



ANADEUS

Asociación Nacional de Defensa de los Derechos de los
Consumidores y Usuarios de la Seguridad Social

Propuestas de Cambios al Sistema Actual de AFPs

Junio 2014

ANDRES BUSTOS.

Dirección

Padre Alonso de Ovalle N 728

Fono

2 - 633 10 87

Página web

www.anadeus.cl

Correo

anadeus_n@yahoo.com

Propuesta de cambios al Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Detalle	Pág.
INTRODUCCIÓN	2
PRINCIPALES ANTECEDENTES CONSIDERADOS (DIAGNÓSTICO)	3
a) <i>Factibilidad de los cambios .</i>	3
b) <i>Sistema de reparto o de capitalización individual .</i>	4
c) <i>Afp Estatal .</i>	10
d) <i>Pensiones como bien de consumo.</i>	12
e) <i>Mercado laboral precario e inestable.</i>	14
f) <i>Gastos innecesarios del SPP .</i>	15
g) <i>Diferentes tipos de pensiones .</i>	16
h) <i>Participación de las compañías de Seguros.</i>	16
i) <i>Exceso de participantes en la administración de los Fondos .</i>	18
j) <i>Alto nivel de rezagos.</i>	18
k) <i>Declaraciones y no pago-Morosidad presunta-Elusión y evasión de cotizaciones</i>	18
l) <i>Aporte empleadores _</i>	19
m) <i>Ahorro Previsional Voluntario-Depósitos Convenidos.</i>	20
n) <i>Pensiones de las mujeres</i>	22
o) <i>Inversiones</i>	23
PROPUESTAS DE CAMBIOS	25
1. <i>Administrador Estatal</i>	25
2. <i>Una sola modalidad de pensión.</i>	26
3. <i>Fortalecimiento de la reforma del 2008</i>	27
4. <i>Sistema de Recaudación, Rezagos y Cuentas por Aclarar .</i>	28
5. <i>Aporte patronal.</i>	29
6. <i>Declaraciones y no pago -Elusión y evasión de cotizaciones</i>	29
7. <i>Focalización de incentivos del Estado</i>	31
8. <i>Pensión de mujeres.</i>	31
9. <i>Incorporación de de las Fuerzas Armadas y de Orden al SPP</i>	32
10. <i>Inversiones</i>	32
11. <i>Otras propuestas a considerar</i>	33
12. <i>Propuestas con las que no estamos de acuerdo</i>	34
ESQUEMA SIMPLE DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA MODIFICADO	36

Propuesta de cambios al Sistema Privado de Pensiones (SPP)

(Presentación detallada)

INTRODUCCIÓN

Este es una propuesta que contiene algunos planteamientos hechos hace más de un par de décadas y cuya mayor exposición fue a través de una publicación, incluida en la edición del 08 al 21 de noviembre de 1990, de la revista Pluma y Pincel. El Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, ICAL, emitió también un Documento de Trabajo en Septiembre de 1990, más completo. Creemos que las propuestas más relevantes de esa época mantienen su vigencia, por lo que también se incluyen en el presente documento. Esperamos que la situación política actual y la evidencia, más patente ahora que en esa época, de la necesidad de cambios sustantivos al actual SPP, permitan que estas propuestas actualizadas no sean ignoradas como las anteriores donde, fuera de las publicaciones mencionadas, circularon en reuniones de capacitaciones sindicales sin mayor repercusión mediática ni interés real de los dirigentes políticos, en un ambiente de triunfalismo del actual sistema (indudablemente ficticio).

Pese a todo, tampoco hay demasiado optimismo, ya que las más repetidas sugerencias siguen la lógica de aumentar el ahorro y por un tiempo más prolongado. Claro, es muy lógico: jubilando a los 70 años y cotizando un 15% del sueldo, seguro que se tendrán mejores pensiones. Sin embargo, hay que tener claro que el problema de las bajas pensiones es una consecuencia de la precariedad de los sueldos y del trabajo informal. Los vergonzosos niveles de desigualdad que ostentamos, unido a la elusión y evasión que se produce en el mercado laboral, repercuten necesariamente en las mezquinas pensiones que obtiene la mayoría de nuestros compatriotas. Habida cuenta de ello, es necesario realizar los mayores esfuerzos para revertir en parte esta situación; al menos, estamos convencidos que es posible hacerlo.

En este trabajo se presentan, en primer lugar, algunos antecedentes a considerar antes de realizar el conjunto de propuestas de cambios, pensando en que si estamos de acuerdo en el diagnóstico, será más sencillo entender el sentido de los cambios. Si se enlazan adecuadamente causas y efectos, la necesidad de los cambios propuestos debiera resultar evidente. No se trata de tomar posiciones ni prejuicios previos antes de definir las propuestas, éstas debieran generarse como una necesidad. Fijado el norte es más sencillo encontrar el camino. Por tal razón, en esta primera parte, quizás hemos pecado en la abundancia de gráficos, datos, informes, etc. para reforzar algunos planteamientos, los cuales muchos darán por sabido, pero en este caso lo que abunda no daña y sí puede ayudar, ya que es nuestra intención que esta propuesta sea entendida fácilmente por quien quiera leerla y no sólo por los expertos en el tema.

PRINCIPALES ANTECEDENTES CONSIDERADOS (DIAGNÓSTICO)

a) *Factibilidad de los cambios.*

Se ha tenido en cuenta la situación política presente para proponer cambios que sí puedan realizarse en el escenario actual; cambios que seguramente generarán una fuerte oposición en la industria, que insistirá en que sólo basta aumentar la edad de jubilación y subir las cotizaciones, agregando el apoyo del Estado. Sin embargo, por otro lado está el convencimiento mayoritario de la población en el sentido que el actual sistema privado de pensiones (SPP) está lejos de satisfacer lo que se espera de él.

En esto se ha considerado también que toda modificación deberá contar con la aprobación del Ejecutivo y del Parlamento, lo cual no es menor ya que las frías cifras nos muestran que todas las personas que pertenecen a estas instituciones están incluidas en el 1% más rico del país; al menos, por los ingresos recibidos, si consideramos patrimonios hay mayor concentración hacia arriba. Esto no implica que nuestros políticos no actúen según sus convicciones, pero debemos tener en cuenta que algunos de los cambios que se proponen los afectarían directamente; por ejemplo, si se quitan los incentivos tributarios al ahorro que beneficia especialmente a las rentas más altas. Al respecto, los siguientes gráficos, elaborados por la Fundación Sol, con datos de 2009, nos muestran los niveles de ingresos del 1% más rico de la población de nuestro país.

Figura 1

Valores mínimo, máximo, medio y medlanos del Ingreso autónomo mensual de los hogares, por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar

Decil	Promedio	Mediana	Percentiles	Promedio	Mediana	
(10 % más pobre) → I	\$ 63.891	\$ 43.424	APERTURA DEL ÚLTIMO DECIL	P91	\$ 1.521.418	\$ 1.491.305
II	\$ 197.402	\$ 186.745		P92	\$ 1.793.662	\$ 1.684.765
III	\$ 273.316	\$ 258.398		P93	\$ 1.700.295	\$ 1.757.942
IV	\$ 341.124	\$ 333.342		P94	\$ 1.799.060	\$ 1.876.408
V	\$ 407.711	\$ 403.325		P95	\$ 2.125.636	\$ 2.059.203
VI	\$ 517.888	\$ 510.850		P96	\$ 2.353.057	\$ 2.434.166
VII	\$ 625.247	\$ 594.099		P97	\$ 2.762.197	\$ 2.720.716
VIII	\$ 816.434	\$ 797.196		P98	\$ 3.093.899	\$ 3.190.736
IX	\$ 1.146.236	\$ 1.100.346		P99	\$ 4.547.566	\$ 3.734.295
(10 % más rico) → X	\$ 2.951.815	\$ 2.178.597	(1% más rico) → P100	\$ 7.843.061	\$ 6.823.309	

Fuente: Fundación SOL, micro-datos de Casen 2009

Respecto al Parlamento, es interesante lo que señala el artículo publicado en El Mostrador el 28/03/14: "*Parlamentarios han aumentado 245% sus remuneraciones en los últimos 13 años*". (anexo 1) , ya que en él se refleja la reticencia de la mayoría de los parlamentarios a legislar sobre temas que serían una potente señal de disposición a trabajar por la desigualdad, en este caso, el artículo periodístico trata de la propuesta de rebajar sus remuneraciones a la mitad.

En alguna parte, hemos leído que para visualizar mejor las desigualdades en los ingresos, se podrían comparar éstos respecto a un salario base, por ejemplo, en nuestro caso, con el ingreso mínimo, haciendo que éste sea representado por la altura de una persona de 1,65 m. Luego, alguien que ganara el equivalente a dos ingresos mínimos tendría una altura de 2,30 m. De acuerdo con esto, por ejemplo, la dieta de un parlamentario o el sueldo de un ministro (sin considerar las asignaciones), equivaldría a la altura de un edificio de 25 pisos, es decir, los ojos de ellos estarían a 65 m. del piso, desde donde no se puede apreciar con mucho detalle el deambular de los que miden menos de 2 m. Valga señalar, que desde tan arriba es natural que todos los de abajo sean incluidos en la tan amplia "clase media". Qué distinto sería si nuestros legisladores y ministros fueran personas de no más de 2m de altura.

b) Sistema de reparto o de capitalización individual.

En este punto las dos posiciones están claramente definidas: una sostiene que se debe introducir algunas modificaciones al SPP para perfeccionarlo; la otra, que debe eliminarse el actual sistema y volver a tener un sistema de reparto. En el trasfondo, la controversia real es diferente y se resume en si el sistema de pensiones debe ser público o privado. En otras palabras, si el actual sistema fuera administrado por el Estado, seguramente muchos defensores de él estarían en la vereda contraria y viceversa para sus actuales detractores.

Teniendo cuenta lo anterior, la desconfianza de la población hacia el sistema privado tiene fuertes fundamentos; en primer lugar, el objetivo principal de una empresa privada es lograr el máximo de beneficios para sus propietarios, aunque esto sea contradictorio con el interés de sus clientes. Ejemplos abundan en la experiencia de los ciudadanos: retail, bancos, isapres, telefonía, seguros, etc. Por ello, es necesario que el ámbito de los negocios privados esté fuertemente regulado y fiscalizado. Aparentemente, es lo que sucede con el sistema de AFP's. El asunto es que no siempre ha sido así en su corta historia: hay un período impresentable con la comercialización de las rentas vitalicias, con comisiones de 5% e incluso hasta un 7% y donde bastaba la sola firma, irrevocable, en un formulario para pensionarse a través de una compañía de seguros. Comisiones de varios millones de pesos motivaban a los vendedores a conseguir firmas en cualquier horario y día, en una verdadera cacería de clientes, a veces, compartiendo con él su comisión. Con el tiempo fue necesario regular esto, pero aún se puede ver una situación parecida, aunque en menor grado. Lo mismo sucede con las comisiones de las AFP's, que ahora nos enteramos que podrían haber sido bastante más bajas, como también el costo que tenía inicialmente el seguro de invalidez y sobrevivencia: mucho más alto que ahora y que además, siempre era asignado por cada AFP a su compañía de seguros relacionada. Aunque sea un poco tedioso recordar esto, es necesario ya que en el trasfondo hubo afiliados que fueron perjudicados fuertemente y también por indicarnos por qué existe

una mala percepción del sistema: bueno para sus dueños y malo para los afiliados por sus bajas pensiones.

Lo relevante es que al sistema de pensiones se le exija que cumpla con los siguientes puntos (entre otros que serán detallados posteriormente):

- Tener como foco mejorar las pensiones (falencia del actual sistema)
- Estar perfectamente financiado, es decir, que ingresos y egresos sean similares (falencia del antiguo sistema)
- Que el Estado focalice sus aportes en los sectores más vulnerables (falencia de ambos sistemas)
- Aunque no es función del sistema de pensiones eliminar las enormes desigualdades de ingresos que tiene el país, un sistema de pensiones debiera generar una pensión base o mínima que sea sustancialmente superior a la existente hoy.
- Certidumbre para los pensionados respecto a su ingreso, el cual deber ser vitalicio y no estar expuesto a tener que arriesgar los ahorros de toda la vida laboral en una decisión que nadie puede asegurar que sea la correcta, escogiendo alternativas propias de especuladores financieros.
- Contener principios de equidad y solidaridad y no ser discriminatoria
- Tener amplia cobertura

Por otra parte, existe un importante sector, con mucha justificación, que cree que la única solución es volver al sistema de reparto. En concreto, proponer volver al sistema de reparto no tiene prácticamente probabilidades de materializarse ahora, independientemente de si es realmente la solución. De todas formas, para despejar dudas, es necesario definir y analizar en detalle las principales alternativas para un sistema de reparto, que a nuestro juicio, son:

- a. Volver al sistema de reparto que existía antes en Chile. Hay alguna nostalgia por el sistema de reparto, como lo conocimos, pues se dice que es solidario, ya que las cotizaciones de los activos financian las pensiones de los pasivos. Esta es una afirmación muy débil en la historia previsional chilena, ya que no es totalmente cierto que las cotizaciones de los trabajadores activos financiaran las pensiones, pues las decenas de cajas de previsión existentes antes del cambio impuesto por la dictadura, eran deficitarias, al menos las más importantes. Esto, porque los beneficios no estaban alineados con los ingresos por cotizaciones y, los gremios más influyentes lograron mejoras importantes en el monto de sus pensiones y en los requisitos para obtenerla, lo que implicó que estas mejoras fueran financiadas fuertemente por el Estado. Nos parece que esto es en definitiva muy injusto, considerando que la mayor parte de los trabajadores, los imponentes del SSS, recibían las pensiones más bajas y sin derecho a

pensionarse por antigüedad, como sí podían hacerlo otros trabajadores. Los afiliados al SSS necesitaban cotizar 1800 semanas para obtener la pensión máxima a que podía aspirar: un 70% del salario base; es decir, una meta muy difícil considerando que no siempre se les cotizaba como correspondía. El sistema de reparto, como lo conocimos, era sumamente injusto y además, deficitario.

En el cuadro siguiente (obtenido de la página web de la Superintendencia de Pensiones), se puede ver las diferencias discriminatorias existentes en el sistema de reparto con los afiliados al Servicio de Seguro Social, que representaban entre el 60% y el 80% de los trabajadores (dependiendo de la época). Ellos no podían jubilar por antigüedad, sólo a los 65 años los hombres, amén de cumplir requisitos de densidad de cotizaciones, a veces de difícil cumplimiento por la mayor precariedad de su trabajo y por incumplimiento en el pago de las retenciones. Su pensión no podía superar el 70% del sueldo base. En cambio, en las otras decenas de cajas de previsión existían diversos requisitos, dependiendo de las conquistas logradas: en el cuadro se muestra que los empleados públicos podían jubilar con 30 años de servicio, los empleados particulares, con 35 y ambos podían obtener hasta el 100% del sueldo base. Los empleados bancarios, sólo necesitaban 24 años, etc. Las altas cotizaciones vigentes en la época, eran un fuerte incentivo para evitar cotizar por el 100%, salvo en los últimos años para obtener una mejor pensión. En realidad, difícilmente puede defenderse un sistema así, aunque es comprensible que muchos trabajadores hayan optado por permanecer en ese sistema o revertir la afiliación al sistema de AFP's, ya que es indudable que los beneficios para los que estaban afiliados a cajas distintas al SSS son muy superiores a las del SPP. Para los afiliados al SSS el nuevo sistema es prácticamente lo mismo: pensiones bajas. Este es el foco que hay que tener presente al pensar en los cambios al sistema previsional.

