablas de expectativa de vida y mortalidad de los chilenos, la propuesta de modificación del artículo 19 N°18, con la finalidad de consagrar constitucionalmente un sistema tripartito, que ponga fin al ahorro personal, o la solicitud a la Presidenta de la República para que envíe un proyecto de ley que permita retirar hasta el 25% de los fondos para invertirlos en bienes inmuebles, entre otros. Por ello, resulta fundamental poder conocer con más detalle el diagnóstico sobre del sistema imperante, sus virtudes y defectos y los principales desafíos que este debe asumir para poder elevar las pensiones de los chilenos. Asimismo, es sumamente relevante derribar los mitos que existen acerca de las pensiones que se pueden obtener en un

sistema de reparto. Finalmente, se entregarán algunas propuestas de mejora al sistema de pensiones chilenos, las que estarán principalmente focalizadas a modificaciones legales que puedan ser de iniciativa parlamentaria.

## II.- SISTEMAS DE PENSIONES

### a) Sistema de capitalización individual chileno

#### Historia

El 6 de noviembre de 1980, el entonces Ministro del Trabajo y Previsión Social, José Piñera, anunciaba al país el cambio del sistema previsional vigente. En un contexto de fuerte crisis económica y de un intento por modernizar el sistema de protección social, la Junta de Gobierno aprobaba una serie de leyes que darán paso a la Reforma Previsional de 1980. Una Reforma que cambiará la lógica de funcionamiento del sistema, entregando una importante participación a los privados como prestadores y administradores previsionales y, con esto, quitando un importante peso al Estado.

Bajo el anterior escenario surgió el sistema de capitalización individual, como un novedoso modelo para la administración de pensiones de vejez, y como un atractivo reemplazo al sistema de reparto, que venía siendo fuertemente cuestionado por su sustentabilidad y eficacia.

Con el objeto de facilitar la comprensión y posterior análisis del sistema de capitalización individual, en las próximas páginas se entregará una revisión al funcionamiento de éste, destacando las características normativas que lo regulan y cómo se ha estructurado la industria en las últimas décadas. De esta forma, se revisará el detalle del Decreto de Ley 3.500 (que crea el actual sistema de pensiones), la Reforma Previsional del 2008, la

industria de administradoras de fondo de pensiones nacional, entre otras.

#### Funcionamiento

Tal como lo señalara el ex Ministro de Trabajo y Previsión Social, José Piñera, en su discurso para anunciar la Reforma Previsional de 1980:

*“La característica fundamental del nuevo sistema de pensiones es esta: la jubilación será el resultado de la acumulación de los ahorros que con tal objeto hará cada trabajador a lo largo de una vida de trabajo. Todo trabajador deberá aportar mensualmente un diez 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. El trabajador conocerá con precisión y en forma permanente el total ahorrado. Serán dichos ahorros los que generarán los beneficios de la vida pasiva. La cifra de diez por ciento permitirá a un trabajador, de acuerdo a supuestos razonables, obtener una pensión cercana a sus últimas remuneraciones...”*

*Quienes prefieran una pensión mayor a la que generaría este ahorro obligatorio, o quieran adelantar la vigencia de ésta, podrán hacerlo, pero ello requerirá de un esfuerzo mayor. Es por esta razón que se permiten aportes voluntarios, los cuales, hasta cierto límite, tampoco se considerarán rentas para efectos tributarios.*

*A través de este mecanismo se logra la indispensable conexión entre esfuerzos y beneficios, aspecto clave para impedir la proliferación de la demagogia, y para asegurar la acción responsable de los individuos tanto aislada como colectivamente”<sup>1</sup>.*

De esta forma, el sistema ideado por J. Piñera se concentra en el ahorro individual de los trabajadores, quienes entregarán sus cotizaciones a adminis-

tradoras de fondo de pensión (AFPs). Estas instituciones serán las encargadas de invertir dichos fondos para lograr la mayor rentabilidad posible. Es quizás en este punto donde se produce la mayor eficiencia del nuevo sistema, ya que se obliga a las AFPs a competir, entre otras cosas, por mayores rentabilidades. Así, el Decreto de Ley 3.500 genera una serie de incentivos que obligan a las AFPs a llevar a cabo una gestión eficiente de los fondos que administran al menor costo posible. De esta manera, se procura entregar una óptima relación costo/beneficio al afiliado.

