

Universidad de Valparaíso
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Auditoría



**COMPARACIÓN DE PENSIONES DE TRABAJADORES DE LA
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR Y DE LA
CORPORACION MUNICIPAL:
CAJAS PREVISIÓN V/S AFP**

Viviana Lorena Molina Vega

Tesis para optar al título profesional de
Contador Público Auditor
Y Grado de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y
Control de Gestión

Prof. Guía Carlos Murat Ibaceta
Prof. Karime Chahuán Jiménez

Valparaíso, Diciembre 2013

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a mi hijo y pareja que estuvieron conmigo en este largo proceso, el apoyo incondicional de ellos en los momentos de estudio, lo cual para mi hijo, que estuvo desde un inicio en mi vientre al empezar este camino, fue complicado, ya que tuvo que permanecer tiempo sin mi atención cuando iba a clases, cuando dedicaba tiempo nocturno y diurno de él para poder estudiar, y cuando tenía que hacer trabajos también. A mi pareja, que me dio el apoyo cuando supo que esperábamos a nuestro hijo y sabía que iniciaría los estudios universitarios, le agradezco todo lo que hizo por nosotros, el esfuerzo que realiza día a día por realizar un trabajo que no le agrada, para poder sustentar a nuestra familia. Agradezco el tiempo también que él me ha brindado para apoyar este proceso y por estar conmigo en las buenas y en las malas. También por decirme siempre “no importa la nota, sino que aprendas”, ya que esto me hizo salir siempre adelante, y aunque igual me importaba la nota, tenía presente que debía aprender.

Agradezco de igual forma a mi abuela, que también siempre me apoya desde pequeña, todos los logros se los debo, ya que ella me inculcó que debía estudiar y tenía que ser más, siempre más. Creo que sin ella nunca hubiese alcanzado mis metas. También agradezco el cuidado que le dio y le da a mi hijo, ya que fue ella, mi abuelo y tía que se quedaban con mi hijo cuando yo tenía que ir a clases o hacer trabajos. Valoro el tiempo que le han dedicado al cuidado de mi Ángel.

Agradezco también a mi mamá y a mi papá que desde un inicio me apoyaron con la idea de estudiar, valoro el esfuerzo que hacen todos los días al trabajar y por haberme dado la vida. También por el apoyo de mis hermanos.

Y finalmente, pero no menos importante, a Dios y a la Virgen María, por haberme dado la oportunidad de existir y de tener a toda esta gente que me brindó y me seguirá brindando el apoyo que necesito. Por haberme permitido estudiar y lo más importante de poder ser mamá y profesional.

Gracias!

Tabla de contenidos

RESUMEN	5
CAPÍTULO I	6
MARCO TEÓRICO	6
1.1.- ANTECEDENTES GENERALES.....	6
1.2.- EL ANTIGUO SISTEMA PREVISIONAL.....	7
1.3.- CREACIÓN DEL INP	8
1.4.- CREACIÓN DEL IPS.....	17
1.5.- SURGIMIENTO DEL NUEVO SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	18
1.6.- DESCRIPCIÓN ACTUAL DE SISTEMA DE FONDOS DE PENSIONES.....	22
1.7.- COMPOSICIÓN DEL FONDO DE PENSIONES.	26
1.8.- TASAS DE REEMPLAZO:	30
CAPÍTULO II	42
2.1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	42
HIPÓTESIS:	43
2.2.- OBJETIVOS	44
GENERAL:.....	44
ESPECÍFICOS:	44
ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	45
2.3.- PROPUESTA METODOLÓGICA.....	46
2.3.1.- Primera Etapa: Recopilación de la Información:	46
2.3.2.- Segunda Etapa: Sistematización de la información:	46
2.3.3.- Tercera etapa: Definición Entidad en estudio.	46
2.3.4.- Cuarta etapa: Revisión de Base de datos.....	47
2.3.5.- Quinta etapa: Validación de Hipótesis.....	47
2.3.6.- Sexta etapa: Análisis de resultados.....	47
2.3.7.- Séptima etapa: Discusión de Resultados.....	47
2.3.8.- Octava etapa: Conclusión	48
CAPÍTULO III	49
RECOGIDA DE DATOS / ANÁLISIS	49
CAPÍTULO IV	54
DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES	54