Figura 2

Beneficios Sistema en el Reparto(*): Ex Cajas de Previsión

INSTI- TUCIÓN	VEJEZ		ANTIGÜEDAD	
	REQUISITO	MONTO	REQUISITO	MONTO
SSS	-Hombre: 65 años -Mujer: 55 años -800 semanas de cotizac. -Densidad de cotizaciones de 0,5	-50% SB1 + 1% SB1 por cada 50 sem. en exceso sobre las primeras 500 -No puede exceder de un 70% SB1.	No se otorgan pensiones por antigüedad	
CANAEMPU	-Hombres y Mujeres: 65 años -10 años de cotizaciones	-SB2 *Nº de años de servicio/30 -No puede exceder del SB2.	-30 años de cotizaciones	-SB2
EMPART	-Hombres: 65 años -Mujeres: 65 años, menos 1 año x c/ 5 de servicio, con un máximo de 5	-SB3 *Nº de años de cotizac./35 -No puede exceder del SB3	-35 años de serv.para los hombres -30 años de serv.para las mujeres, con 25 efectivamente trabajados o 55 años de edad y 20 efectivamente trabajados	-Igual a la pensión de vejez

SB1: Salario Base Mensual: Suma de los salarios y rentas imponibles de los últimos cinco años dividido por sesenta. Los tres últimos años se reajustan de acuerdo al aumento que haya experimentado el salario medio de subsidios.

SB2: Salario Base Mensual: Promedio de las remuneraciones de los últimos 36 meses.

SB3: Salario Base Mensual: Promedio de las remuneraciones de los últimos 60 meses anteriores al momento en que se reciba el beneficio, reajustándose los últimos 24 meses de acuerdo al incremento del sueldo vital.

(*) pensiones de vejez y antigüedad

Para mayor abundamiento sobre el carácter "solidario" del sistema antiguo quizás sea necesario mostrar los siguientes gráficos hechos sobre los datos de pago de pensiones del antiguo sistema correspondientes a marzo de 2014 (no considera pensiones de sobrevivencia). Se destaca el hecho que los pensionados del ex -Servicio Social representan cerca del 60% de las pensiones pagadas y su monto es el menor de todas con un promedio de \$133.612. Pareciera que un porcentaje alto de chilenos, al menos un 60%, estuviera condenado a la postergación y la exclusión en todas las esferas. Los datos del nuevo sistema son similares.

Figura 3

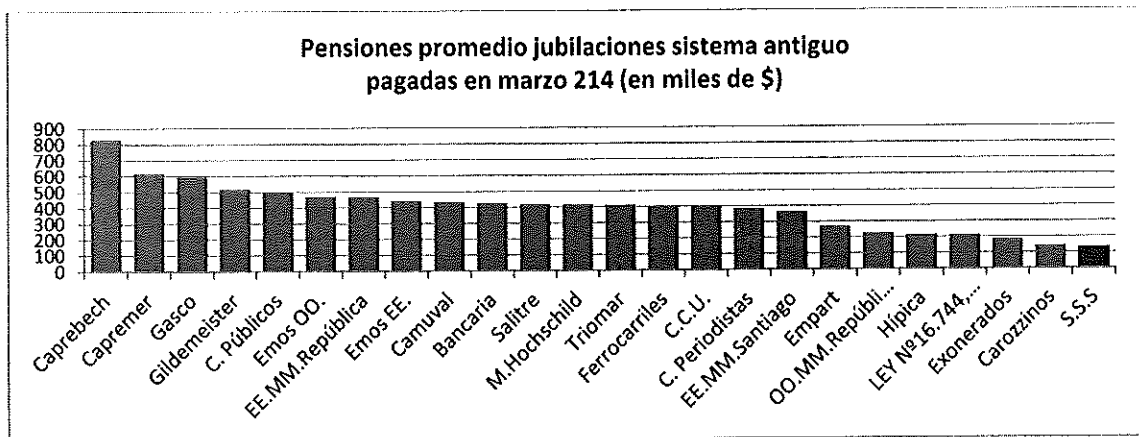
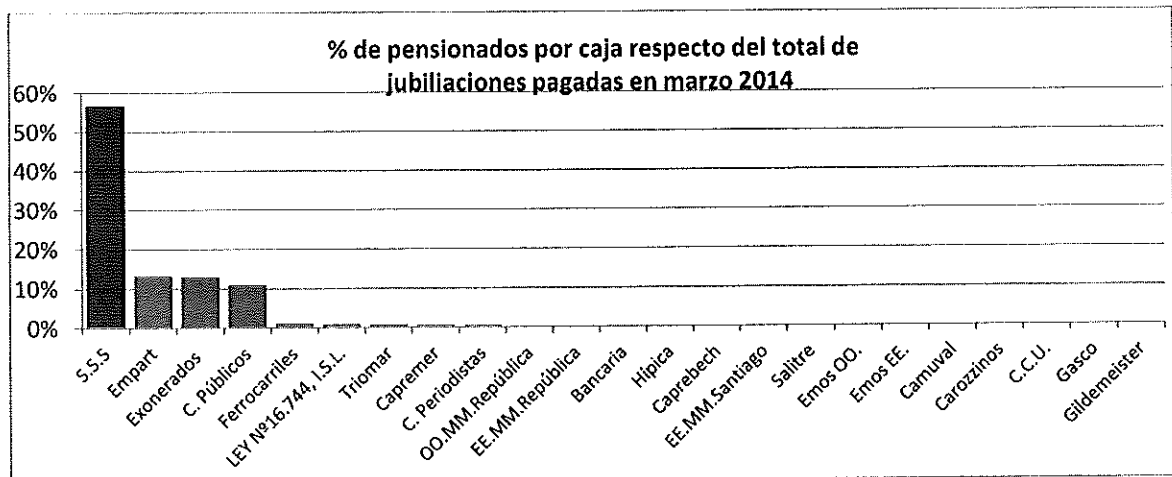


Figura 4



- b. Usar flujos de caja actuales para mejorar las pensiones. Esta es una propuesta, mencionada incluso en la última campaña presidencial, en cuanto a que los actuales flujos de ingreso de fondos al actual sistema de AFP's es bastante mayor a los egresos de fondos (pensiones y otros beneficios pagados). Los datos que se consideran son los siguientes:

Los flujos de ingresos están formados por:

- Cotizaciones de los afiliados al SPP en cotizaciones obligatorias, voluntaria, APV, APVC y otros.
- Aportes del Estado, principalmente Bonos de Reconocimiento
- Intereses de las inversiones o revalorización bruta

Los flujos de egresos, por:

- El pago de pensiones, ya sea por la AFP o por la Cía de Seguros
- Ganancias y retenciones de AFP y Cías de Seguros

Efectivamente, los datos actuales del SPP arrojan diferencias positivas entre ingresos y egresos. Cenda ha efectuado los cálculos totales del año 2012 arrojando una cifra considerable de flujo positivo (5,28 billones de pesos). Pese a ello, como el SPP es aún un sistema en transición hay que determinar si terminada la transición sus flujos serían igualmente positivos y de magnitudes similares. A primera vista, por la concepción misma del SPP (cada cual se rasca con sus propias uñas) todo indicaría que no debiera haber saldos ni positivos ni negativos y que sólo el Estado tendría que aplicar subsidios al gran número de pensiones bajas y muy bajas, considerando que el SPP entrega pensiones con una tasa de reemplazo menor al 40%.

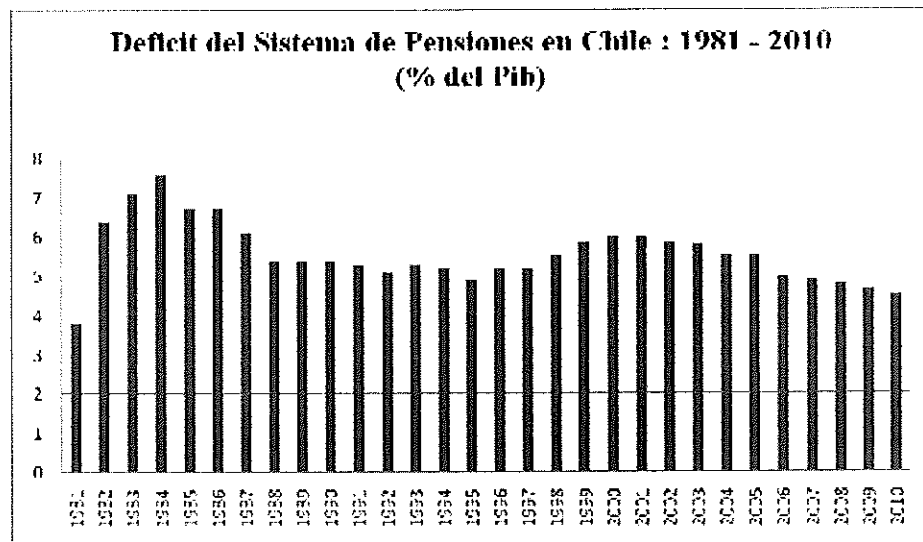
En consideración a lo anterior, deberían hacerse modificaciones a las cifras para determinar cómo sería el flujo una vez concluida la transición entre ambos sistemas. Para tal efecto, se ha considerado que si el SPP estuviera en régimen tendría el 100% de los cotizantes y pensiones, es decir, deben agregarse los valores vigentes del sistema antiguo. Habría, entonces, que sumar las cotizaciones (sólo el 1,4% del total) y restar las pensiones (44,2% del total). En este caso, se produce una disminución del flujo positivo, pues los ingresos por cotizaciones son muy inferiores a los egresos por pensiones. Además, en régimen, el Estado habrá concluido su obligación de pagos de bonos de reconocimiento y de aportes a los pagos del antiguo sistema (el llamado déficit operacional). Otro factor que debe modificarse es el de la revalorización bruta o rentabilidad de las inversiones, ya que los fondos acumulados se irían consumiendo con el tiempo. Creemos que con estos ajustes, los flujos positivos no son sostenibles en el largo plazo y su origen se explica por el fuerte aporte que está haciendo el Estado desde la creación del sistema de AFP's, quien debe cargar con los costos de la transición, ya que en el caso de los trabajadores el aporte al sistema previsional

disminuyó considerablemente en muchos casos (dependiendo de la caja a la que pertenecía), lo cual incentivó el cambio masivo al SPP. En el caso de los empleadores, simplemente dejaron de aportar, lo cual empujó más fuertemente aún el cambio al nuevo sistema.

Para mejor comprensión de la magnitud el aporte que ha hecho el Estado en esta etapa de transición entre los dos sistemas, mostramos a continuación un par de gráficos que muestran el aporte estatal como porcentaje del PIB (comparemos estos datos con lo que pretende recaudar la reforma tributaria, cuyo el proyecto está en trámite legislativo). Se incluyen aportes permanentes a sistemas no civiles.

Figura 5

Gráfico 1: Déficit del sistema de pensiones⁸



Boletín de Estudios Sectoriales Nº 3-Universidad Usach

Figura 6

Compromisos Fiscales con el Sistema de Pensiones: 1981 - 2004

Compromisos	Naturaleza	Temporalidad	% PIB (Promedio 1981 - 2004)
Deficit Operacional	Administración y pago de pensiones a pasivos del régimen público civil de pensiones	Transitorio	3,3
Bonos de Reconocimiento	Administración, cálculo y pago de las contribuciones realizadas en el régimen de reparto a pensionados trasladados al sistema de AFP	Transitorio	0,6
Pensiones Asistenciales	Pago de pensiones no contributivas a quienes no están cubiertos por los regímenes contributivos y que carecen de recursos	Permanente	0,4
Pensiones Mínimas	Pago de pensión mínima a quienes registren 20 años de cotizaciones e insuficiencia de fondos para financiarla	Permanente	0,02
Deficit Pensiones FFAA y Carabineros	Administración y pago de pensiones a los pasivos del sistema	Permanente	1,4
Deficit Total			5,7

Fuente: Dirección de Presupuestos.

c) Afp Estatal.

Se espera del anuncio del gobierno sobre la creación de una AFP del Estado, que ésta aumente la competencia, generando una rebaja en las comisiones que pagan los cotizantes, como también una mayor cobertura y otros efectos menores. Pese a estos deseos, es claro que esta nueva administradora no alteraría sustancialmente al sistema actual, no corregiría sus imperfecciones y no se visualiza cómo podrían mejorar las pensiones o aumentar significativamente la cobertura. Sólo se suma a las AFP's existentes y es dudoso que compita eficientemente. Ya sucedió, con objetivos muy similares, con la creación de AFP's de trabajadores, ninguna de las cuales existe hoy en día.

Lo anterior es válido de acuerdo a la forma en que se ha anunciado su creación; es decir, en los términos en que está planteada esta AFP creemos que no tiene efectos significativos. Como se verá más adelante, sí podría tenerlos si sus objetivos se amplían.

Como mencionamos, a comienzos de los noventa se cometió un grueso error, de buena fe, pensando en introducir cambios similares a los que se pretende hoy con la creación de

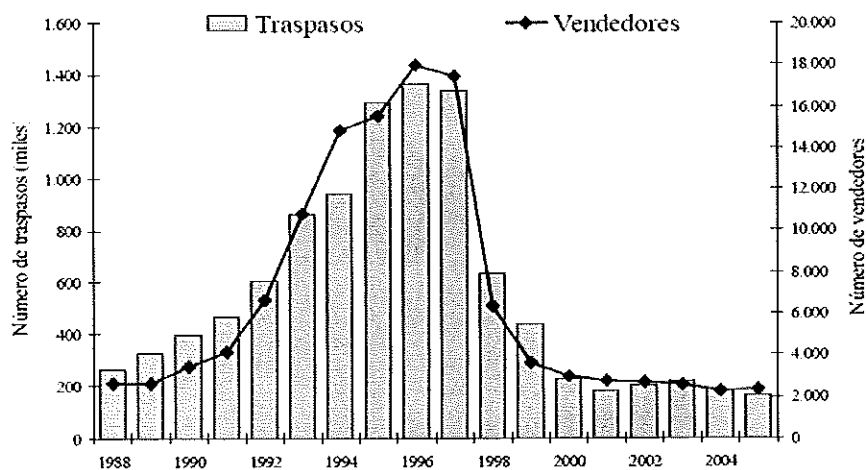
una AFP estatal: aumento de la competencia, fuerte reducción de las comisiones y darle una participación activa a los trabajadores en la administración de sus fondos. Con tales objetivos se bajaron las barreras de entrada para ingresar a la industria, creándose varias Afp's de Trabajadores (entre ellas: Bannuestra, Banguardia, Fomenta, Aporta, Previpan, Genera, Armoniza, Futuro, Norprevisión, Laboral, Qualitas, etc.).