### **b) Sistema de Reparto**

Hasta antes de 1980 el sistema de pensiones imperante en Chile era el sistema de reparto. Un sistema que hasta la fecha sigue siendo utilizado por distintos países con diversos resultados en su impacto. El sistema de reparto se fundamenta principalmente en el aporte mensual de los trabajadores a un fondo colectivo que son utilizados para financiar las pensiones de quienes jubilan. De esta forma, los trabajadores activos financian las pensiones de los pasivos mediante el pago de un "impuesto previsional". Sin embargo, el sistema de reparto posee una serie de complejidades que permiten cuestionar su eficacia y sustentabilidad. En primer lugar, los imponentes (trabajadores activos) desconocen el monto de su aporte total al fondo y tampoco tienen propiedad sobre ellos. Así, la pensión de los trabajadores no dependerá de su capacidad de ahorro y esfuerzo personal, sino que será determinada por leyes y discreción de la autoridad quienes fijarán la tasa de reemplazo del

sistema y los requisitos que el trabajador debe cumplir para recibir esta pensión<sup>2</sup>. De esta forma, el sistema de reparto posee una lógica de contribución variable y de beneficios definidos, donde el monto de la pensión no se relaciona necesariamente con lo aportado durante la vida activa, sino que a lo determinado por la autoridad. *"La inexistencia de una relación entre aportes y beneficios, y la facultad del poder político para definir quién se beneficia y en cuánto, han configurado una fuente de poder discrecional que abrió completamente las puertas a la demagogia y la injusticia"*<sup>3</sup>. Por otra parte, el sistema de reparto carece de sustentabilidad en poblaciones de progresivo envejecimiento como lo es la chilena. Esto último, ya que la lógica del reparto es que los trabajadores activos financian a los pasivos, por tanto, en una población envejecida el número de trabajadores pasivos será mayor que el de activos, impidiendo el autofinanciamiento del sistema.

Finalmente, el sistema de reparto, dadas las exigencias que éste plantea para poder acceder a la pensión (promedio de 15 años de cotizaciones en las distintas Cajas), afecta en forma negativa a quienes han debido lidiar con la cesantía y precariedad laboral, ya que ni siquiera podrían recibir los aportes efectivamente realizados al sistema, los cuales sólo contribuirían a acrecentar artificialmente la pensión de los trabajadores con mayor estabilidad laboral.

De esta forma, el sistema de reparto evidenció sus falencias y su incapacidad de sustentarse por sí mismo en situaciones demográficas desfavorables.

---

1. Discurso de José Piñera E. para anunciar la Reforma Previsional de 1980.

2. La tasa de reemplazo en un sistema de reparto debe ser comprendida como el porcentaje del promedio de las remuneraciones del trabajador que representa la pensión recibida. En general, los distintos sistemas de reparto del mundo garantizan una tasa de reemplazo de un 70-75% para aquellos trabajadores que posean, al menos, 240 cotizaciones.

3. Discurso de José Piñera E. para anunciar la Reforma Previsional de 1980.

Tabla 1 “Resumen principales diferencias entre el sistema de Capitalización Individual y el de Reparto”

	<b>Reparto</b>	<b>Capitalización Individual</b>
<b>Financiamiento</b>	Impuestos	Ahorros
<b>Contribuciones</b>	Variables	Definidas
<b>Beneficios</b>	Definidos	Variables
<b>Seguro</b>	Social	Individual
<b>Administración</b>	Pública	Privada
<b>Riesgos</b>	Estado	Individual

*Elaboración propia*

Por ello, el Gobierno Militar decide modificar el sistema imperante, otorgando una mayor participación de los privados e incorporando mecanismos de asignación de pensión asociados al ahorro y esfuerzo personal de los trabajadores.