BIBLIOGRAFÍA.....	57
ANEXOS	60
ANEXO 1: MAPA CONCEPTUAL MARCO TEÓRICO	61
ANEXO 2: CRONOGRAMA DE TRABAJO	62
ANEXO 3: DATOS CUANTITATIVOS DE BASES DE DATOS DE:.....	63

RESUMEN

Los trabajadores que se están acogiendo a jubilación en la actualidad, provienen de dos grandes grupos: El primero constituido por afiliados a las Cajas de Previsión del sistema de reparto y, el segundo, de trabajadores afiliados al sistema de capitalización individual administrados por las AFP. Desde 1981, año del sustantivo cambio de sistema previsional, que provoca las dos vertientes de jubilados mencionados, hacen necesario realizar un estudio comparativo de pensiones entre ambos sistemas, tomando como base una institución que tenga cohortes de cotizantes de ambos grupos.

El presente trabajo se enfoca en realizar una comparación de las jubilaciones de trabajadores de Planta y Contrata de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y de la Corporación Municipal, con respecto al sistema de previsión en donde cotizan. Cuyo objetivo será analizar dichas jubilaciones de los trabajadores de la entidad en estudio, de acuerdo al sistema previsional de cotización, ya sea IPS o AFP. Para lo cual se utilizarán cuadros de comparación. Y con una propuesta metodológica de enfoque cuantitativo con alcance descriptivo. La hipótesis de trabajo será que los empleados de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y los de la Corporación Municipal, que han cotizado en el régimen antiguo, es decir, en las Cajas de Previsión (IPS) obtienen mejores pensiones, de acuerdo a la cuantía de éstas, que los que lo han hecho en AFP.

El resultado fundamental de la investigación es que las pensiones recibidas por los jubilados en el sistema de reparto, y cumpliendo con la hipótesis de esta investigación, son mucho más beneficiosas que las recibidas por los de las AFP, de acuerdo a la tasa de reemplazo de éstas, se obtiene una diferencia de un 50% aproximadamente entre los dos sistemas, dejando a las AFP con una tasa de reemplazo de un 37,47% y las cajas de previsión (IPS) con 84,47%

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1.- ANTECEDENTES GENERALES

El actual sistema previsional chileno, es quizás uno de los más avanzados del mundo, ya que ha incorporado una serie de elementos modernos en la maximización de los recursos económicos de los trabajadores del país. La maximización de los recursos da como resultado natural un aumento notorio de las pensiones, independiente de la modalidad de pago que se escoja, como también de la Compañía de Seguros o de la Administradora de Fondos de Pensiones. Este resultado es la suma de experiencias previsionales que se implementaron en el país con las cajas previsionales antiguas las cuales sufrieron la crisis de los años 70 y que desembocaron en el quiebre de éstas. (Valenzuela Chacón, 2011)

La necesidad de un sistema de previsión social o de seguridad social se encontrará al verse en peligro la integridad del que antiguamente (a mediados del siglo V) era el que encabezaba a la familia, el “abuelo”, ya que las familias en ese tiempo eran muy numerosas. Este es de suma importancia en la familia o en el grupo, puesto que es una persona respetada, querida y con sus necesidades básicas satisfechas. Pero en el transcurso del tiempo y producto a la migración de los campesinos a la ciudad, comienza a desarrollarse la comunicación escrita con la aparición de la imprenta y el intercambio comercial entre las distintas ciudades hace que nuestro anciano pierda la importancia relativa que estaba disfrutando durante estos siglos. Además con el desarrollo de la Revolución Industrial se acrecienta este deterioro, en donde se privilegiaba la fuerza y agilidad de las personas por sobre la experiencia; así pues vemos que empiezan a incorporarse al mundo del trabajo hombres, mujeres y niños, quienes por salarios de subsistencia tienden a formar las familias de tipo nuclear, es decir, padre madre e hijos.

Bajo estas condiciones difícilmente este personaje puede sobrevivir en forma digna, ya que carece de medios económicos, la familia lo ha alejado y no tiene trabajo; esto conduce a que aparezcan signos de pobreza, mendicidad y abandono de estas personas.