Se podría señalar que fue un intento de un cambio aún más radical que el que se quiere hacer ahora, pero que terminó en un fiasco: aumentaron fuertemente los traspasos entre AFP's; por ende también la cantidad de vendedores (hubo en esa época, alrededor de 18.000 agentes de ventas), los mayores gastos de venta impactaron en los costos del sistema; las comisiones no bajaron y todas las AFP's de trabajadores cerraron al poco tiempo. En resumen: hay un antecedente que no valida la creación de una AFP estatal, en los términos en que están definidos sus objetivos; algo muy diferente podría ser si se persiguen cambios profundos y que el resultado sea una mejora significativa de las pensiones. Esto podría lograrse por la vía de eliminar costos innecesarios, producto de la existencia de muchos intermediarios, y también por focalizar adecuadamente los recursos que aporta el Estado por medio de incentivos tributarios.

El siguiente gráfico, publicado en un estudio de la Superintendencia de AFP's, muestra el efecto que tuvo en los años 90, la creación de AFP's de Trabajadores (de corta vida en el SPP) en el volumen de agentes de ventas, con el consiguiente aumento de los traspasos, aumento del costo de ventas y nulo efecto en baja de comisiones.

Figura 7

Gráfico IV.2. Traspasos y Vendedores en la Industria (1988-2005)



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos

d) *Pensiones como bien de consumo.*

Esta concepción fue muy bien descrita, y reconocida, ya en 1989, en una carta enviada al diario El Mercurio por el Jefe de la División Prestaciones y Seguros de la Superintendencia de AFP, en la cual señala (comillas incluidas): *...en un sistema previsional moderno y libre como el actual, los trabajadores son en realidad "consumidores de servicios previsionales" libres de elegir soberanamente donde adquirirlos, existiendo oferentes que van desde grandes empresas extranjeras hasta respetables y pujantes organizaciones gremiales chilenas...* El SPP está concebido bajo esta premisa, en la forma de la capitalización individual y que refleja inevitablemente las desigualdades existentes en la distribución del ingreso. Un porcentaje muy importante de los trabajadores no pueden, por no tener la capacidad de ahorro suficiente durante su vida laboral, comprar un bien de calidad. Es decir, sus pensiones deben ser finalmente subsidiadas por el Estado. De cualquier forma, subsidiadas o no, la calidad de vida resultante no puede ser promisorias. Por la misma razón, la de ser un bien de consumo, las sugerencias de mejora provenientes de la industria y sus asesores, apuntan sólo en la dirección de ahorrar más, aumentando la tasa de cotización y en prolongar la vida activa del trabajador.

Hay que recordar que el SPP fue creado en paralelo con el sistema de Isapres. Ambos sistemas están concebidos como bienes de consumo, tanto la salud como la previsión. Luego, bajo esta lógica, cada trabajador es un consumidor de servicios previsionales y de salud, adquiriendo cada bien de acuerdo a su capacidad de compra. Si bien ambos sistemas nacieron casi simultáneamente y hechos a la medida para quienes tienen la capacidad de adquirir estos bienes, en su diseño muestran una diferencia significativa:

- En el sistema de las Isapres se reconocen, de hecho, como clientes sólo a quienes efectivamente están en condiciones, libres y soberanamente, de "consumir sus servicios": la cobertura en salud; quedando fuera aquellos trabajadores con menos capacidad de consumo.
- En el SPP, en cambio, se incluye a todos los trabajadores, independientemente de su capacidad de consumo para adquirir cierta seguridad económica para su vejez.

Así, tenemos que a las Isapres sólo accede aproximadamente un 20% de los trabajadores del país (los de mayor poder adquisitivo), quedando el resto bajo la responsabilidad del Estado. La explicación a esta diferencia en el universo de afiliados o clientes, está en que en el sistema de salud, el producto ofrecido se adquiere de inmediato (se afilia al sistema y puede usar sus beneficios; es en definitiva, un consumo presente); por lo tanto, los que no pueden pagar, debido a sus bajos ingresos, quedan afuera automáticamente, ya que no pueden acceder a ningún plan. Pero esos mismos trabajadores deben obligatoriamente afiliarse a las AFP's, ya que aquí el problema se presenta al final de su vida laboral, no

antes, recién ahí se manifiesta la incapacidad económica de tener una pensión digna (consumo futuro). Así, terminada la vida laboral del trabajador, debe intervenir el Estado, con la pensión mínima si se cumplen los requisitos de cotizaciones o con la pensión solidaria. Si el SPP no puede, por su concepción, generar pensiones decentes para la mayoría de los trabajadores, la interrogante que surge entonces, es si es lícito que se obligue a estos a pertenecer a un sistema que no responderá adecuadamente a sus aspiraciones o promesas respecto a la tasa de reemplazo que otorgaría. Si se obligara a todos los trabajadores a pertenecer a una isapre, la incompatibilidad se manifestaría de inmediato, pero en el SPP recién surge cuando se cumple la edad de jubilación.

Quizás por la razón anterior, cuando se destacan las cualidades del sistema de pensiones, generalmente se menciona el fortalecimiento del mercado de capitales, el crecimiento de la industria de seguros y que soluciona el déficit fiscal que producen los sistemas de reparto, como se ha visto en Europa. Generalmente, se omite comentar los datos sobre las pensiones que genera el sistema, que sería la misión preferente del mismo. Por ello, es verdaderamente preocupante que el sistema actual no tenga como foco fundamental la mejora en las pensiones.

En resumen, las industrias de AFP's e Isapres se enfocan principalmente a las rentas altas, en el SPP basta ver como la publicidad se enfoca exclusivamente en ese segmento. Por ejemplo, avisos a gran escala en diarios y televisión: campaña "siga su número", en la cual muestra a personas aprendiendo a ahorrar para llegar a cifras de 142 o 198 millones de pesos (el 90% de los afiliados no alcanza a llegar ni siquiera a un cuarto de esas cifras al momento de jubilar). En relación a los centros de atención, es llamativo comprobar que existen comunas que no tienen locales de atención ni de isapres ni de afp's, a diferencia de otras comunas, donde abundan.

A continuación se muestra una parte de un artículo publicado en El Mercurio "Aumentan los premios por cambiarse de AFP. Hasta \$60.000 por las rentas más altas" (ver artículo completo al final de este documento (*anexo 2*), en el cual se puede apreciar que aún subsisten algunas prácticas de venta poco transparentes, que pueden perjudicar incluso los ahorros de los afiliados). Aquí se ve la diferencia con las rentas bajas.

Figura 8

Sin premio por trabajadores viejos y con bajos sueldos

¿Cómo es el esquema de remuneraciones que impera en esta industria? Hasta principios de los años noventa operaba un contrato clásico, en que los vendedores obtenían por una sola vez entre el 8% y el 10% de la remuneración imponible de cada trabajador que captaban, independientemente de la renta de ese cliente y de los fondos acumulados o de su edad.

Hoy es distinto. En primer lugar, porque todos los nuevos afiliados (trabajadores dependientes, independientes y voluntarios) son captados íntegramente por AFP Modelo, donde deben permanecer un mínimo de 24 meses.

Esto les cerró a los vendedores la posibilidad de captar afiliados nuevos, con lo que desapareció un mercado potencial de 100 mil clientes y, en consecuencia, el trabajo del vendedor se restringió a "levantar" cotizantes de otra AFP. Esto, además, implicó cambios en las condiciones salariales de los asesores.

"A mí me pagaban \$12.500 por cada afiliado, y en un mes muy bueno podía captar cincuenta; es decir, me ganaba más de \$600 mil por ese ítem, lo que representaba casi la mitad de mi sueldo. Iba a las construcciones, a los campos. Ese ingreso se perdió.

Ahora solo se paga por el traspaso de cotizantes", dice una vendedora del sistema.

Actualmente, la comisión para el vendedor por "levantar" a un cotizante de otra AFP es la misma, entre 8% y 10%, pero se dividió en cuatro partes: un porcentaje por captar al cotizante, un porcentaje a los 7 meses de permanencia, otro a los 11 meses y otro a los 16 meses. Las dos primeras comisiones son las más jugosas, y por eso quienes pagan por cambiar a un afiliado de AFP piden un compromiso de permanencia mínimo de un año.

Además, existe un premio conocido como "estrella o gold" que reporta a los trabajadores de las AFP hasta 14% de la remuneración imponible del cotizante, con la condición de que este sea joven, de alta renta y que tenga productos adicionales a la cuenta de ahorro obligatorio (APV, cuenta dos, etc.).

"Si consigo un cotizante de menos de 48 años que gana 5936 mil mensuales, la comisión es de 4,72%. Si el mismo cotizante tiene más de 48 años, la comisión es de 1,05%, y si captó a una persona que gana el sueldo mínimo, no gana nada", dice otra vendedora de AFP.

Sólo cabe preguntarse, al leer esto, ¿en qué se ha transformado el sistema de pensiones?

En los comentarios del punto sobre el APV hay más antecedentes sobre el sesgo en este tema que hay en la industria de AFP.

e) *Mercado laboral precario e inestable.*

"Los pobres no pueden esperar" y "Hay que cuidar a los ricos" dijeron a los chilenos, el Papa Juan Pablo II y Daniel López, respectivamente. En el fondo, dos visiones antagónicas de la realidad, aunque, casi podría asegurarse que los seguidores de ambos, desde veredas opuestas, hicieron el mismo comentario: "Este señor no tiene idea". Bueno, los pobres han estado esperando, ya que es claro que los seguidores de Daniel López tienen en Chile plasmada su visión.

Lo anterior se muestra claramente en el mercado laboral chileno; por ello, la reforma de mayor impacto que se puede hacer al sistema de pensiones consiste en mejorar sustancialmente este mercado, el cual padece de manera notoria de deficiencias en materias como la protección social (elusión y evasión: falta de contratos, no pago de cotizaciones), bajas rentas, jornadas irregulares (algunas en exceso más allá de lo permitido, otras flexibles o parciales), barreras para sindicalizarse. En resumen: informalidad, subcontrataciones, trabajo independiente disfrazado (boletas de servicios), cuenta propia, etc.

Las deficiencias del mercado laboral se reflejarán necesariamente en el sistema de pensiones, sea cual sea el que tengamos: no es ninguna casualidad que la reforma del 2008 se haya enfocado en el 60% menos favorecido de la población. Es decir, la mayoría de los trabajadores necesita de apoyo estatal. Digamos de paso, que la ayuda estatal a esta mayoría de chilenos aún no es suficiente: no al menos, hasta que el mercado laboral

no presente mejoras sustanciales, esta es la causa que del total de pensionados en ambos sistemas, el Estado tenga que apoyar al 72%, lo que significa que en cobertura, al menos, se ha avanzado bastante; ahora, es necesario dar un paso más para que no tengamos a más de 600 mil pensionados con ingresos menores a \$100 mil y a cerca de 1,5 millones, con pensiones promedio menores a \$ 200 mil.

Este es un problema que aún no está resuelto, como sostienen algunos, señalando que ahora habría que enfocarse en los sectores medios y altos. Creemos que gran parte de los sectores medios sí está incluido en este 60%, ya que suponemos que la llamada "clase media" debiera ubicarse, por simple lógica, sobre el tercer decil y bajo el octavo.

En estas propuestas se quiere intentar recorrer un poco por este camino y poner todas las fichas en este 60%, sólo así aportaremos nuestro granito de arena a disminuir la desigualdad, tan manifiesta en las pensiones. Por eso, en principio no apoyamos ninguna iniciativa que signifique incentivos para los sectores más acomodados, es más, creemos que deben eliminarse los que hay, algunos generosos en extremo. Al menos, ponerle límites de modo que no sobrepasen el octavo decil.

Ponernos como objetivo, en un plazo no muy largo, tener un ingreso mínimo acorde con el PIB del país, lo cual, acompañado de una fiscalización de las irregularidades laborales y de una mayor sindicalización, debiera disminuir fuertemente algunos de los problemas del sistema previsional.

f) *Gastos innecesarios del SPP.*

Hay gastos operacionales en el SPP que no se distribuyen equitativamente entre sus afiliados. Por ejemplo, costo de ventas (vendedores y publicidad), agencias (ubicadas mayoritariamente en comunas de mayores ingresos y no donde vive ni trabaja la mayoría de sus cotizantes), existen agencias o ejecutivos prime, gold, etc, claramente direccionados a un segmento pequeño de sus afiliados, los de más altos ingresos. En este punto basta ver la profusa publicidad para los APV, "consigue tu número", altos premios por cambiarse de AFP, etc. Estos Gastos de Comercialización no son necesarios para la gran mayoría de los afiliados a las AFP. Tal es así, que algunas administradoras no pagan comisiones a sus vendedores por captar afiliados con bajas rentas. Pese a ello, todos los trabajadores pagan un mismo porcentaje de comisiones; es decir, hay diferenciación en el gasto de venta, pero no en su financiamiento. Unido al punto anterior, se ve claramente que el sistema de AFP's, al igual que el de isapres, está hecho a la medida para la población de mayores ingresos, y especialmente de muy altos ingresos.

Sólo para reforzar este punto y el relacionado con el exceso de gastos del SPP, que no debieran ser propios en áreas tan importantes como las pensiones, pero que se dan donde existe la oportunidad de obtener ganancias, señalemos que hay una larga historia de

abusos con los fondos previsionales. Por ejemplo, en los años 90, el senador Piñera denunció como “uno de los defectos del sistema” el que los “últimos tres años el afiliado no trabaja para incrementar su fondo, sino que para el pago de la comisión del corredor”. Estamos hablando de ventas de rentas vitalicias. El diario La Segunda denunció ventas de renta vitalicias a cambio de “TV en colores, pasajes a Buenos Aires, vacaciones...hasta prostitutas elegidas por catálogo”

g) *Diferentes tipos de pensiones.*

Quizás para ampliar el abanico de libertades, en 1981 se idearon diferentes modalidades para pensionarse; básicamente, el Retiro Programado gestionado por las AFP's y la Renta Vitalicia, ofrecidas por las compañías de seguros (se agregan, además, variaciones y combinaciones entre estas dos modalidades). En teoría, los cotizantes tienen la libertad de elegir, pero como otras libertades que tienen los ciudadanos, para ejercerla se debe estar bien informado y, en este caso, se trata de materias técnicas muy complejas y además, inciertas. Por lo tanto, al momento de elegir el futuro pensionado debe optar por cubrir algún riesgo y sacrificar otro, sin saber si elige bien o no. Muchas veces esta decisión (en realidad, múltiples decisiones) es tomada bajo presión del poder de ventas de las compañías de seguros. Además, ¿cómo se argumenta el hecho de tener pensiones no vitalicias? Pareciera que no se pensó en el riesgo de sobrevivida al crear esta modalidad, o bien se creó para derivar a los cotizantes hacia las compañías de seguros.