Como se observa, teóricamente el sistema de capitalización individual posee una serie de ventajas por sobre el de reparto. Mayor sustentabilidad financiera, menor costo estatal, mayor libertad y certezas para los afiliados, etc. son algunas de las virtudes que posee el sistema impuesto en la década de los 80. Sin embargo, tal como se comentó al comienzo de este documento, la percepción ciudadana es completamente contraria a la teoría: existe un malestar ciudadano con respecto al monto de las pensiones que estarían entregando las AFPs y las utilidades que éstas estarían percibiendo a costas de sus afiliados. Por ello, resulta adecuado observar cuál es la situación real de las pensiones nacionales y los motivos que explican su cuantía; sólo así podrá tenerse una visión objetiva sobre el sistema y podrán elaborarse propuestas de mejoras a éste.

### III. MONTO DE LAS PENSIONES: MITOS Y REALIDADES

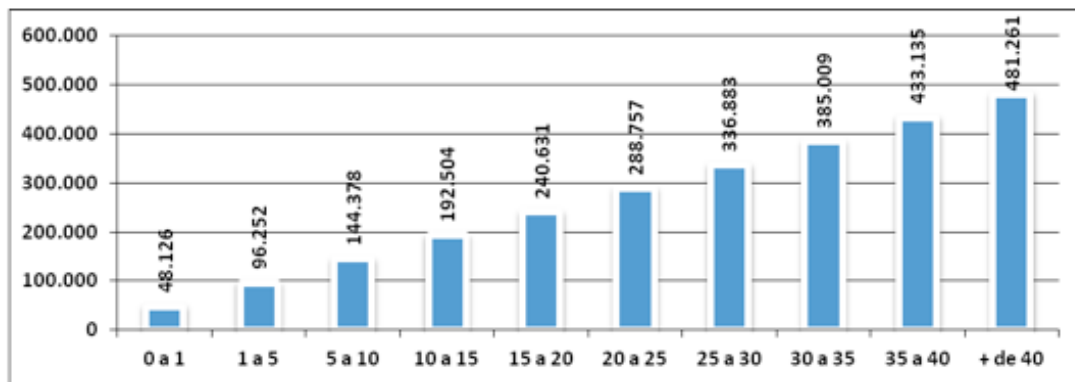
El principal debate en torno a la eficacia del sistema de capitalización individual dice relación con el monto promedio de las pensiones que entrega. Los cálculos más pesimistas estiman que la tasa de reemplazo para los hombres sería de un 63%, mientras que para las mujeres alcanzaría un 50%. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en tanto, estima una tasa de reemplazo promedio de un 62% para hombres y mujeres. Finalmente, el cálculo más optimista para la tasa de reemplazo es el que realiza Ricardo Paredes (2012), quien utiliza como referencia para sus estimaciones la base de datos de jubilados efectivos. De esta forma, Paredes calcula que esta tasa llegaría a un 88% para los hombres y un 64% para mujeres (incluidos aportes solidarios).

Para poder tener una visión objetiva sobre las diferencias que presentan los cálculos del monto promedio de pensiones que paga actualmente el sistema es importante analizar las bases de datos que utilizan cada uno de los autores para llegar a la

tasa de reemplazo estimada. En este sentido, existe una importante diferencia entre lo planteado por la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensión y lo expuesto por la Superintendencia de Pensiones. Esta última, plantea que el promedio de las pensiones en Chile bordearía los \$183.000 mensuales (en base a diciembre 2014). La asociación de AFPs en tanto, estima que el promedio de las pensiones para una persona que cotice entre 35 a 40 años, superaría los \$430.000 mensuales (Paredes, 2012). Como se observa, la diferencia entre ambos valores es sustantiva y claramente puede definir la impresión que se tenga sobre el sistema de capitalización individual. Pues bien, en el caso de la Super-

intendencia de Pensiones, la base de datos que utiliza para estimar este promedio incluye, por ejemplo, mujeres que sólo han cotizado una vez para acceder al Bono por Hijo, segundas pensiones y pensiones de personas que han cotizado pocos años y que en el antiguo sistema no accederían a pensión (dado la cantidad de cotizaciones mínimas que exige el sistema de reparto para otorgar una pensión). Por su parte, el cálculo de la Asociación de AFPs sólo incorpora a aquellas personas que hayan cotizado periódicamente por un plazo determinado de tiempo. Así, tal como se demuestra en la Figura 2, en el sistema de capitalización individual resulta imposible desasociar años y densidad de las cotizaciones con la pensión futura del trabajador. De esta