Con el transcurso del tiempo las cantidades de ancianos abandonados son cada vez mayor y es de tal magnitud que en el siglo pasado los estados comienzan a preocuparse y empiezan a aparecer las primeras ideas de cómo solucionar este problema. (Valenzuela Chacón, 2011)

La primera idea que aparece para dar solución a esto es que el estado se "haga cargo de ellos" y les proporcione los medios económicos necesarios para la subsistencia de estas personas.

La Segunda idea, que es la que empieza a tomar fuerza, se desarrolla en Alemania a fines del siglo pasado, y consiste en formar un fondo solidario con aporte de los trabajadores para financiar las contingencias de viudez e invalidez. (Valenzuela Chacón, 2011)

Respondiendo a apoyar una investigación que realiza una sección del departamento de personal de la entidad viñamarina, es por el cual se hará esta indagación.

1.2.- EL ANTIGUO SISTEMA PREVISIONAL.

Las primeras manifestaciones de seguridad social en Chile surgen en la década de los años 20, específicamente en 1924, fecha en la que se creó la Caja de Seguridad Obrera u Obligatoria. Posteriormente, surgieron otras instituciones previsionales enfocadas a distintos grupos de trabajadores como por ejemplo la Caja de Empleados Particulares (EMPART) y la Caja de Empleados Públicos y Periodistas (CANAEMPU), llegando a existir 52 cajas o instituciones de previsión, las que operaban bajo el esquema de reparto, aquel en que los aportes realizados por la totalidad de los afiliados activos financiaban las pensiones de los pasivos y, por tanto, la subsistencia del sistema dependía de la relación existente entre el número de trabajadores y pensionados. (Aldunate Riberi, 2011)

Bajo este sistema, los afiliados tenían una única opción de pensión, la de vejez, cuyo monto no guardaba relación alguna con los aportes efectuados durante toda la vida activa debido a que las pensiones se calculaban en base al promedio de remuneraciones imponibles percibidas durante los últimos 5 años de actividad laboral. (Aldunate Riberi, 2011)

1.2.1.- Crisis del antiguo sistema.

Desde mediados de los años 50 el sistema previsional comenzó a mostrar los primeros signos de crisis. Pese a los esfuerzos efectuados para sobrellevar los conflictos el sistema fue incapaz de autosostenerse debido a diversas razones que, con el tiempo, se vieron agravadas y que se pueden agrupar en tres grandes factores:

a) Desequilibrio financiero: el problema de financiamiento comenzó a hacerse patente cuando la relación existente entre trabajadores y pensionados se tornó insuficiente para financiar los beneficios entregados por el sistema. Esta situación desencadenó que las pensiones otorgadas fueran cada vez menos y de un monto menor lo que, en la práctica, provocó una fuerte evasión. (Aldunate Riberi, 2011)

b) Desigualdad para acceder a los beneficios: el antiguo sistema se caracterizó también por su falta de equidad, dado que no existía una relación directa entre los aportes de los trabajadores y los beneficios percibidos. (Aldunate Riberi, 2011)

c) Deficiencias administrativas: como la administración de las instituciones previsionales estaba en manos de entes públicos no existía el incentivo natural que manifiestan las entidades privadas por entregar mejores servicios a un menor costo y optimización de sus gestiones. Desde el punto de vista de los trabajadores asegurados, las contribuciones eran visualizadas como un impuesto, en tanto no había relación directa entre los aportes que se realizaban y los beneficios a percibir en el futuro. Así, tampoco había incentivos para contribuir al financiamiento del sistema. (Aldunate Riberi, 2011)

1.3.- CREACIÓN DEL INP

Junto con la creación del régimen previsional de capitalización individual, - de incorporación voluntaria para los cotizantes del anterior sistema, y obligatoria para quienes desde 1983 se integran a la fuerza laboral - se promulga el Decreto Ley N° 3.502, de 18 de noviembre de 1980, que crea el Instituto de Normalización Previsional (INP) para regular los fondos con que el Estado debía suplementar los déficit que necesariamente se producirían con motivo de la puesta en marcha del régimen previsional de capitalización individual, dado que como la gran mayoría de los afiliados a las Cajas de Previsión se

traspasarían a las nuevas entidades de administración de fondos previsionales, y que ya no habría nuevos afiliados que contribuyeran con fondos para financiar las pensiones del sector pasivo, de esta forma el déficit sería progresivo. (IPS. Gob, 2006)