No olvidemos que en caso de quiebra de la compañía de seguros que tenga pagos pendientes de pensiones por renta vitalicia, se activa la garantía del Estado. Esto ya sucedió con una compañía y el Estado ha debido pagar parte importante de la deuda dejada, y aún lo está haciendo.

h) *Participación de las compañías de Seguros.*

Como se menciona en el punto anterior, la existencia de las pensiones bajo la modalidad de renta vitalicia (y sus variaciones) da la opción a las compañías de seguro de entrar a un lucrativo negocio, ya que captan la totalidad de los ahorros de los trabajadores que optan por ellas, ofreciendo pensiones más bajas que el retiro programado, pero con el poderoso argumento de venta que significa entregar una pensión para toda la vida. Luego, el afiliado que cotizó toda su vida laboral, pagando por la administración de sus fondos, cuando opta por la renta vitalicia, para cubrir el riesgo de sobrevivida, paga, generalmente sin percatarse, parte de sus ahorros por esta decisión, agregando un costo importante al sistema. Debido a la gran cartera de pensionados que tienen las compañías, el riesgo de este seguro es mínimo: las variables varían muy lentamente en el tiempo y pueden ser estimadas con mucha precisión (los grandes números hacen el resto). Curiosamente, este aspecto del negocio previsional, es prácticamente el único solidario: los que fallecen antes financian las pensiones a los que viven más allá de lo que señalan las tablas de mortalidad.

Puntos relevantes a mencionar y que refuerzan lo anterior, son los siguientes:

- Cuando las compañías de seguro cubren un riesgo, es costumbre y también saludable para la industria, distribuir el riesgo tomado; es decir, diversificar el riesgo. Esto se hace con otras empresas que asumen parte del riesgo, las reaseguradoras. Así, en caso de siniestros mayores a los estimados, no se produce una hecatombe, ya que la pérdida es asumida por varias empresas. Sin embargo, pese a los grandes montos involucrados y a la duración del período asegurado, estas compañías no reaseguran sus contratos. La razón es muy simple, el riesgo es mínimo cuando se trata de grandes cantidades de personas aseguradas: los parámetros son predecibles; en este caso, principalmente la expectativa de vida de los asegurados son de una precisión prácticamente exacta. Acá lo único que se hace es transformar un riesgo individual en uno colectivo, lo que perfectamente se puede hacer en los fondos de pensiones, evitándose los altos costos de comisiones y de la rentabilidad de la compañía aseguradora.
- El siguiente cuadro casi no requiere comentario, habla por sí mismo; quizás sólo destacar la enorme diferencia de ahorro que necesita un afiliado para acceder a una renta vitalicia, respecto al retiro programado: para obtener una pensión de igual monto se debe pagar a la Cía de Seguros un 12% más, en el caso de los hombres y entre un 7% y un 10% más en el caso de las mujeres.

Figura 9

Capital necesario y pensión obtenida

Monto de pensión mensual	AHORRO NECESARIO			
	Rentas Vitalicias		Retiro Programado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
\$ 200.000	\$ 42.829.759	\$ 46.686.778	\$ 38.093.320	\$ 43.535.240
\$ 300.000	\$ 64.141.660	\$ 69.868.678	\$ 57.139.980	\$ 65.302.860
\$ 400.000	\$ 85.619.731	\$ 92.921.854	\$ 76.186.640	\$ 87.070.480
\$ 500.000	\$ 106.868.441	\$ 116.096.733	\$ 95.233.300	\$ 108.838.100
\$ 600.000	\$ 128.152.257	\$ 143.713.736	\$ 114.279.960	\$ 130.605.720
\$ 700.000	\$ 149.438.413	\$ 167.586.061	\$ 133.326.620	\$ 152.373.340
\$ 800.000	\$ 170.733.931	\$ 191.430.300	\$ 152.373.280	\$ 174.140.960
\$ 900.000	\$ 192.155.832	\$ 215.337.731	\$ 171.419.940	\$ 195.908.580
\$ 1.000.000	\$ 213.505.179	\$ 239.327.077	\$ 190.466.600	\$ 217.676.200
\$ 1.100.000	\$ 234.618.144	\$ 263.065.998	\$ 209.513.260	\$ 239.443.820
\$ 1.200.000	\$ 255.983.875	\$ 287.055.344	\$ 228.559.920	\$ 261.211.440
\$ 1.300.000	\$ 277.347.265	\$ 310.927.669	\$ 247.606.580	\$ 282.979.060
\$ 1.400.000	\$ 298.638.102	\$ 334.799.994	\$ 266.653.240	\$ 304.746.680
\$ 1.500.000	\$ 319.935.961	\$ 359.494.041	\$ 285.699.900	\$ 326.514.300

- Supuestos. Hombre de 65 años, con cónyuge 2 años menor, mujer de 60 años, con cónyuge 2 años mayor. No considera aportes ni ahorros voluntarios.

Fuente: Alfredo Carr, Cía. y AFP E. S. A.

EL MERCADO

i) Exceso de participantes en la administración de los Fondos.

En el SPP, además de las AFP's, intervienen otras empresas, lo que encarece al sistema, ya que por la cuantía de los recursos acumulados se generan negocios atractivos para otras industrias financieras; por ejemplo, como ya se mencionó, las compañías de seguros con las rentas vitalicias y el seguro de invalidez y sobrevivencia; empresas financieras importantes, como bancos y fondos de inversión, las que compiten en la administración del APV junto con las AFP's y las compañías de seguros, cuya cuantía ha tenido un "positivo impacto en el mercado de capitales", lo cual no es de extrañar ya que está dirigido a las rentas altas y muy altas con un incentivo tributario muy generoso. Además, se debe agregar que en cada arista comercial están presentes los agentes de venta, corredores de seguros, asesores y generosas campañas publicitarias; gastos que finalmente recaen en los afiliados, sumados a las utilidades de estas empresas por los servicios ofrecidos.

Es obvio que las industrias que participan en el SPP lo hacen porque les resulta atractivo y rentable invertir en él, por lo que si todos los servicios se concentraran, ya sea simplificándolos o unificándolos, se podrían bajar considerablemente los costos en los que actualmente incurren los afiliados: comisiones AFP, comisiones de vendedores, corredores de seguros, de compañías de seguros, de fondos mutuos, rentabilidad de compañías de seguros, intermediarios financieros, etc.

j) Alto nivel de rezagos.

Esto corresponde a las cuentas contables cuyos saldos muestran las cotizaciones pagadas a las AFP's, pero que no han sido asignadas a ninguna cuenta individual, lo cual implica que existen cotizantes que no tienen totalmente integrados en su cuenta los ahorros provenientes de los descuentos hechos a sus remuneraciones, lo que afectará o bien ya ha afectado negativamente el cálculo de su pensión. Estamos hablando, a marzo de 2014, de una cifra equivalente aproximadamente a 240 millones de dólares.

k) Declaraciones y no pago-Morosidad presunta-Elusión y evasión de cotizaciones

Este es un problema prioritario ya que afecta directamente las pensiones de muchos trabajadores y que lejos de ir en retirada, debido a la mayor automatización de los procesos, pareciera que existe un serio déficit de fiscalización. En el año 2000, la Asociación Gremial de AFP's, publicó un pequeño estudio sobre el problema de la morosidad en las declaraciones y no pago y, aunque señalaba que "la morosidad en el pago de las cotizaciones previsionales es un hecho de por sí delicado, ya que implica una disminución de los ahorros previsionales de los trabajadores y por consiguiente de los montos de sus

pensiones”, agregaba que “en términos agregados, el sistema de AFP no presenta niveles alarmantes de morosidad. Las cifras hablan de una situación relativamente moderada, de US\$ 244 millones, acumulados a junio, lo que equivale a un 0,67% del Fondo de Pensiones”. Pues bien, comparadas con junio de 2000, a marzo de 2014, los datos son bastante mayores: las cotizaciones impagas US\$ 3.068 millones, alcanzando ya a un 1,91% de los fondos de pensiones como promedio y en una AFP esta relación alcanza al 3,5%.

Si ya en el 2000 la Asociación de dueños de las AFP's reconocía que este hecho es delicado, ahora lo es mucho más. Sin embargo, el problema no se acota con los datos señalados, ya que existen otro tipo de formas de afectar a los trabajadores que es necesario encarar decididamente. Si hablamos de mejorar las pensiones, poco se avanza si se permite que subsistan triquiñuelas o delitos que impiden que los derechos de los trabajadores sean protegidos debidamente. No olvidemos que las cotizaciones son parte de su remuneración y que nadie tiene derecho a apropiarse de ellas o postergar su pago al sistema.

Respecto a esto último, en noviembre de 2012, el Ministerio del Trabajo publicó un interesante estudio sobre este asunto: *“Análisis de la evasión y elusión en el pago de las cotizaciones previsionales y medidas de política pública para superar sus causas”. Realizado por la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.*

En este trabajo se agrupan en 4 categorías los tipos de evasión y elusión que son una práctica no despreciable entre nuestros empleadores, a saber:

Cat 1 - evasión laboral: Trabajadores asalariados sin contrato **Cat 2 - evasión previsional:** Trabajadores asalariados con contrato y sin cotizaciones al sistema de pensiones **Cat 3 - elusión previsional:** Trabajadores asalariados con contrato que cotizan sobre una renta inferior a la real **Cat 4 - elusión laboral:** Trabajadores remunerados con honorarios y vínculo laboral de un trabajador asalariado

Los antecedentes de este estudio refuerzan también lo mencionado en el punto sobre precariedad del mercado del trabajo.

1) **Aporte empleadores.**

A diferencia del antiguo sistema de reparto, el SPP no exige a los empleadores aporte en la acumulación del ahorro en la cuenta individual de sus trabajadores. Existen muchas sugerencias en cuanto se debe aumentar la cotización, los datos nos dicen, en cambio, que en los bajos sueldos de la gran mayoría de los afiliados, este aumento significaría un esfuerzo muy grande, por el simple hecho que este sector no tiene capacidad de ahorro. Distinto es el caso de los afiliados con rentas más altas, por ejemplo los afectos al impuesto a la renta, quienes han respondido muy bien al incentivo del APV. Creemos que existen condiciones para incorporar el aporte de los empleadores, incluso hay voluntad, al menos de algunos empresarios, de hacer este esfuerzo.

Este punto es muy relevante, no sólo por el compromiso empleador-trabajador que implica, sino también porque es muy grande el número de afiliados que tienen rentas bajas, por lo que exigirle una mayor contribución significa bajarles más aún su poca capacidad de consumo. Como se menciona, hay cierta voluntad, al menos de algunos empleadores o dirigentes del sector, dispuestos a cooperar en este sentido.

En la propuesta que se hace más adelante, se detalla más claramente la posibilidad real de concretar este punto.

m) Ahorro Previsional Voluntario-Depósitos Convenidos.

La idea que hay detrás de esto es justamente aumentar el monto que los trabajadores lograrán acumular al momento de jubilar, para lo cual se da un incentivo tributario bastante atractivo. Sin embargo, hay que preguntarse si es válido, dada la enorme desigualdad de ingresos existente, dar incentivos con aportes del Estado a quienes tienen capacidad de ahorro suficiente para autofinanciarse su pensión.

Es importante y bueno para el sistema el ahorro adicional que puedan hacer los trabajadores; sin embargo, lo que no es correcto es que el Estado haga una contribución, bastante generosa, precisamente a los sectores de más altos ingresos. Según un diario electrónico, hasta el Congreso llegó en diciembre una invitación para que nuestros parlamentarios ahorraran por este mecanismo, acogiendo a las generosas ventajas tributarias que se ofrece a las rentas altas (*anexo 3*).

Si se analiza con detención el sentido de estos incentivos, no es exagerado señalar que estamos en presencia del FUT del sistema previsional. ¿Cómo podría justificarse, en un país que muestra una desigualdad de ingresos vergonzosa, que se ayude precisamente a quienes están en la cúspide de la pirámide? Y en la cúspide de la pirámide están, precisamente, quienes tienen las herramientas para modificar estos injustos incentivos.

En el cuadro siguiente se muestra como ejemplo montos de APV, financiados en parte por el Estado, de las cifras que manejan los consultores y publicada por el diario El Mercurio.

Figura 10

Estudio ¿Cuánto APV requiero para jubilar anticipadamente?

	Renta	Años de cotización	Saldo Acumulado	Pensión Esperada anticipada Sin APV*	Tasa de reemplazo sin APV	Saldo Acumulado con APV	Monto extra APV	Pensión anticipada con APV	Tasa de reemplazo con APV
Caso I Hombre	15 UF	35	\$ 51.945.502	\$ 236.116	36%	\$ 109.500.000	\$ 57.554.498	\$ 497.000	70%
Caso I Mujer	15 UF	30	\$ 37.103.793	\$ 168.654	29%	\$ 90.000.000	\$ 52.896.207	\$ 409.091	70%
Caso II Hombre	25 UF	35	\$ 86.575.651	\$ 393.526	36%	\$ 166.000.000	\$ 79.424.346	\$ 754.545	70%
Caso II Mujer	25 UF	30	\$ 61.839.654	\$ 281.089	29%	\$ 150.000.000	\$ 88.160.346	\$ 681.818	70%
Caso III Hombre	50 UF	35	\$ 173.151.673	\$ 787.053	36%	\$ 333.000.000	\$ 159.848.327	\$ 1.513.633	70%
Caso III Mujer	50 UF	30	\$ 123.679.309	\$ 562.179	29%	\$ 300.000.000	\$ 176.320.691	\$ 1.363.636	70%
Caso IV Hombre	72,3 UF	35	\$ 250.377.319	\$ 1.138.079	36%	\$ 484.000.000	\$ 233.622.681	\$ 2.200.000	70%
Caso IV Mujer	72,3 UF	30	\$ 178.840.280	\$ 812.910	29%	\$ 435.000.000	\$ 256.159.720	\$ 1.977.273	70%

Edad anticipada hombres **60 años** | Edad anticipada mujeres **55 años** | Valor UF **\$23.848** | Rentabilidad anual **5%** | Incremento de renta tepe anual **2%** | CTRU **220**

Fuente: Fisco, Fisco APV y CTRU 2014

*No cumple con requisitos para pensión anticipada, pero se muestra como ejemplo

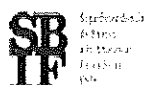
El Valor Mero

*El ahorro positivo corresponde al Ahorro Neto Positivo (ANP), que en términos simples son los depósitos menos los retiros ajustados por IPC y proporcionalidad del mes en un año calendario. Si dicho ahorro es positivo se tendrá un 15% como crédito al impuesto global complementario (el 15% corresponde al menor valor entre ANP, el 30% de la base imponible anual o 65 UTA, equivalentes a \$32.600.000 aprox. a mayo de 2014). Si se sobrepasa el límite anual de AN positivo el beneficio no se pierde sino que pasa a los años siguientes. Si dicho ahorro es negativo se tendrá un débito del 15%. Sin embargo, si el AN es positivo durante 4 años consecutivos, a partir del 5to. se tendrá una cuantía de 10 UTA (\$5.000.000 aprox. a mayo de 2014) anual sobre el saldo ahorro neto. Personas sin renta no obtienen beneficio.