Figura 1 “Pensión promedio según años cotizados” (en pesos, pensiones primer trimestre 2012)



Fuente: Asociación de Administradoras de Fondos de Pensión, 2012

manera, calcular pensiones promedio con personas que, por ejemplo, no obtendrían pensión alguna en el sistema antiguo resulta técnicamente incorrecto toda vez que todo sistema de pensión se construye en base a requisitos que los trabajadores deben cumplir para obtener una pensión digna.

### **Principales causas de las bajas pensiones en Chile**

Sin lugar a dudas, en todo sistema de pensiones la determinación de una buena o mala pensión está sujeta a una serie de variables asociadas a la estabilidad laboral del trabajador y al nivel de renta que éste haya obtenido en su vida laboral activa. Por ello, y con el objeto de comprender de mejor manera cuáles serían las causales de las bajas pensiones en Chile, es que resulta apropiado analizar cada una de estas variables.

1. Densidad de las cotizaciones y lagunas previsionales: si bien el mercado laboral chileno ha presentado un importante avance cualitativo en las últimas décadas, éste aún presenta características propias de una economía en vías de desarrollo. Lo anterior, se ve plasmado, entre otras cosas, en la estabilidad del mercado, la cual aún no logra equilibrarse, presentando una importante rotación del empleo sobre todo en la mano de obra con menor clasificación. Esta realidad incide directamente en las pensiones, ya que limita la capacidad de ahorro constante de los trabajadores, disminuyendo la densidad de cotización de éstos y aumentando las lagunas previsionales.

2. Expectativas de vida: el sistema de capitalización individual fue creado en un escenario donde los chilenos poseían una expectativa de vida considerablemente menor a la actual (según los

últimos cálculos del Ministerio de Salud, la expectativa de vida actual alcanzaría los 85,2 años para los hombres y 90,3 para las mujeres). De esta forma, las pensiones se calculaban para un período de tiempo menor, por lo cual ésta se mantenían en montos razonables para una vida digna. Esta realidad ha cambiado sustancialmente en los últimos años, siendo la prematura edad de jubilación de los chilenos, especialmente la de las mujeres, una excepción al interior de la OCDE, en relación a la longevidad que presenta la población nacional.

3. Edad de jubilación: asociado directamente con la mayor y mejor expectativa de vida que poseen actualmente los chilenos, existen una serie de estudios que apuntan hacia la necesidad de retrasar la edad de jubilación. Ejemplo de esto es la propuesta hecha por la Comisión Bravo, la cual apunta tímidamente a equiparar la edad de jubilación entre hombres y mujeres (otros estudios señalan que ambos debiesen trabajar hasta los 67 años). Con esto, se prolongaría el período de tiempo en que el trabajador ahorra y, por tanto, se reduciría el período pasivo, lo cual generaría un significativo impacto en las pensiones (ver Figura 2).



Figura 2 “Relación años de cotización vs. años promedio de pensión a financiar”

	<b>Promedio de años de cotización*</b>	<b>Años promedio a financiar con pensión</b>	<b>Relación años de cotización /años a financiar</b>
<b>MUJER</b>	15,4	30,3	0.50
<b>HOMBRE</b>	21,8	20,2	1,07

\*Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2012

4. Monto de la cotización: la relación costo beneficio del sistema de pensiones chilenos es anormal a nivel internacional, ya que presenta altas rentabilidades a un muy bajo costo. Lo anterior, si bien ha permitido tener un sistema de pensión económico para los afiliados, ha repercutido también en el monto de las pensiones, ya que, teniendo en cuenta las otras variables antes descritas, el 10% de cotización mensual no estaría siendo suficiente para generar ahorros que garanticen una jubilación digna.