En el INP se refunden todas las cajas de previsión; en el año 1982 se integran el Servicio de Seguro Social y la Caja de Previsión de Empleados Particulares, conservando sin embargo cada una de ellas su personalidad jurídica y patrimonio propios. Con posterioridad, y en forma paulatina se unieron las Cajas del Sector Público, hasta que en el año 1988, la ley N° 18.689 dispuso la fusión en el Instituto de Normalización Previsional de quince entidades previsionales y ordenó asimismo la anexión por decreto, de todas las otras Cajas aún subsistentes y que a futuro requerirían de aportes del Estado para cubrir sus déficit en el financiamiento de los beneficios. (IPS. Gob, 2006)

De acuerdo con el Decreto ley 3502 del 4 de Noviembre de 1980 se dicta lo siguiente:

En su Artículo 1°: Créase el Instituto de Normalización Previsional (INP), el cual es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Supremo Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y cuyo objeto será: (Biblioteca del Gobierno Nacional de Chile, 2002)

- Estudiar y proponer al Supremo Gobierno las políticas y medidas que garanticen el oportuno cumplimiento de los compromisos previsionales que el Estado o los institutos de previsión hayan contraído con anterioridad a la vigencia de esta ley o contraigan en el futuro. (Biblioteca del Gobierno Nacional de Chile, 2002)
- Administrar los regímenes de prestaciones encomendadas actualmente a cada una de las instituciones que se indican:. (Biblioteca del Gobierno Nacional de Chile, 2002)

1.3.1.- Instituciones de previsión fusionadas en el INP: según el artículo 1°, inciso 2 del decreto ley 3502.

- Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (Canaempu)
- Servicio de Seguro Social (S.S.S.)
- Caja de Previsión de Empleados Particulares (Empart)
- Caja de Retiro y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado (Cajaferro)
- Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional (Capremer)
- Caja de Previsión Social de los Obreros Municipales de la República (Capresomu)
- Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Santiago (Capremusa)
- Caja de Retiro y Previsión Social de los Empleados Municipales de la República;
- Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Valparaíso (Camuval)
- Caja de Previsión de la Hípica Nacional (Hípica)
- Caja de Previsión Social de los Empleados y Obreros de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias (Emos)
- Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile (Caprebech)
- Caja de Previsión para Empleados del Salitre (Salitre)
- Departamento de Indemnización para Obreros Molineros y Panificadores;
- Sección de Previsión Social de los Empleados de la Compañía de Consumidores de Gas de Santiago (Gasco)

Además, deberá administrar los regímenes de prestaciones de las instituciones previsionales que se fusionen en él en el futuro, de conformidad a la legislación vigente.

Existen estas tres cajas más existentes por otra fuente de información: (Superintendencia de pensiones, 2008)

- Bancaria: Caja Bancaria de Pensiones, Sección de Previsión del Banco Central de Chile, Caja de Previsión y Estímulo del Banco de Chile
- Gildemeister: Caja de Previsión Gildemeister
- Hoschild: Caja de Previsión de los Empleados de Mauricio Hotschild.

En su Artículo 2° se autoriza al Instituto de Normalización Previsional para celebrar convenios de recaudación de cotizaciones, compensación de asignaciones familiares, control de pagos de imposiciones, la cobranza prejudicial y judicial de éstas y el pago de beneficios y subsidios, con las administradoras de fondos de pensiones, cajas de compensación de asignación familiar, mutualidades de empleadores, instituciones de salud previsional, municipalidades, o con cualquier otro organismo previsional privado. (Biblioteca del Gobierno Nacional de Chile, 2002)

1.3.2.- Algunos de los beneficios de las principales cajas de previsión:

El Antiguo Sistema el que se trata de un sistema de reparto basado en el principio de la solidaridad, esto es, la generación de trabajadores en servicio activo (con el aporte patronal y del Estado) financiaba los riesgos: enfermedad, invalidez, desempleo, vejez y muerte. (Biblioteca del Congreso, 2007)

Para que los afiliados a estas cajas recibieran sus beneficios y pensión debían cumplir ciertos requisitos:

Ex Caja N° 1.- Ex Caja de Previsión de Empleados Particulares: (EMPART)

Tenía un financiamiento compartido entre empleador y empleados. Sus afiliados actuales cotizan en total un 21,84%. (Biblioteca del Congreso, 2007, pág. 2)