Este incentivo es tan generoso, que ha tenido un gran desarrollo y se han acumulado fuertes cantidades de dinero en las cuentas individuales de los afiliados de mayores ingresos, que son los que pagan impuesto a la renta. El APV Colectivo ha sido irrelevante.

El siguiente cuadro nos muestra la cantidad acumulada por industria que participa en este negocio a septiembre del año pasado. En pesos, el acumulado es de \$3.960.800.000.000, equivalentes a US\$ 7.849.852.350 (\$504,57 por US\$, t/c de la época). Es de suponer que la mayoría de estos ahorros corresponde a afiliados de altos ingresos y que están afectos a las tasas más altas del impuesto a la renta. Luego, se podría estimar el aporte estatal a estos sectores a los cuales se apoya en su ahorro. En efecto, habiendo quedado exentos de impuestos estos casi 8 mil millones de US\$ y si consideramos una tasa promedio de impuesto, conservadoramente, de un 30%, el aporte estatal acumulado sería de US\$ 2.354.955.705 por impuestos no cobrados desde la creación de este instrumento de ahorro y agreguemos, de mejoramiento de las pensiones de los afiliados de altos ingresos.

Figura 11



Monto Total Acumulado de Ahorro Previsional Voluntario por Industria

INDUSTRIA	Saldo acumulado Sep.'13 (MM\$)		% de participación en el Sistema	Saldo acumulado Sep.'12 (MM\$)		% de participación en el Sistema
	Art. 20L Letra a)	Art. 20L Letra b)		Art. 20L Letra a)	Art. 20L Letra b)	
AFP	92.014	2.102.910	55,4%	66.927	1.931.147	56,1%
BANCOS	0	1.448	0,0%	0	1.379	0,0%
COMPAÑÍAS DE SEGUROS	58.176	667.968	18,3%	67.499	564.520	17,8%
FONDOS MUTUOS	28.531	563.454	15,0%	17.838	569.455	16,5%
FONDOS PARA LA VIVIENDA	77	3.875	0,1%	50	3.687	0,1%
INTERMEDIARIOS DE VALORES	20.682	421.665	11,2%	10.033	329.318	9,5%
SISTEMA	199.480	3.761.320	100%	162.348	3.399.506	100%

Nota: Las estadísticas en el caso de las AFP consideran los aportes efectuados como depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias con anterioridad a la Ley N° 19.768. Cifras en pesos de cada período.

En el caso de las AFP's, según se indica, incluyen los Depósitos Convenidos (éstos representan aprox. el 43% del total acumulado de esa industria).

n) Pensiones de las mujeres

Por su diseño, el nuevo sistema genera pensiones significativamente más bajas para las mujeres, por cotizar durante menos tiempo, por tener rentas más bajas que los hombres para trabajos similares y por tener una expectativa de vida mayor. En un sistema de pensiones de beneficios definidos estas diferencias no se hacen presentes de manera tan fuerte. Súmese a esto que actualmente la participación femenina en el trabajo ha ido en constante aumento.

Tal como la desigualdad de ingresos existente es reflejada en el SPP, también lo hacen las circunstancias mencionadas arriba, todas apuntando a una menor pensión para las mujeres. Mientras estas circunstancias no cambien, debemos encontrar algunas opciones para hacer menos pronunciada esta desigualdad.

o) Inversiones

Este es un elemento relevante del SPP en el cual hay algunos aspectos que deben ser aclarados, mejorados o eliminados, ya que se trata nada menos de los ahorros de los

trabajadores que determinarán sus pensiones; luego, debiera existir la mayor transparencia en su administración y su fiscalización. No olvidemos que los cotizantes pagan comisiones para que expertos en el tema cautelen sus fondos y no sean expuestos a pérdidas equivalentes, en algunos casos muy recientes, a varios años de ahorro. Algunos de los temas que deben ser analizados son:

- Pérdidas cuando el sistema no ha sido capaz de predecir efectos negativos en algunas inversiones y se ha reaccionado después de producidos tales efectos (los últimos casos son La Polar y el llamado Cascadas, pero no son los únicos. Para qué hablar de la cuasi quiebra del sistema a principios de los 80: salvavidas a toda la banca, La Cooperativa Vitalicia, quiebra de los más importantes grupos económicos de la época, etc).
- Grave deterioro debido a crisis cíclicas globales que provocan largos períodos de bajas en el valor de las cuotas, perjudicando a todos aquellos que cumplen la edad de jubilación o se cambian apresuradamente de fondos.
- Cierta liviandad, que roza la irresponsabilidad, en el tema de los cambios de fondos. Se deja en manos de los afiliados decisiones técnicas que complican incluso a los más expertos, especialmente en épocas de crisis. Conocida es la tendencia a cambiarse de determinado fondos, cuando las pérdidas o las ganancias de estos ya están realizadas, dañando seriamente a veces los montos acumulados.
- Directores de empresas. A los accionistas mayoritarios de las AFP's se les otorga la facultad de proponer a los directores de las empresas en las cuales los fondos de los trabajadores son invertidos. Son puestos remunerados y apetecidos por muchas personas, algunas de relevancia pública, ya que se trata de las más importantes sociedades anónimas del país.
- Fuente de recursos para los bancos, empresas del retail, a un costo bastante bajo respecto al que estas mismas empresas cobran a los afiliados, cuando acuden a ellas.
- Plantearse el uso de parte de los fondos en proyectos de gran envergadura y que ayuden al desarrollo del país, con una rentabilidad adecuada

En efecto, para mayor claridad sobre cambios de fondos y pérdidas de ahorros previsionales, copiamos párrafo de la *Nota Técnica de la Superintendencia de Pensiones "Objetivo de los Fondos de Pensiones y los Traspasos Frecuentes de Fondo" de Junio 2013*, relacionado con este punto (el original no está subrayado):

"...cambiar de fondo permite administrar "activamente" los fondos, lo cual consiste en cambiarse en forma frecuente, por ejemplo una vez al año o aún más seguido. Esta es una actividad riesgosa. Sería segura si el afiliado supiera exactamente cuándo es conveniente ir de un fondo de pensiones más riesgoso a otro menos riesgoso y viceversa. Pero, es muy difícil conocer ese "cuándo". Por obvio que parezca, vale la pena recalcar que nadie conoce exactamente qué sucederá en el futuro, ni mucho menos cuándo sucederá. Y al menos hasta ahora, no hay evidencia científica alguna de la existencia de

algún modelo que permita ganar con esos cambios de modo predecible y permanente. Más aún, el funcionamiento del mercado financiero se basa, en parte, en la existencia de diferencias de opinión respecto de qué es lo que ocurrirá en el futuro: los precios se forman porque hay alguien dispuesto a comprar pensando en que el mercado subirá en el futuro y otro dispuesto a vender puesto que su opinión es la contraria. En este contexto, cambiarse de multifondo de modo frecuente puede tener resultados muy negativos, porque existe el riesgo de que, sumando todos los cambios, el afiliado pierda una parte muy sustancial de su pensión. En términos técnicos, el rango de riesgos asociado a cambiar de multifondo puede ser mucho más amplio que el rango de riesgos de las carteras A y E sin cambiarse nunca”.

El mismo estudio da a conocer un seguimiento de personas que se cambiaron de fondo en el período de crisis, probablemente preocupados por la suerte de sus fondos ante tanta volatilidad. El resultado, como se describe, no es positivo. Esto que es la constatación de un hecho, probablemente previsto por los investigadores y confirmado con los datos, representa mucho más que las cifras resultantes, ya que faltaría analizar cuántas personas perdieron años de ahorro de manera definitiva, que “hicieron la pérdida”, ya sea porque jubilaron o se cambiaron de AFP.

...Desviaciones respecto del momento óptimo para realizar los cambios de fondos puede perjudicar al afiliado en forma importante, como demuestran los resultados de un análisis realizado por la Superintendencia de Pensiones respecto de un grupo de afiliados a partir del año 2008,⁶

Específicamente se realizó un seguimiento de aquellos afiliados que se cambiaron alguna vez de fondo en el año 2008, en tiempos de crisis, y luego se observó cuál fue el comportamiento y desempeño en términos de rentabilidad de estas personas. De esta forma, se configuró un grupo de aproximadamente 166 mil afiliados, cuya característica común es que realizaron algún traspaso de fondo con su cuenta obligatoria el año 2008. Desde ese momento, se consideraron todos sus cambios de fondo hasta marzo de 2013, contabilizándose para este grupo de afiliados más de 450 mil traspasos de fondo en este período. Los resultados indican que un 54% de ellos obtuvo peor rentabilidad de la que habría obtenido si se hubiera quedado en el fondo en el cual estaba originalmente en 2008 (estrategia pasiva). Adicionalmente, se constató que más del 80% de las personas de este grupo obtuvo menor rentabilidad de la que habría obtenido de permanecer en el fondo asignado por defecto en la Ley.

Los resultados de este análisis no hacen más que reforzar la evidencia, en cuanto a que es muy difícil anticipar los precios en el mercado financiero, y que la mejor estrategia de inversión que se puede adoptar es aquella que busca un adecuado balance entre riesgo y retorno promedio, de acuerdo al perfil de tolerancia al riesgo del afiliado.

⁶ Fuentes O., Searle P. y Villatoro F. (2013). “Decisiones Activas de Afiliados en un Sistema de Contribución Definida” (Mimeo). SP.

PROPUESTAS DE CAMBIOS

Si existe un mínimo consenso sobre los puntos anteriores, las propuestas que siguen debieran concitar cierto acuerdo, ya que se manifiesta de manera clara la necesidad de realizar cambios profundos en el modelo vigente. Creemos que las sugerencias que siguen ayudarían a satisfacer las correcciones que se requieren para los temas ya mencionados.

1. Administrador Estatal

Se propone crear un administrador estatal en el sistema previsional o AFP Estatal, cuyos cotizantes serán todos aquellos trabajadores que no tengan la capacidad económica de generarse una pensión digna. Es decir, que estén incapacitados económicamente para “adquirir” este bien en el mercado privado, y que actualmente es el Estado quien finalmente debe asumir los costos de la incapacidad del actual SPP, en las condiciones que funciona, para generar la retribución esperada al finalizar la vida laboral, por lo cual no tiene mucho sentido incorporar a estos trabajadores en un sistema que no les brindará una protección real al momento de pensionarse. Si bien el sistema previsional es un reflejo de la desigualdad que existe en el país, mientras esto no cambie drásticamente, es deber del Estado velar porque, al menos, los trabajadores vean de alguna manera aminorada esta desigualdad al final de sus días.

El método para determinar quiénes serían los afiliados a esta AFP Estatal es un tema técnico, pero se podría señalar que una coincidencia importante de este universo de afiliados sería, por ejemplo, pertenecer a los tramos exentos de impuesto a la renta de 2ª. Cat. y quizás, parte del primer tramo afecto. Estamos hablando de aproximadamente de entre un 70% y un 80% de los trabajadores. El porcentaje restante, por su nivel de ingresos en su vida laboral es el que no tendría problemas mayores con sus pensiones. De hecho, son aquellos apetecidos por las AFP's (por las comisiones y APV), por las compañías de seguro (por las rentas vitalicias y APV) y por el mercado de capitales (por el APV). El piso de afiliados que deben estar en este administrador estatal, está dado por todos aquellos beneficiarios del pilar solidario, es decir, el 60% más pobre de la población. Esto por una razón muy sencilla: estos trabajadores, y quizás un 10% o 20% más, no recibirán como “*consumidores de servicios previsionales*” una tasa de reemplazo equivalente, al menos, a la Pensión Máxima con Aporte Solidario, PMAS. Como en último término el Estado deberá subsidiarlos, no es lógico que sean clientes de las AFP's privadas y paguen comisiones por ello. Ya lo dijo muy bien, aunque parcialmente y con otro propósito, un gerente de un grupo financiero al señalar que la AFP Estatal debería enfocarse en el Pilar Solidario. La única diferencia sería que hay que enfocarse desde el principio y no sólo para financiarles (total o parcialmente) y pagarles sus pensiones.

Determinar exactamente, por ejemplo anualmente, quiénes debieran pertenecer al administrador estatal, es cuestión de realizar los cálculos considerando los parámetros que existan en cada fecha de cálculo: edad, fondo acumulado, cotización promedio del año, grupo familiar, (sexo, dependiendo si se mantiene o no la fórmula de cálculo de la pensión), expectativa de vida, etc. Si la tasa de reemplazo estimada es igual o menor a la PMAS debe estar en la institución estatal. Pero, como señalamos, este es un tema para los técnicos y el cálculo para determinar los afiliados a la AFP Estatal debería hacerse periódicamente (cada 2 ó 3 años, por ejemplo), debido a la movilidad que puede haber en la frontera de este grupo de afiliados.

Para los nuevos afiliados incorporados al sistema producto de licitaciones, naturalmente habrá que esperar que se cumplan los plazos de asignación a las respectivas AFP's.

Este ente estatal debiera tener un control mínimo al menos igual al que se les exige a las AFP's, en cuanto al control de las cuentas individuales, exigencia de pagos morosos a los empleadores, etc. Tratándose de una institución nueva, la AFP Estatal debe usar las más innovadoras herramientas tecnológicas para reducir costos. Por ejemplo, en comunicación con sus afiliados, en el sistema de recaudación y de acreditación en las cuentas individuales. Por sus características, los gastos de comercialización debieran ser muy bajos, ya que no necesita fuerza de ventas ni mucha publicidad. Además, el cobro de comisiones para su financiamiento debiera estar en el mínimo del mercado, ya que las bajas rentas de sus cotizantes deben ser compensadas con menores gastos y el volumen de cotizantes.

Relevante para el éxito y credibilidad de este cambio en el sistema, es absolutamente necesario que su directorio y planta ejecutiva sea elegida basada sólo en aspectos técnicos, de forma de demostrar que este organismo estatal puede ser tanto o más eficiente que las AFP's privadas.

2. Una sola modalidad de pensión.

Se deben eliminar las opciones de renta vitalicia y de retiro programado (y de las variaciones y combinaciones entre ambas). La pensión debe ser de un monto fijo en UF y también vitalicia, de esta forma los futuros pensionados no deberán jugar al azar los montos acumulados al momento de pensionarse. Al azar, porque nadie puede determinar cuál alternativa es más conveniente y vivir con incertidumbre si sus montos se agotan antes de morir (retiro programado) o se conforma con una pensión más baja, con un fuerte castigo en sus fondos acumulados, a una compañía de seguros (renta vitalicia).