5. Trabajadores independientes: las pensiones reflejan la vida laboral de los trabajadores. En este sentido, las jubilaciones estarán siempre determinadas por los ahorros acumulados durante la etapa activa del trabajador. En Chile, todavía existe una alta tasa de informalidad y sólo cerca del 50% de la fuerza de trabajo cotiza regularmente el 10% del salario bruto (en Dinamarca alcanza cerca del 90%).

Con todo, queda en evidencia que todo sistema de pensiones estará marcado por el rendimiento y

estabilidad del mercado laboral. Un mercado laboral estancado, como lo es el actual mercado chileno, o con una marcada inestabilidad, será determinante al momento de generar un ahorro adecuado para poder obtener pensiones dignas que logren representar adecuadamente la renta promedio de los trabajadores. Por ello, como se verá más adelante, sumado a las mejoras que deben realizarse al sistema de pensiones nacional, urge mejorar la economía chilena y el mercado laboral nacional. Sólo así podrán construirse pensiones dignas para la vejez.

#### IV.- PROPUESTAS DE MEJORAS AL SISTEMA

Sin duda, uno de los principales desafíos que enfrenta el sistema de pensiones es la desactualización de sus parámetros. Aumento en la expectativa de vida, alza de las rentas y menor rentabilidad general de los fondos, son algunos de los problemas que enfrentan actualmente las pensiones chilenas. Sumado a ello, existen una serie de trabas y desincentivos del mercado laboral que promueven las sub-cotizaciones y acrecientan las lagunas previsionales. Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación

se abordarán una serie de propuestas que apuntan a mejorar las pensiones en el corto y largo plazo, consolidando el sistema de capitalización como la mejor opción para la gestión de las pensiones.

## 1. Actualización de parámetros

a. Cambios de expectativa de vida: asumiendo la mayor longevidad de la población chilena y la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres, se propone igualar de manera gradual la edad de jubilación de las mujeres a la de los hombres.

b. Tasa de cotización: tal como se señaló con anterioridad, el costo mensual del sistema de pensiones es relativamente bajo si se compara con los beneficios que éste genera. Comisión vs. rentabilidad sigue siendo una relación donde los afiliados se ven beneficiados. Sin embargo, está claro que, dado el aumento en la expectativa de vida y el menor crecimiento de las distintas economías mundiales (que impacta directamente en la rentabilidad de los distintos fondos), urge aumentar la tasa de cotización mensual. Por ello, se sugiere aumentar progresivamente hasta un 15% la cotización mensual de los trabajadores. Este mayor descuento deberá ser asumido por trabajador y empleador para así no generar un impacto negativo en el mercado laboral.

c. Actualización constante de los parámetros: de acuerdo al informe Mercer de octubre pasado<sup>4</sup>, el país que cuenta con el mejor sistema de pensiones en el mundo es Dinamarca. El sistema danés es el que logra el mejor puntaje en las tres dimensiones que mide este índice (suficiencia, sostenibilidad e integridad) y, además, es el que mejor se adapta a

los cambios de la sociedad. Si bien resulta complejo analizar las distintas virtudes de este sistema, resulta importante hacer referencia a este último punto. Dinamarca cuenta con un Consejo autónomo encargado de evaluar periódicamente la idoneidad y sustentabilidad de los distintos parámetros que determinan la pensión. Este Consejo posee una opinión vinculante que debe ser implementada por el poder Ejecutivo.

Bajo este contexto, y teniendo en consideración los constantes cambios que experimenta la sociedad nacional, se sugiere imitar el caso danés y contar con un Consejo técnico encargado de la evaluación e implementación de este tipo de actualizaciones.