“La Caja concederá a los imponentes los siguientes beneficios: a) Pensión de jubilación por invalidez; b) Pensión de jubilación por antigüedad; c) Pensión de jubilación por vejez; d) Pensiones de viudez y orfandad; Retiro de fondos; e) Reajustes de pensiones; f) Retiro de fondos; g) Reajustes de pensiones; h) Pensión de jubilación por invalidez profesional de los pilotos de aviación.” (MINISTERIO DE SALUBRIDAD, 1981)

“Las disposiciones aplicables a la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares (Caja N° 1) se encuentran contenidas en la Ley N° 10.475 y para tener derecho a pensión:

Vejez: En el caso de los varones, se exige una edad mínima de 65 años y 60 en el caso de las mujeres; contar con un mínimo de 10 años de cotizaciones y ser imponente activo

a la fecha de solicitar el beneficio o que haya cumplido la edad dentro de los 2 años siguientes a la fecha en que cesan en servicio o se verifica la última cotización.” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social IPS, 2008)

- Considerar el sueldo base promedio de las 60 últimas rentas (las 36 rentas finales se consideran en su valor tal como fueron cotizadas, mientras que las 24 primeras se actualizan de acuerdo a la variación del sueldo vital).
- Una vez calculado este promedio, se divide por 35 y el resultado se multiplica por el número de años cotizados, con un tope máximo de 35 años. El resultado corresponde a la pensión mensual de la persona.
- Una vez calculado este promedio, se divide por 35 y el resultado se multiplica por el número de años cotizados, con un tope máximo de 35 años. El resultado corresponde a la pensión mensual de la persona. (Servicio Nacional del Consumidor SERNAC, 2004)

Invalidez: Los requisitos para su obtención son: ser declarado inválido parcial o absoluto por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) respectiva; registrar un mínimo de 3 años de cotizaciones, ser menor de 65 años si es varón y 60 años si es mujer; ser imponente activo a la fecha en que se produce la invalidez o que ésta se haya producido dentro de los dos años siguientes a la fecha en que dejó de prestar servicios o se verifica la última cotización”. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social IPS, 2008)

El monto de las pensiones de invalidez será igual al 70% del sueldo base, más 2% del mismo por cada año de servicios en exceso sobre los 20 primeros y el monto de ese sueldo base, no podrá ser, en ningún caso, superior a dos veces la remuneración media por la cual el imponente haya impuesto durante los últimos 10 años que preceden al otorgamiento de la pensión. (Biblioteca del Congreso, 2007, pág. 17)

Ex Caja N° 2.- Ex Caja Bancaria de Pensiones:

La legislación orgánica Ley N° 8.569, de 1946, de la ex Caja Bancaria de Pensiones (Caja N°2), establece el derecho a:

“Vejez: En el caso de los varones, se exige una edad mínima de 65 años y 60 en el caso de las mujeres; contar con un mínimo de 13 años de cotizaciones y tener la calidad de imponente activo con un mínimo de 1 año de afiliación efectiva inmediatamente anterior a la fecha inicial de la pensión.” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social IPS, 2011)

Invalidez: Para acceder a la pensión de invalidez, el trabajador debe registrar un mínimo de 13 años de cotizaciones, ser menor de 65 años si es varón y 60 años si es mujer; y ser declarado inválido por el COMPIN. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social IPS, 2011)

Ex Caja N° 9.- Ex Caja Servicio Seguro Social: (S.S.S.)

“Este Servicio tenía un aporte tripartito: trabajador 8.8%, empleador 38% y Estado 5,8%. En la actualidad sus afiliados cotizan un 18,84%.” (Biblioteca del Congreso, 2007, pág. 2)

De acuerdo con el artículo 53 de la Ley, el costo del servicio y beneficios que preste el Servicio de Seguro Social se financia con: imposición de los asegurados del 5% de los salarios; imposición de los patrones de 10% de los salarios; impuesto de los asegurados independientes del 15% de sus rentas mensuales, que no podrán ser estimadas como inferiores al salario mínimo para la industria y el comercio, siempre que su renta anual no exceda de tres ingresos mínimos anuales; con un aporte del Estado equivalente al 5.5%, de los salarios, rentas de independientes y subsidios, más un 5% de dichas rentas, y otros, como producto de multas, herencias, legados, etc. (Biblioteca del Congreso, 2007, pág. 5)