La pensión fija y vitalicia se calculará de igual forma que ahora se calcula el retiro programado, pero los fondos permanecerán siendo administrados por las AFP's en un fondo común para pago de pensiones, formado por las sumas de los fondos individuales de los afiliados que se vayan pensionando. De esta forma el riesgo de sobrevivida estará asegurado para la totalidad de los afiliados. En resumen será un autoseguro y los pagos de

estas pensiones estarán perfectamente cubiertos. De este modo, la pensión pasa a ser de un monto fijo reajutable, vitalicia y solidaria. El riesgo de rentabilidad se cubre también colectivamente, aliviando a los pensionados otorgándoles una pensión fija en UF. Al mantenerse un fondo colectivo para las pensiones, que por definición es permanente, las fluctuaciones del mercado se compensan en el tiempo y debieran mantener una tendencia muy similar, en el largo plazo, con las proyecciones calculadas para las pensiones.

Es absurdo tener pensiones que puedan terminarse o bajar bruscamente, que inevitablemente afectarán a cerca de la mitad de los pensionados por retiro programado que vivan sobre el promedio, y que además estén sujetas a las variaciones del mercado, cambiando sus montos todos los años como sucede ahora. Por ejemplo, la reciente crisis hizo que las pensiones por retiro programado variaran bruscamente todos los años, perjudicando y creando inquietud en los pensionados. Si se tiene un fondo colectivo, estas variaciones, bruscas o no, son soportadas sin problemas, normalizándose con el tiempo, sin afectar los ingresos de las personas. Un sistema de pensiones, por definición, debiera entregar seguridad, no incertidumbre.

Como se vio en los antecedentes previos, esta modificación en la determinación de las pensiones, significaría aumentarlas entre un 7% y un 12%, dependiendo del sexo, para aproximadamente el 45% de las personas que han optado por la renta vitalicia. También les da tranquilidad al 100% de los pensionados en cuanto su pensión será vitalicia y en UF.

Adicionalmente, para los que ya son pensionados por las modalidades existentes proponemos: los que lo hicieron por retiro programado, voluntariamente debieran tener la opción de acumular sus saldos no utilizados en el fondo común, de esta forma su pensión sería vitalicia, eliminando el riesgo de longevidad que tienen actualmente (esto significa renunciar a dejar herencia). Para los que se pensionaron por renta vitalicia, no vemos alguna posibilidad de cambio.

PD. En los últimos días hemos visto dos propuestas en este sentido, aunque sólo como una modalidad adicional al momento de pensionarse: Habitat, reconoce que se logra un aumento sustancial en las pensiones. Icare, por su parte, habla de la mutualización del retiro programado y se indica que mejora radicalmente las pensiones. La propuesta que ahora presentamos está publicada en 1990, como se menciona en la introducción, luego si se hubiera tomado en cuenta, todos los pensionados desde esa fecha por renta vitalicia estarían recibiendo entre un 7% y un 12% más de pensión y los que optaron por el retiro programado tendrían la garantía de tener una renta vitalicia y del mismo monto de la que tienen ahora.

3. Fortalecimiento de la reforma del 2008

La mayoría de las propuestas tiene efecto en el largo plazo, pero como vimos hay muchos compatriotas que ya tienen una pensión, muchos de ellos gracias al pilar solidario, que si bien les ayuda, no está a la altura del desarrollo del país. Todos sabemos esta situación, por lo tanto, lo correcto éticamente, es hacer algo para enmendarla. En definitiva, es un

deber impostergable. Como el sistema debe estar financiado, es necesario también buscar una alternativa que cumpla este requisito.

La propuesta es que se aumente la PMAS (y todas las pensiones con aporte estatal) en un porcentaje importante (de paso podrían igualarse algunas que difieren en muy pocos pesos). El porcentaje de aumento resultante debiera ser, creemos, no menor al 20%. El financiamiento de este aumento tendría como fuente los siguientes recursos:

- El aporte patronal propuesto más adelante (propuesta N° 5)
- La utilización del equivalente de los incentivos que se dan actualmente a los sectores de altos ingresos (propuesta N° 7), focalizándolos en estas pensiones.
- Utilizar los recursos acumulados disponibles en las cuentas individuales de los afiliados del administrador estatal para el pago de los pensionados actuales y siguientes (tomado parcialmente de propuesta de Cenda, quienes la proponen para todo el sistema).
- Respaldar los recursos utilizados, del punto anterior, con bonos emitidos por el Estado que incluirán una rentabilidad. Este bono anual se emitiría al fin de cada ejercicio, actualizado al cierre.

El uso de los ahorros acumulados en las cuentas individuales (respaldados con bonos estatales), debiera hacerlos tender a cero en un período de tiempo, determinado por el porcentaje de aumento de las pensiones acordado. Suponemos que estos ahorros debieran ser suficientes para cubrir al menos una decena de años, no necesitando el Estado destinar recursos frescos para este fin, ya que en ese período el actual déficit operacional habrá disminuido significativamente por la sostenida baja en la obligación por bonos de reconocimiento y pago de pensiones en el antiguo sistema. Por lo tanto, el Estado estará en condiciones de seguir financiando a este sector. Por otra parte, debe considerarse que debe legislarse en el breve plazo, sobre las pensiones no civiles, lo que debiera agregar un ahorro significativo a este proceso. Asimismo, medidas de control y de obligatoriedad de cotizar (propuesta N° 6), tendrían que significar un ahorro para el Estado, quien actualmente debe hacerse cargo al momento de determinar la pensión de un porcentaje importante de la población, debido a la no cotización.

Nota: Por razones de costos y eficiencia, debiera considerarse la integración del sistema antiguo con el actual, tanto en pago de pensiones como recaudación. El déficit operacional de las pensiones del antiguo sistema se podría ir documentando anualmente para un mayor control y homologación de ambos sistemas. El INP tiene infraestructura y experiencia en áreas específicas y en otras se puede reforzar adecuadamente.

Esta propuesta, probablemente sea objetada por algunos sectores por considerarla una medida "populista", por ser un "gasto excesivo", etc. Nada más lejos de eso. Es necesario ponerse en el lugar de aquellos centenares de miles de chilenos que viven con una pensión insuficiente, incluso aún con esta propuesta materializada. El asunto es que hay que ir

poniéndonos a la altura como país. Como dice el verso "El estanciero cree que es cosa de extravagancia que su peón viva mejor"

4. Sistema de Recaudación, Rezagos y Cuentas por Aclarar.

Debe hacerse obligatorio un sistema de recaudación 100% automatizado. Actualmente, la mayoría de las empresas grandes y medianas lo hacen, pero se debe avanzar en el corto plazo para alcanzar un 100% de la recaudación por esta vía. Para ello, las AFP's deben hacer todos los esfuerzos en cuanto a facilitar, mediante software y apoyo en sus oficinas, para este objetivo. De esta forma, se reducen fuertemente los costos por este concepto, la acreditación en las cuentas individuales se hace más segura y rápida.

Un objetivo inmediato es tener las cuentas de rezago y las por aclarar a nivel cero y los saldos que existan tienen que tener causas perfectamente claras. Para los saldos históricos, la Superintendencia de Pensiones debe poner plazos para que las AFP aclaren los saldos de estas cuentas. Es dinero de los trabajadores que no están en las respectivas cuentas y se trata de recursos cuantiosos, que como se menciona arriba, ascienden aproximadamente a 240 millones de dólares

5. Aporte patronal.

Debe restaurarse el aporte del empleador de manera de incrementar la cuenta individual de sus trabajadores. Hay consenso sobre la necesidad de incrementar el ahorro como una forma de mejorar la tasa de reemplazo para que se acerque, al menos, a la promesa original del sistema, en cuanto a que se alcanzaría una pensión equivalente al 70% del ingreso imponible.

Para que este aporte tenga el efecto debiera ser equivalente a un mínimo de 6% del sueldo, alcanzando un 16% sobre el sueldo como ahorro mensual. La propuesta del ex candidato Andrés Allamand fue de un 3%. Por otra parte, la voz más autorizada de los empresarios, Andrés Santa Cruz, presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), propuso un rango entre un 3% y un 5%, asumido por empresarios y trabajadores, aunque señaló que la discusión sobre esto último es secundario.

En el sentido de focalizar los recursos y de darle un sentido solidario a este cambio, parte de este aporte patronal, debería integrarse a un fondo solidario con el mismo tratamiento de una cuenta individual, es decir, valorado en cuotas, y que deberá destinarse a mejorar las pensiones mínimas y de las mujeres, que como se mencionó están en una situación muy desmejorada.

6. Declaraciones y no pago-Elusión y evasión de cotizaciones

En primer lugar, nos remitimos al informe "*Análisis de la evasión y elusión en el pago de las cotizaciones previsionales y medidas de política pública para superar sus causas*". Realizado por la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile el cual concluye con diversas

propuestas de mejoras en el sistema de control y fiscalización para mitigar estos problemas, las que apoyamos, desde luego, y que adjuntamos en **Anexo 4**

La cuenta individual como cuenta corriente bancaria. Sin perjuicio de otras medidas, a nuestro parecer, un control efectivo de parte de los propios trabajadores sería aconsejable, de manera que estos consideren estos dineros como si fuera una cuenta corriente bancaria. Las personas hoy en día, saben perfectamente cuánto saldo tiene su cuenta corriente o cuánto le queda disponible en su celular de prepago, por ejemplo. Luego, debiera entregarse a cada afiliado una tarjeta que le permita consultar cuando lo desee, si sus dineros están o no abonados en su cuenta individual y que, en caso de no estar, un simple click alerte a la AFP y fiscalizadores sobre una eventual evasión, elusión o morosidad. Existe la tecnología, la mayoría de las personas ya está habituada a usarla y unido a un sistema moderno de recaudación, no debiera existir razón alguna para que no se detecten prontamente las irregularidades. Una adecuada campaña de información debiera acompañar esta idea.

Especial atención se debe prestar al caso de las empleadas de casa particular, quienes por la particularidad de su trabajo y de la relación con su empleador, hace difícil la denuncia y la fiscalización, pero que finalmente serán potenciales beneficiarios del Estado, quien estará asumiendo la irresponsabilidad de los empleadores.

Todo pago de remuneración o contraprestación debe ser imponible. En este caso, se trata de trabajos formales, pero sin protección social respecto a cobertura de accidentes, salud, cesantía. Nos referimos a una situación bastante generalizada, que es el pago de remuneraciones con boletas de servicio. Es bien conocido este sistema en innumerables situaciones de trabajadores que trabajan de forma "independiente", aunque en condiciones laborales similares a la de aquellos con contrato fijo. Por ejemplo, es utilizado en exceso en colegios, universidades, administración pública, etc.. Los trabajadores, en estos casos, deben cumplir horarios fijos y funciones similares a los de planta.

Si bien, este es un asunto que se está regularizando, parcialmente en lo que respecta al ahorro previsional, por la vía de las declaraciones de impuestos, creemos que debe modificarse el sistema de cotización, en cuanto a que todo pago, sea honorarios con boletas de servicio u otra forma debe ser tratado igual que en los casos de remuneraciones con contrato, es decir, retener la cotización y pagar el aporte patronal, todo ello mensualmente. En resumen: todo trabajador debe tener los mismos derechos y protección social por su trabajo. El SII debe actuar como controlador, incluyendo a los contribuyentes, no sólo de 2ª. Categoría por los honorarios, también empresarios (todo aquel que tenga una empresa, del tamaño que sea, debiera estar obligado a incluir el sueldo patronal en su empresa o negocio), taxistas, artesanos y cualquier actividad con iniciación de actividades. Si todo chileno que genera ingresos cotiza, el Estado se podrá focalizar en los que realmente lo requieran.

Hay un sector muy importante de trabajadores que trabaja durante toda su vida, pero al margen de todo sistema de protección. Hay que hacerlo obligatorio para todas las personas, haciendo recaer la obligación de retener y pagar las retenciones a los empleadores en algunos casos (empresas, colegios, universidades, instituciones del Estado) y en otros, dar las facilidades para que en forma individual se pueda pagar sin problemas.

7. Focalización de incentivos del Estado

Debe eliminarse el Ahorro Previsional Voluntario (APV), que incentiva a ahorrar más a quienes no necesitan la ayuda del Estado, debido al alto nivel de ingresos del grupo social que accede a este beneficio. Son personas que, en general, no debieran tener problemas de ingresos en su vejez y no necesitan ayuda estatal ni incentivos especiales, ya que muy probablemente ahorrarán con o sin incentivo de por medio. Es una ayuda muy importante que hace el Estado y que obliga, dado el nivel de desigualdad existente, a focalizar adecuadamente toda la ayuda estatal. No es lógico, ni ético, desviar recursos que pueden y deben asignarse a los trabajadores que acceden a pensiones no dignas, sea ésta la asistencial o la mínima. Al menos, en esta etapa, en la cual aún una cantidad significativa de compatriotas vive en precarias condiciones.

En la misma línea nos oponemos a aumentar el tope imponible, ya que al igual que el APV, en este caso obligatorio, beneficia principalmente a sectores de muy altos ingresos. Además, los potenciales beneficiarios son un porcentaje menor de los cotizantes.

8. Pensión de mujeres.

Como se mencionó antes, el monto de las pensiones que reciben las mujeres es bastante menor que la de los hombres. Luego, es necesario realizar cambios que tiendan a revertir esta situación:

La primera es impopular, pero necesaria: si hablamos de igualdad, no hay argumentos válidos, salvo populismo, para mantener una edad de jubilación diferente para la mujer, la que debiera igualarse a 65 años, aunque sea de manera gradual. Además, transparentemos la información: las mujeres en Chile trabajan hasta más edad que en cualquier otro país de la OCDE: más de 70 años. En el fondo, estamos proponiendo bajar la edad a 65 años y tener una pensión que no las obligue a seguir trabajando.

Otra opción, de carácter solidario, es no considerar la expectativa de vida diferenciada para hombres y mujeres al momento de determinar las pensiones. Esto equivale a disminuir un poco la pensión calculada para los hombres para incrementar proporcionalmente la de las mujeres. Tiene efecto inmediato.

También en la dirección de introducir grados de solidaridad con la mujer al SPP, como se mencionó en la propuesta sobre aporte patronal, está la opción de destinar parte del

aporte patronal, de un 6% de los sueldos, a mejorar tanto las pensiones mínimas como las de la mujer.

Estas propuestas pueden ser consideradas expropiatorias de aportes de los otros afiliados, ya que algunos sólo valoran la propiedad individual, pero creemos que medidas como estas pueden hacer un mejor país, un poco más justo al menos.

9. Incorporación de de las Fuerzas Armadas y de Orden al SPP

Los afiliados a las cajas de previsión de las Fuerzas Armadas y de Orden tienen un sistema diferente con garantías ajenas a la realidad del resto de los trabajadores. Como ejemplo, la tasa de reemplazo de un afiliado con 30 años de servicio es del 100% de la última renta. Los montos de las pensiones son significativamente superiores al del SPP, baste señalar que para lograr una pensión equivalente al promedio obtenido por las cajas correspondientes a FF AA y Carabineros, en el sector civil se debe acumular un ahorro superior a los \$ 120.000.000. Resumiendo, las pensiones promedios de esas cajas superan los \$600.000 comparadas con la pensión promedio del SPP que fue de \$185.251.