## 2. Ajustes a las normas laborales/previsionales

a. Cotización para trabajadores independientes y cuenta propia: hace algunos meses se volvió a postergar la obligatoriedad de cotizar para los trabajadores independientes. Contra todas las recomendaciones técnicas, incluso de la propia Comisión Asesora Presidencial convocada por la Presidenta para estudiar propuestas de mejora al sistema de pensiones, esta obligatoriedad se aplazó hasta el año 2019. Teniendo en cuenta lo anterior, se sugiere revisar esta medida y poder implementar paulatinamente la obligatoriedad de cotizar para este grupo de trabajadores.

b. Subcotización: en la actualidad, cerca de un 18% de las remuneraciones no son imponibles lo que se traduce en una cotización irreal de los trabajadores y, por tanto, en una menor pensión al momento de jubilarse. Es por ello que se propone hacer el 100% del sueldo imponible, lo que se traduciría en un alza significativa de la pensión.

---

4. "Melbourne Mercer Global Pension Index", Octubre 201

### 3. Otras propuestas de mejora <sup>5</sup>

a. Mejoramiento del Pilar Solidario: se requiere aumentar la cobertura y los montos que paga actualmente el Pilar Solidario, a través de la Pensión Básica Solidaria y el Aporte Previsional Solidario. Se propone aumentar la cobertura del 60% al 80% más pobre, e incrementar los montos de la pensión básica solidaria, que hoy está en \$93.543, en al menos un 10%, llegando a \$103.000. Esta medida tiene el efecto inmediato de aumentar las pensiones de los más pobres, en especial de las mujeres, que son quienes más reciben este aporte del Estado. Se estima que las pensiones de las mujeres con una densidad de contribuciones muy baja podrían llegar a triplicarse.

b. Mejorar educación previsional: sin duda, uno de los principales factores que marcan el descontento ciudadano frente al sistema de capitalización individual es el desconocimiento de las personas sobre su funcionamiento. De acuerdo a la Encuesta CADEM del pasado 01 de agosto, sólo un 57% de los encuestados señala conocer el dinero que tiene ahorrado. En la misma encuesta, un bajo 36% está consciente que los ahorros acumulados son de su pertenencia.

Bajo este escenario, resulta urgente mejorar el sistema de educación previsional nacional. Por ello, se sugiere exigir a las administradoras de fondos de pensión realizar, al menos, una vez al año una asesoría presencial en empresas con 200 o más trabajadores y dónde la AFP posea un 20% o más de afiliados (en el caso de empresas más pequeñas esta asesoría podría realizarse de forma

virtual). En esta asesoría cada trabajador debiese conocer, entre otras cosas, su monto ahorrado a la fecha, el comportamiento de su fondo de inversión y la implicancia de éste en sus ahorros, la proyección de pensión que recibiría manteniendo la misma cotización y las distintas alternativas que posee para mejorar ese monto. De esta forma, los afiliados tendrán mayor claridad con respecto a sus ahorros y, a su vez, valorarán de mejor forma el trabajo que realizan las administradoras con sus fondos (ambos efectos muy deseables para el sistema actual). Sumado a lo anterior, se sugiere abordar el tema previsional en los últimos años de la enseñanza media y en los estudios superiores. Para ello, tanto el Ministerio del Trabajo como las Administradoras, debiesen realizar una campañas masivas de educación previsional. Sólo así, podrá contrarrestarse la falta de interés en un tema tan lejano para los jóvenes.

c. Focalización de la educación previsional: el problema de los humanos es que no suelen ser muy consistentes en la forma en que descuentan el tiempo<sup>6</sup>. Por ejemplo, dada la opción de recibir 90.000 pesos hoy versus 120.000 en un año, la mayoría de las personas prefiere lo primero. Sin embargo, si se cambia la formulación de la pregunta y se ofrece recibir 90.000 en 7 años o 120.000 en 8 años (nótese que la diferencia temporal sigue siendo un año), las personas eligen la segunda opción (Prelec, 2004). Esta inconsistencia temporal implica que las personas exhiben un sesgo por lo inmediato, y que descuentan el tiempo no de manera compuesta (como los intereses bancarios), sino que de manera hiperbólica. En otras palabras, la tasa de descuento disminuye en función del tiempo (ver

---

5. Las propuestas b) y c) fueron tomadas de forma textual de la presentación hecha por la Fundación Jaime Guzmán ante la Comisión Bravo en agosto de 2014.

Para ver más de estas propuestas revisar I&P N°156.

Frederick et al., 2002 para una revisión crítica de la literatura).