“El ex Servicio de Seguro Social se encuentra en la Ley N° 10.383, reglamentada por el DS N° 615, de 1956, de Previsión Social, en la cual se establece para tener derecho a pensiones lo siguiente (Caja N° 9):

Vejez: Pueden pensionarse por vejez los varones mayores de 65 años de edad y que registren a lo menos 800 semanas de imposiciones, más una densidad que no sea inferior al 0.5 en el período de afiliación o bien que registre 1040 semanas de imposiciones, esto es, 20 años de cotizaciones. En el caso de las mujeres, deben haber cumplido los 60 años de edad y registrar a lo menos 520 semanas de imposiciones.” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social (IPS), 2011)

- Calcular el salario base mensual, dividiendo por 60 la suma de los salarios, rentas y subsidios sobre los cuales se hicieron imposiciones durante los últimos 5 años.
- La pensión se compone de un monto básico igual al 50% del salario base mensual.
- El monto aumenta en un 1% de dicho salario por cada 50 semanas de cotizaciones adicionales a las primeras 500 semanas cotizadas.
- El límite máximo es el 70% del salario base mensual. Ese tope (para llegar a una pensión máxima equivalente al 70% del salario base mensual), se alcanza con 1.500 semanas de cotizaciones. (Servicio Nacional del Consumidor SERNAC, 2004)

Invalidez: Sin perjuicio de que la Ley N° 10.383 define en este caso expresamente lo que considera inválido absoluto, esto es, el trabajador que quede incapacitado y obtenga menos del 30% del salario habitual de un trabajador sano, el asegurado debe tener a lo menos 50 semanas de imposiciones, una densidad de 0.5 en el período de afiliación y una densidad de 0.4 en el período que determina el salario base mensual, ser menor de 65 años los varones y 60 años las mujeres, no debiendo, además, tener derecho a una pensión por accidentes del trabajo; en caso de que el trabajador reúna más de 400 semanas de imposiciones no se le exigirá densidad, requisitos que no se le exige a las aseguradas. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social (IPS), 2011)

“La pensión de invalidez absoluta (artículo 35, Ley N° 10.383) se compondrá de un monto básico igual al 50 % del salario base mensual, aumentada en un 1% de dicho salario por cada 50 semanas en que se hubiere impuesto en exceso sobre las primeras 500 semanas de imposiciones, con un límite máximo de 70 % del salario base mensual. El asegurado tendrá derecho además, a asignación familiar de 10% del salario medio de pensiones por cada hijo legítimo, natural o adoptivo, menor de 15 años o inválido no pensionado de cualquier edad. Se exceptúan los hijos adoptados después de iniciado el expediente de invalidez”. (Biblioteca del Congreso, 2007, pág. 16)

“La pensión de invalidez parcial será igual a la mitad de la anterior” (Biblioteca del Congreso, 2007, pág. 16)

Ex Caja N° 13.- Ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Sector Empleados Públicos: (CANEAMPU) y objeto de la investigación.

Monto de cotización era de un 30,31

La ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, cuenta con dos Secciones una de los Empleados Públicos, cuya legislación orgánica se encuentra contenida en el DFL N° 1.340 bis, de 1930 y la de Periodistas, regida por la Ley N° 10.621 y otras disposiciones complementarias. Sin perjuicio de que las disposiciones legales mencionadas, regulan en forma general las prestaciones, existen otras que regulan algunas variantes en los beneficios, en consideración al tipo de trabajo o función que se desarrolle. Para este estudio se tomará en cuenta solo esta caja, ya que es la que corresponde al tema de investigación.

15

Vejez: En el caso de los varones, se exige una edad mínima de 65 años y 60 en el caso de las mujeres; contar con un mínimo de 10 años de cotizaciones y ser imponente activo a la fecha de solicitar el beneficio con un mínimo de 1 año de afiliación efectiva, inmediatamente anterior a la fecha inicial de pensión.