Lo anterior, ratifica el hecho que el sistema antiguo, basado en beneficios fijos no relacionados con los ingresos, está generando un déficit fiscal en aumento y que equivale a 1.3 a 1.4 del PIB. Si se agrega al volumen de los beneficios, el que los pensionados superan a los activos, no hay sistema de reparto que resista, por lo que, de acuerdo con los principios del SPP, este sector debiera ser incorporado también al régimen de capitalización individual, período de transición mediante. Quizás el problema en terminar con esta tremenda desigualdad es que se requiere un poco de determinación.

Para iniciar el proceso, se puede empezar a eliminar la posibilidad de pensionarse por antigüedad, igualando los requisitos exigidos al resto de los chilenos, es decir, jubilación a los 60 y 65 años. Sin embargo, el objetivo debe ser incorporarse al mismo régimen que rige para toda la población, ya que no deben existir privilegios que, incluso, deben incomodar a sus propios beneficiarios. La particularidad de su trabajo, no es un argumento válido hoy en día, ya que existen labores más riesgosas en Chile: ser minero, trabajar en la construcción y muchas otras, donde los accidentes, muchos fatales, abundan.

10. Inversiones

Debe trasladarse la responsabilidad desde el afiliado al administrador (la AFP) las opciones de pertenencia a un determinado fondo o de cambiarse de él. No puede ser el sistema un casino donde se juegue con los ahorros de los trabajadores, especialmente si no tienen los conocimientos necesarios para especular. Ya son varios los casos de connotación pública en que se han producido pérdidas cuantiosas, aunque siempre se nos señala que son mínimas respecto al tamaño de los fondos.

La asignación de pertenencia a un determinado fondo por grupo etario podría definirse legalmente, con un margen de tiempo adecuado de seguridad, pero la oportunidad del cambio debe ser responsabilidad del administrador para evitar perjuicios severos como ocurre, por ejemplo, con las crisis, períodos donde se producen cambios apresurados de fondo o de AFP, muchas veces con gran perjuicio para los afiliados.

En el nuevo esquema generado por esta propuesta, habría dos fondos colectivos: el que pagará las pensiones vitalicias y el formado por los aportes patronales (o parte de ellos); luego la responsabilidad de estas inversiones recae sobre el administrador. De igual forma, debiera tener incidencia relevante en el tipo de inversiones correspondientes a las cuentas individuales, de modo de minimizar los riesgos de pérdidas en el momento que el afiliado necesite hacer uso de sus ahorros; es decir, cuando esté cercano a la edad de jubilación. En este tipo de inversiones es preferible anteponer la seguridad antes asumir riesgos ante eventuales mayores ganancias.

Respecto al uso de los recursos, estos han favorecido, entre otros, a bancos y empresas locales. Aún se recuerdan las charlas de un ex candidato presidencial respecto a la baja rentabilidad recibida por los afiliados, respecto al que obtienen los bancos con esos mismos recursos. Así como se da un impulso a estas empresas fortaleciendo su crecimiento, es también necesario que parte de las inversiones se canalicen a proyectos necesarios para el país. Por ejemplo, sólo los recursos financieros que están en las cuentas de rezagos (US\$240 millones) equivale a la recién inaugurada mayor planta de energía solar de América Latina ¿es acaso un proyecto no rentable? Fácilmente podrían construirse plantas de este tipo 10 veces más grandes, quizás asegurando a los trabajadores una rentabilidad aceptable, mediante bonos debidamente garantizados.

Sería conveniente, además, revisar el procedimiento para nombrar directores, ya que pese a los controles existentes, son demasiadas las noticias sobre las pocas restricciones legales para acceder a ser director de las principales empresas en las cuales tienen inversiones los fondos de los trabajadores, la falta de diligencia cuestionada por organismos reguladores en casos como La Polar y otros. Son puestos muy atractivos y es un poder muy grande el que tienen las AFP's para designar representantes en las empresas más relevantes del país. Poder dado por administrar los recursos de los trabajadores. Sería deseable buscar una fórmula para tener directores elegibles por otra vía y que sean garantía para todo el país. No es mucho pedir.

11. Otras propuestas a considerar

Existen una cantidad muy importante de propuestas que no hemos considerado, pese a estar de acuerdo, porque hemos puesto énfasis en las 10 propuestas descritas anteriormente que son, a nuestro juicio, las que pueden afectar positivamente y en mayor

medida a las pensiones de los sectores bajos y medios. Además, existe un consenso mayor para la incorporación de ellas al SPP. Por ejemplo,

- Fórmulas para reducir lagunas (deseable que sea sin costos estatales)
- Analizar la situación de aquellos afiliados que realizan trabajos pesados.
- Aumentar la fiscalización (propuesta 6)

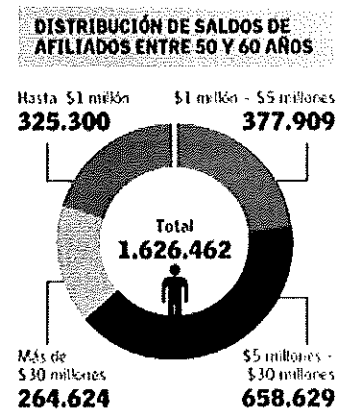
12. Propuestas con las que no estamos de acuerdo

Hay otras propuestas planteadas por diferentes entidades o personas, propuestas que no nos parecen oportunas en esta etapa:

- Pilar solidario solucionó el problema de las pensiones para el 60% más pobre?

Hay algunas opiniones respecto a que las reformas al SPP, en esta etapa, deben enfocarse al 40% de la población que no accede a los aportes estatales del Pilar Solidario, pues este Pilar habría solucionado de manera razonable el problema del 60% que puede acceder a los aportes estatales. Nos parece, por el contrario, que aún queda mucho que avanzar. En el cuadro adjunto, sobre saldos en las cuentas individuales de los afiliados entre 50 y 60 años, se puede apreciar que sólo el 16% tiene ahorros por sobre los \$30 millones. Para obtener una pensión de \$200 mil se necesita un ahorro de aprox. \$40 millones (un poco más si es mujer y un poco menos si es hombre). Luego, podemos suponer que en el resto de su vida laboral, más de este 16% logrará pensiones sobre los \$250 mil.

Como consecuencia, al menos un 60% (probablemente hasta un 80%) tendrá una pensión bajo de la PMAS. Asimismo, sin considerar la edad de los afiliados, según datos de SP, cerca de 500.000 afiliados tienen sobre 30 millones (9,3%) y 150.000 sobre 80 millones (1,5%). Hasta el momento, el Estado ha puesto recursos en el Pilar Solidario, pero también en el 10% de mayores ingresos.



- Elevar el tope imponible

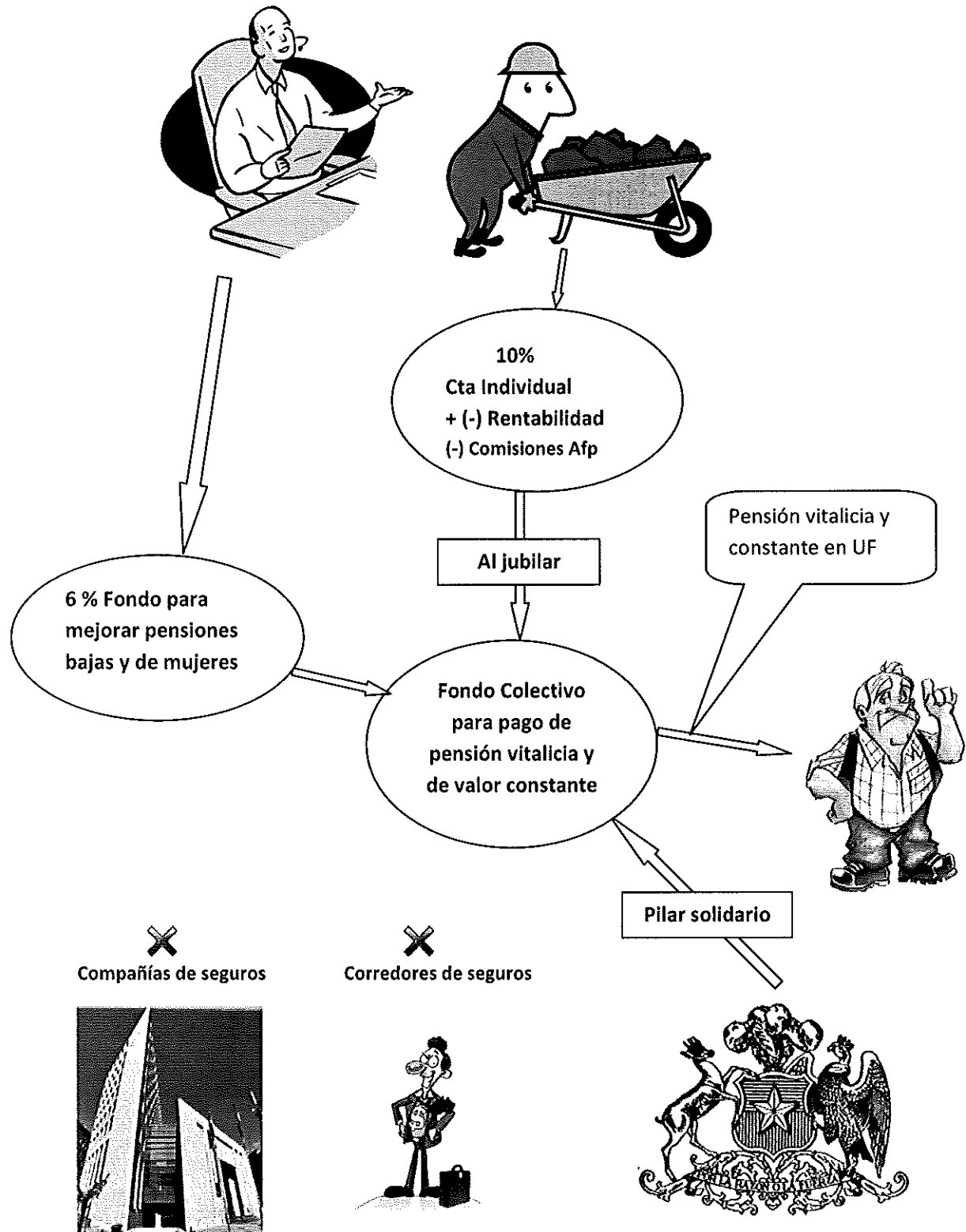
Afecta a un número reducido de cotizantes, aquellos que tienen remuneraciones por sobre UF 72,3 (equivalentes a \$ 1.7 millones) Además, tiene un costo fiscal por

impuesto 2ª. Cat. Tampoco es un problema que haya generado las percepciones negativas que tiene el SPP.

- Retiros desde la cuenta individual-Jubilación anticipada

Es contradictorio con la necesidad de aumentar el ahorro. Precisamente, las cotizaciones implican postergar el consumo presente; por lo que si se abre esta posibilidad seguramente, sería ocupada masivamente, debido al nivel de necesidades en gran parte de la población. Tendríamos una sociedad más endeudada aún.

ESQUEMA SIMPLE DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA MODIFICADO



Propuesta de cambios al Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Anexos

Anexo 1

Extractos de artículo publicado en El Mostrador el 28/03/14: *“Parlamentarios han aumentado 245% sus remuneraciones en los últimos 13 años”*.

Para el economista de la Fundación SOL, Gonzalo Durán, esta iniciativa “apunta en la dirección correcta por dos motivos. Primero, el salario básico de los parlamentarios es de los más altos del mundo; y segundo, pone el tema del bajo valor del trabajo en la discusión pública. Respecto al primero, si consideramos el salario básico de los parlamentarios en relación al PIB per cápita, en Chile es 12 veces. En 2013, en Estados Unidos, Japón, Australia, Canadá, Reino Unido, Nueva Zelanda, Israel, Arabia Saudita, está entre 4 y 3 veces. En Noruega, Francia, Suecia, menos de 2. Respecto a lo segundo, Chile requiere debatir frontalmente el tema del bajo valor del trabajo, no existe otro país con el nivel de ingresos que tiene Chile, donde los salarios estén tan deprimidos. Chile requiere de un plan integral para enfrentar el problema de la desigualdad, no sólo tributos, sino uno que ponga el conflicto capital-trabajo en el centro de la discusión”.

Al respecto, el académico de la Facultad de Humanidades de la USACH, Jaime Retamal, señala que “que el escándalo que se ha generado de parte de los diputados los deshonra, no sólo porque han reaccionado corporativamente tal cual como se defienden los grandes empresarios por la Reforma Tributaria, sino porque además harían bien en comenzar por hacer ese gesto de disminución de sus vergonzosos sueldos, en vistas a usar esos recursos en fundaciones de ayuda directa a muchos ciudadanos de todas las edades que lo necesitan con más urgencia que ellos. Digo que es un gesto de comienzo, porque los otros gestos son relativos a, primero, procurar una mejora sustancial y más que simplemente ética, del sueldo mínimo; segundo, legislar para que los derechos sociales de salud, educación y vivienda sean plenamente garantizados por un Estado activo y no meramente subsidiario; y, tercero, procurar educar a las nuevas generaciones que los ven día a día y que necesitan de ellos un buen ejemplo de ciudadanía política.”

Gonzalo Durán explica que “Chile tiene un grave problema de atraso salarial, que se expresa en que la mitad de los trabajadores ganan menos de \$263.000 (líquidos) y tienen que vivir altamente endeudados. Estos datos, oficiales, publicados en diciembre de 2013 y prácticamente invisibilizados, confirman el bajo valor del trabajo existente en Chile. ¿Por qué es bajo el valor del trabajo? Chile ha cuadruplicado su PIB per cápita en los últimos 20 años, pero eso no se ve reflejado en la situación de los trabajadores. En igual período los aumentos en productividad laboral han cuadruplicado los incrementos en ingresos reales, los salarios se mueven en un ritmo muy distinto (mucho menor), siguiendo una lógica similar a la expresada por el intelectual David Harvey, una lógica de ‘Acumulación por Desposesión’, algo especialmente válido en el contexto chileno, donde los trabajadores carecen de poder”.

Anexo 2

AUMENTAN LOS PREMIOS POR CAMBIARSE DE AFP: HASTA \$60 MIL PARA LOS COTIZANTES DE ALTAS RENTAS.

"Si te cambias a AFP Provida yo te pago dinero al instante, yo voy a tu trabajo. Requisito: ganar igual o superior a \$ 600 mil imponible bruto, ojo no líquido. Escribe un mail al correo que señalaré y envía un teléfono de contacto, actual AFP y sueldo aproximado imponible", ofrece Doris en la página de internet Olx.

En el portal web ClicAds alguien con el sobrenombre de Fénix dice: "Te pago wenas lucas (sic) si te cambias de AFP, si te interesa manda un correo con tu nombre, sueldo imponible (imponible no líquido) y ojalá tu celu para contactarte y ofrecerte un monto".