Teniendo en cuenta lo anterior, se sugiere aumentar la tasa de envío de información sobre la proyección de pensión personalizada (PPP), pasando de cartolas cuatrimestrales a bimestrales para todas las personas que estén a 10 años de jubilar.

d. Cambiar la forma en que se cobran las comisiones de administración: se sugiere reemplazar el cobro de las comisiones como porcentaje de la renta a un porcentaje sobre el monto administrado. Esto permitirá comparar a las AFP no sólo entre sí, sino que también con respecto a otras administradoras de fondos. Para evitar que esta propuesta afecte negativamente a los cotizantes que tienen lagunas previsionales (como no generan flujo, una comisión sobre el fondo administrado disminuiría su patrimonio) se propone pagar estas comisiones, a través, del seguro de cesantía de los cotizantes.

---

6. El “descuento hiperbólico del tiempo” se refiere a cómo las personas procesan temporalmente las recompensas. La teoría dice que dadas dos ganancias similares, las personas elegirán la que ocurre antes (Ainslie, 1975). Por lo mismo, cuando se evalúa el monto futuro de pensión, se tiende a descontar esa información por un factor que aumenta en función de los años que quedan para la jubilación.

## Conclusión

Es evidente de que el sistema chileno de pensiones ha perdido legitimidad ante la ciudadanía, debido a las bajas pensiones que estaría entregando. Para muchos la tercera edad ha pasado a ser un problema más que una etapa de descanso. Es por ello que se requiere de importantes cambios que perfeccionen el actual sistema y que se adapten a la nueva realidad de la sociedad nacional. Tal como lo señalaran Barr y Diamond *“La crisis de las pensiones es un resultado de una adaptación deficiente o excesivamente lenta a las tendencias a largo plazo. Las pensiones son complejas y no resultan fáciles de entender, y la reforma a las pensiones resulta difícil en el plano político cuando viene a quebrar unas expectativas económicas mantenidas con carácter prolongado y universal. Pero una buena reforma de las pensiones es importante para la vida de las personas –en su calidad de trabajadores y pensionistas actuales y futuros– y para la economía en su conjunto...”*<sup>7</sup>.

De igual forma, existe una enorme desinformación y confusión respecto a cómo funciona el sistema. Desconocimiento sobre el monto ahorrado y la propiedad de éstos, escasa información sobre las expectativas de pensión, etc. son algunos de los aspectos del sistema que muy pocos chilenos conocen. Sumado a ello, la descrita falta de actualización de parámetros han posibilitado el surgimiento de voces y movimientos organizados que pretenden volver atrás respecto al sistema de pensiones que debe implementar Chile. Dicha propuesta contiene argumentos meramente

ideológicos, y ha utilizado el descontento de la ciudadanía por las bajas pensiones para validar su movimiento. Las políticas populistas que se quieren imponer buscan resolver instantáneamente necesidades presentes, que deberán ser pagadas en el largo plazo por las generaciones futuras. Por ello, urge tomar conciencia sobre los mitos y realidades del sistema de capitalización individual y el de reparto para así poder hacer un juicio objetivo sobre ambos.

Por último, es sumamente importante tener presente que un buen sistema de pensiones siempre debe tener como sustento un mercado laboral dinámico, que ofrezca amplias oportunidades de trabajo, y entregue buenos salarios. Las propuestas mencionadas en este documento requieren que las personas cuenten con trabajo y, dentro de lo posible, con un buen salario, para así evitar la existencia de lagunas previsionales y de bajas cotizaciones. Por ende, así como es imperativo realizar un ajuste al sistema actual de pensiones, se debe cuidar el mercado laboral, a través de medidas pro crecimiento y pro empleo que permitan a todos los trabajadores contar con un ahorro que les permita financiar una pensión digna en el futuro.

---

7. “La Reforma necesaria. El futuro de las pensiones”, Barr y Diamond, 2012



Capullo 2240, Providencia.

[www.fjguzman.cl](http://www.fjguzman.cl)

 /FundacionJaimeGuzmanE

 @FundJaimeGuzman