Base de Cálculo: El sueldo que servirá de base de cálculo para todos los beneficios que otorga la Caja de Empleados Municipales, será el promedio de las últimas 24 rentas imponibles. (CAPREV, 1980)

Cálculo de Pensión: La pensión mensual será de una cuantía del 40% del promedio de las últimas 24 rentas imponibles. Más un aumento igual al 2% del mismo sueldo promedio por cada año de servicio después de los primeros 5 años. Los jefes superiores de servicio, directivos superiores, directivos y empleados que hubieren llegado al grado máximo de sus respectivos escalafones de especialidades, fijados en el decreto supremo tendrán derecho a que en el cálculo de sus pensiones se considere la última remuneración imponible. (CAPREV, 1980)

Las Pensiones: El goce de la pensión de vejez comenzará desde la fecha en que se hubiera retirado del empleo. El importe que no se acoge a jubilación teniendo derecho a ella, mejorará el porcentaje de su pensión en un 5% de ella por cada año en que la

aplase, pero esta no podrá ser superior al sueldo que percibe. Un jubilado que vuelva a un empleo afecto a este mismo régimen, podrá percibir la parte del sueldo que sea superior a su pensión y sólo tendrá derecho a que se le calcule la pensión con la mejora que pueda corresponderle después de 4 años de su incorporación. (CAPREV, 1980)

Jubilación por expiración obligada de funciones: (Artículo 12, DL-2448- 1979) Es la pensión a que tienen derecho los trabajadores de la Administración del Estado centralizada o descentralizada, del Poder Judicial y del Congreso Nacional, que teniendo 20 o más años de servicios o de imposiciones deban abandonar su cargo por término del respectivo período legal, por supresión del empleo o por renuncia no voluntaria, siempre que no sea por calificación insuficiente o por medida disciplinaria.

Las pensiones por Antigüedad las pondrán obtener todos los imponentes que dejan de prestar servicio activo y que cumplan los requisitos exigibles de afiliación a la caja.

Requisitos de afiliación:

- Tener al 9 de febrero de 1979, 35 años de servicio
- Si no los tuviera a esa fecha los 35 años de servicio, deben cumplir copulativamente los requisitos de tiempo de imposiciones y de edad.

Tabla N°1: requisitos de tiempo de imposiciones y de edad.

Años de imposiciones al 9 de febrero de 1979	Edad hombre	Edad mujer
34 o 33 años	55	55
32 o 31 años	57	56
30 o 29 años	59	57
28 o 27 años	62	58
26 o menos años	65	60

Fuente: (CAPREV, 1980)

Invalidez: Para acceder a la pensión de invalidez, el trabajador debe registrar un mínimo de 10 años de cotizaciones o servicios computables, ser menor de 65 años si es varón y 60 años si es mujer; ser imponente activo a la fecha en que se produce la invalidez; ser

declarado inválido física o mentalmente por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

En cuanto al monto de la pensión por invalidez absoluta, este equivale a tantos treintavos de sueldo como años de servicios tengan. En el segundo tipo de invalidez, se aumenta la pensión en porcentajes de 40% a 100% en relación directa con los años de servicios; en el caso de ceguera absoluta, procede pensión completa, siempre que tenga más de 20 años de servicios. (Biblioteca del Congreso, 2007, pág. 23)

Ex Caja N° 14.- Ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas Sector Periodistas: (CANEAMPU)

La Sección de Periodistas, su orgánica está en la Ley N° 10.621 (Caja N° 14)

Vejez: En el caso de los varones, se exige una edad mínima de 65 años y 60 en el caso de las mujeres; contar con un mínimo de 10 años de cotizaciones y ser imponente activo a la fecha de solicitar el beneficio. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social IPS, 2011)

Invalidez: Para acceder a la pensión de invalidez, el trabajador debe registrar un mínimo de 1 día de afiliación, ser menor de 65 años si es varón y 60 años si es mujer; ser imponente activo a la fecha en que se produce la invalidez; ser declarado inválido física o mentalmente por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.(COMPIN). (Ministerio del Trabajo y Previsión Social IPS, 2011)

1.4.- CREACIÓN DEL IPS

El Instituto de Previsión social, IPS (ex INP) siguió administrando ese régimen previsional para aquellos afiliados a las ex Cajas de Previsión que no se cambiaron al nuevo sistema. Esta entidad también está a cargo de la administración del nuevo Sistema de Pensiones Solidarias que comprende el otorgamiento de los beneficios de pensión básica solidaria de vejez, pensión básica solidaria de invalidez, aporte previsional solidario de vejez y aporte previsional solidario de invalidez”. (Superintendencia de pensiones, 2008)

El Instituto de Previsión Social (IPS), es un servicio público creado a partir del artículo 53 de la Ley 20.255, de Reforma al Sistema Previsional, descentralizado, y con personalidad jurídica y patrimonio propio.