Como estos, hay decenas de avisos publicados en internet que transgreden la prohibición de ofrecer compensaciones por cambiarse de AFP.

Esta práctica es ilegal y es castigada incluso, con la prohibición de ejercer como vendedor de AFP. Sin embargo, algunos trabajadores del sector siguen ofreciendo premios por cambiar de administradora.

No solo eso, el dinero que ofrecen viene al alza: en 2005, ofrecían compensaciones de hasta \$40 mil; en 2010, de \$50 mil y, en la actualidad, hasta \$60 mil para los cotizantes jóvenes y de altas rentas.

¿Por qué se sigue presentando este ilícito que, se suponía, estaba desterrado de las prácticas comerciales del sistema? Según los trabajadores, porque el esquema salarial de esta industria —sueldos base por debajo del mínimo y pago de comisiones sujetas a exigentes metas— puede operar como un aliciente para conseguir clientes a toda costa incluso arriesgando la estabilidad laboral. Para las AFP, en cambio, se trata de malas prácticas aisladas, que dependen única y exclusivamente de los propios vendedores y que las empresas tratan de combatir con las herramientas que tienen: auditorías periódicas a los trabajadores que generan comisiones por ventas muy por encima del promedio.

En la industria advierten que ofrecer compensaciones para captar clientes no solo es una práctica comercial cuestionable, sino que también es una amenaza para la estabilidad del sistema: cambios motivados por razones distintas a la rentabilidad de los fondos o a la búsqueda de comisiones más bajas pueden provocar una merma importante de los fondos acumulados por los ahorrantes.

Nombres falsos en la web y correos personalizados

Tanto en las AFP como en la Superintendencia de Pensiones señalan que existen rigurosos mecanismos de control para evitar estas prácticas, pero que es difícil pesquisar lo que hacen los vendedores que utilizan nombres ficticios a través de la web o que ofrecen compensaciones a través de terceros.

Contactamos a la vendedora que se identifica en la web de Olx como Alejandra Toledo y usa un correo de hotmail.

Respondió que por \$60 mil nos podría cambiar a Habitat. Al decirle que estábamos en esa compañía ofreció comunicarnos con un tío, que dijo se llamaba Marlo Castillo, y que por el mismo monto podría cambiarnos a AFP Capital. Finalmente dijo tener un amigo en Cuprum que nos podría pagar más.

Agregó que después de un año podríamos volver a Habitat y ganar nuevamente dinero al gestionar el cambio con ella. Toda una red de contactos, organizados en torno al cambio de AFP.

Otro caso detectado por "El Mercurio" es el de un vendedor que se identifica como Alberto Serramone y que contacta a sus potenciales clientes a través del siguiente mail: "Me comunico contigo para así poder incentivar el cambio de tu AFP a Capital o Provida cualquiera sea tu elección a cambio de un bono correspondiente a \$50.000 además, responder a cualquier duda que tengas con relación a tu situación previsional y/o temas de ahorro o devolución de impuesto. Independiente sea tu respuesta, dámela a conocer mediante este correo".

¿Cuál es el vínculo de éstas personas con las administradoras? ¿Cómo podrían acceder a los contratos de traspaso si no fueran empleados de las AFP que ofrecen? El gerente comercial de Provida Carlo Ljubetic, rechaza tajantemente que vendedores de esta AFP estén detrás de estas prácticas: "Serramone nunca ha sido empleado de esta AFP.

Rechazamos categóricamente este tipo de incentivos u otros que involucren retribuciones materiales, que esta supuesta persona, u otras, ofrecen para fomentar el traspaso. Es más, en caso de que se detecte una acción como la descrita y esté vinculada con promotores de Provida AFP, será causal de desvinculación ya que no está apegada a los códigos de conducta adoptados por la AFP", señala.

En AFP Capital, en tanto, no se pronunciaron de manera categórica sobre el tema y señalaron que estudiarían el caso: "La empresa realizará las investigaciones pertinentes, razón por lo cual no opinará específicamente del tema.

Sin embargo, la política interna con respecto a este tipo de prácticas es la desvinculación inmediata de quienes resulten involucrados de comprobarse los hechos".

En Habitat explican que están en conocimiento de que existen casos puntuales de malas prácticas entre algunos vendedores en la industria de AFP.

"Hemos investigado el tema, pero no hemos conseguido pruebas concretas que permitan detectar personas específicas que hayan incurrido en estas faltas y por lo tanto tomar las medidas correspondientes", dijeron.

Sin embargo nos bastaron tres correos electrónicos y una llamada telefónica para que Alejandra Toledo revelara su verdadero nombre y al llamar a la empresa nos confirmaron que ella sí es empleada de AFP Habitat.

Superintendencia ha detectado casos

La Superintendencia de Pensiones reconoce que, a pesar de los controles, estas prácticas se siguen presentando: en los programas de fiscalización de la gestión de venta de los supervisados, realizados en forma periódica por la Superintendencia, se han podido detectar irregularidades que generan investigaciones. También se han cursado sanciones por utilizar personal en la gestión de ventas sin contar con la autorización respectiva o por comercializar productos fuera del giro exclusivo, señalan en el ente regulador.

En la Asociación de AFP —gremio que representa a Capital, Cuprum, Habitat, Modelo Planvital y Provida—, en cambio, atribuyen este fenómeno a casos aislados de vendedores y no a una práctica alentada por las empresas: "Los cambios de AFP fomentados con cualquier tipo de estímulo improcedente son una práctica ilegal que realizan algunos vendedores, conducta que está al margen de las normas con que operan las AFP", señalaron en este gremio por escrito.

Las organizaciones sindicales no avalan estas prácticas. Pero a diferencia de lo que declara la Asociación de AFP, señalan que, si se presentan casos, las responsabilidades son compartidas entre las empresas y los trabajadores. Esto, porque el esquema salarial que opera en el sector puede convertirse en un acicate para que algunos vendedores compartan su comisión con tal de conseguir un nuevo cliente: el sueldo base de un vendedor que ingresa al sistema se mueve en torno a los \$70 mil mensuales. Todo lo demás dependerá de cuántos clientes sea capaz de "levantarle" a la competencia.

De hecho, uno de los anuncios publicados en internet deja entrever este aliciente: "Estimados: ingresé a trabajar al sistema previsional y las metas que me exigen son elevadas, por lo mismo, necesito cambiar de AFP a muchas personas (de preferencia sueldos sobre \$700.000 imponentes). Ofrezco a cambio compartir mi comisión, ganando menos, pero conservando mi trabajo. Las personas que estén interesadas en obtener un dinero extra por el hecho de realizar dicho cambio (pueden recibir entre \$10.000 a \$50.000, dependiendo su sueldo imponente), deben mandarme un correo con sus datos".

Anexo 3

Reproducimos a continuación parte de un artículo sobre este tema, publicado en el diario electrónico El Mostrador, en el cual puede apreciar el interés de la industria en estos ahorros:

La jugosa dieta parlamentaria que se pelean los ejecutivos financieros

"Les ofrecen invertir en instrumentos para rebajar impuestos por la vía del ahorro. Ganan \$8,5 millones brutos y con los descuentos \$6,2 millones líquidos..."

Casi a fines de diciembre del año pasado, un correo electrónico llegó al computador de un novato parlamentario. Una ejecutiva de una compañía de seguros –además de felicitarlo por el resultado de la elección– le ofrecía distintas posibilidades de inversión para rebajar impuestos.

Los honorables reciben habitualmente correos y visitas de representantes del área de ventas de bancos, aseguradoras y AFP para ofrecerles invertir en APV (Ahorro Previsional Voluntario) o fondos acogidos al artículo 57 bis. Ambos son mecanismos de ahorro que permiten beneficios tributarios. Y tienen topes mensuales: en el APV son \$1,1 millones y en el 57 bis \$2,6 millones. Si se sumaran podrían descontar \$874 mil de la base imponible a la hora de pagar impuestos, porque el Estado premia el ahorro. Las empresas más mencionadas por los parlamentarios son EuroAmerica y Sura, pero debe haber varias más, considerando un mercado de 120 diputados y 38 senadores.

Algunos reciben ofertas de este tipo incluso antes de asumir el cargo. ¿La propuesta es legal? Claro –y la inversión también–, pero pone de manifiesto una vez más el abultado sueldo de los parlamentarios en un país donde la realidad es muy distinta.

La desigualdad es un peñasco en el zapato para cualquier democracia. Como lo señaló un informe de la OCDE hace algunas semanas, Chile es el país con la mayor brecha en ingresos entre ricos y pobres. Y en ese contexto, la dieta de los diputados aparece como un punto más en contra".

Anexo 4

Las siguientes son sus propuestas del informe "Análisis de la evasión y elusión en el pago de las cotizaciones previsionales y medidas de política pública para superar sus causas". Realizado por la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile

Tabla II.8.1
Resumen de Ámbitos, Propuestas y Requerimientos

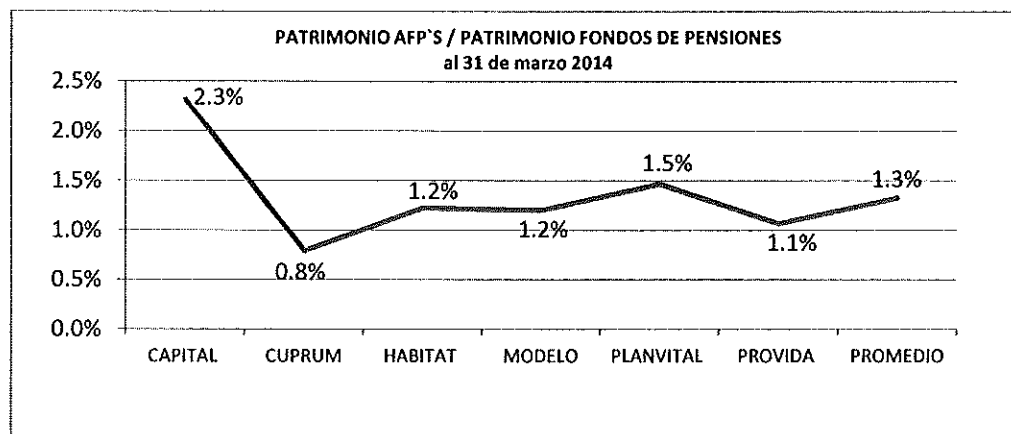
Ámbito	Propuesta	Requerimiento
Determinación de prioridades	1. Fortalecer la fiscalización en la Dirección del Trabajo (DT)	Se requieren acciones administrativas en CP y acciones legales para su funcionamiento en régimen
	2. Fortalecer la fiscalización del cumplimiento de cotización para los trabajadores de casa particular	Acción administrativa. Requerimiento legal para que DT tenga facultades para solicitar información
	3. Respecto de la evasión laboral, concentrar la fiscalización en: i) sectores: agricultura, comercio y construcción; ii) tamaño: empresas de menos de 50 trabajadores	Acción administrativa
	4. Respecto de la evasión previsional, concentrar la fiscalización en: agricultura, comercio, transporte y servicios comunales	Acción administrativa
Ordenamiento de las instituciones	5. Estructural escenario 1: se establece un "propietario"	Proyecto de ley
	6. Estructural escenario 2: división de funciones, fortalecimiento de la DT y coordinación	Proyecto de ley
	7. Corto Plazo: creación del Comité de Coordinación y Seguimiento	Acción administrativa
Monitoreo	8. Sistema de información de Monitoreo y Seguimiento	Acción administrativa
Incentivos	9. Fortalecer la Educación previsional, incorporando nuevos contenidos, focalización y repotenciando el rol del IPS	Acción administrativa
	10. Estudio sobre incentivos remuneracionales a los fiscalizadores de la DT	El estudio es una acción administrativa. Su aplicación requerirá de un proyecto de ley
	11. Nuevo sistema de multas	El nuevo sistema propiamente requiere de un proyecto de ley
Procesos de trabajo	12. Elaboración e implementación de planes de fiscalización en la DT	Acción administrativa
	13. Acceso a la información para la DT	En el CP es una acción administrativa, sin embargo, el fortalecimiento de la DT requiere de un proyecto de ley
	14. Perfeccionar e implementar planes de fiscalización de contratos a honorarios	Acción administrativa
	15. Delegación de la aplicación de multas para las AFP	Hay que estudiar los márgenes de las acciones administrativas disponibles. Si no es posible para avanzar se requerirá de un proyecto de ley
Justicia	16. Fortalecimiento de capacidades de los tribunales que ven causas de cumplimiento de pago de cotizaciones	Proyecto de ley
	17. Mejoras al procedimiento de cobranza y las herramientas que se utilizan para tal efecto en sede judicial	Proyecto de ley. Adicionalmente, se requiere explorar mejoras de proceso mediante acciones de carácter administrativo

¿Y SI LOS FONDOS DE PENSIONES COMPRARAN ACCIONES DE SUS ADMINISTRADORAS?

Los fondos de pensiones, de propiedad de los afiliados, invierten por decisión sus administradores en el marco de las normas legales, en diversos instrumentos; en los de renta variable, por ejemplo, están un selecto grupo de sociedades anónimas. Lo que no está considerado, es que puedan invertir en acciones de su propia administradora. Financieramente, es claro que sería un buen negocio: las utilidades de estas empresas son muy atractivas. Sin embargo, habría que considerar que, además, tendrían alguna participación como accionistas, aunque serían minoritarios.

Ahora, si se abriera esta puerta, qué pasaría si los fondos compraran más del 5%; por ejemplo, un 10%, o un 30%? Ya podría nombrar un director, al menos. Y si se comprara más del 50%, ya tendrían el control de la empresa. Y si fuera un 100%, simplemente significaría que los fondos de pensiones serían administrados por sus propios dueños.

Es lo que sucedería si se permitiera a los fondos de pensiones invertir hasta en un 100% del valor de una empresa bien particular: su propia administradora. Así, los fondos de pensiones serían los accionistas únicos de la AFP respectiva. Luego, todas las AFP's, siguiendo el mismo procedimiento, estarían en manos de sus afiliados, obteniendo para sí las utilidades que generan estas empresas, que es bastante mayor a la reciben en promedio. El costo para los fondos de pensiones no sería en absoluto tan alto, ya que los patrimonios de las AFP's representan en promedio sólo el 1,3% de los fondos, según se muestra en el gráfico siguiente.



Si se diera esta hipotética situación, el paso siguiente es fusionar todas las administradoras, generando un gran administrador de los fondos previsionales. Los cuadros técnicos se pueden mantener en la nómina, incluso algunos gerentes que son

eminente técnicos y con experiencia en el sistema, ya sea en las áreas de inversiones, operaciones, etc.

Una variante, también interesante y no descartable, sería que se permitiera comprar sólo una parte de la administradora, por ejemplo un 20%, lo cual les daría poder a los afiliados para tener derecho a estar debidamente representados en las empresas que administran sus ahorros.

Pero sólo era una pregunta sobre qué pasaría.