El IPS desarrolla sus funciones bajo la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

El nuevo servicio tiene por objetivo la administración del sistema de pensiones solidarias y de los regímenes previsionales administrados anteriormente por el INP, y constituye un servicio público regido por el Sistema de Alta Dirección Pública, establecido en la ley N° 19.882. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2011)

El sistema de reparto tenía tres formas de aumentar su financiamiento: subir las tasas de cotización, aumentar el aporte estatal o deteriorar el nivel de beneficios. El cambio de la relación activos/pasivos que se fue produciendo obligó a usar las tres vías. Como consecuencia del envejecimiento de la población, cada vez menos activos financiaban a los pasivos. Mientras en 1955 en Chile existían 12,2 activos por cada pasivo, en 1979 sólo 2,5 activos financiaban a un pasivo. El aporte estatal tuvo que crecer un 13,8% en el período 1947-1980 y las tasas de cotización fueron cada vez mayores. Desde 1925 a 1937 eran un 5% de la remuneración; en 1975 habían llegado a un 51,4%, para descender a un 33,25% en 1980, año de la reforma previsional. (Infante, M., 1997, p.16-17).

1.5.- SURGIMIENTO DEL NUEVO SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.

En respuesta a las deficiencias que presentó el sistema de pensiones y a los claros signos de que éste no sería capaz de mantenerse en el tiempo se promulgó en 1980 el Decreto Ley N° 3.500, a través del cual entró en vigencia un nuevo régimen previsional basado en la capitalización individual de aportes, definiendo la norma legal precitada que éstos serían administrados por entes privados denominados Administradoras de Fondos de Pensiones, en adelante AFP. (Aldunate Riberi, 2011)

Tabla N°2.- Comparación del antiguo sistema y el nuevo

ANTIGUAS CAJAS PREVISIONALES	SISTEMA DE AFP
Sistema de administración pública	Sistema de administración privada
Sistema basado en reparto	Sistema basado en la capitalización o ahorro individual
Rigidez de la afiliación	Libertad individual en cuanto a: a) Elección y cambio de la AFP b) Monto cotización adicional c) Momento y modalidad de la jubilación d) Elección del multifondo (opción de inversión)
Diversas cajas de afiliación, con distintos requisitos y beneficios	Uniformidad
Sin separación patrimonial	Separación patrimonial
Estado cumple rol de administrador	Estado cumple rol de regulador y fiscalizados a través de la Superintendencia de Pensiones, junto con un rol subsidiario, al financiar pensiones y rentabilidades mínimas.

Fuente: (Aldunate Riberi, pág. 4), 2011

El modelo instaurado en 1981 prometía que un trabajador tendría una buena suma mensual en su jubilación gracias a la capitalización individual, que ponía en manos del afiliado la responsabilidad de procurarse un fondo de retiro, y a la administración privada de esos fondos, que los harían crecer mediante inversiones. Pero no ha resultado así por completo. Según informaciones de la Superintendencia de AFP, al menos el 40% de los afiliados no logrará financiar una pensión mínima y requerirá apoyo estatal. El Ministro del Trabajo ha informado que la jubilación promedio está llegando a sólo \$120 mil, cifra menor a las expectativas. (Biblioteca Nacional de Chile, 2005)

La causa principal de esto sería el cambio en el panorama laboral en Chile. El sistema de AFP fue concebido considerando que una persona tendría empleo estable para toda la vida y sería parte de una familia tradicional con un padre proveedor y una esposa encargada sólo de la mantención del hogar. No se previeron elementos como las nuevas modalidades de empleo, la mayor incorporación de la mujer al trabajo, el incremento de las tasas de divorcio y el aumento de las expectativas de vida que, en conjunto, dan como resultado una significativa mengua en el monto mensual que recibirá un retirado. (Biblioteca Nacional de Chile, 2005)

De las veintidós AFP que existían en 1990, hoy sólo quedan seis, por lo que la competencia se redujo dramáticamente y se generó una tendencia de ir todas hacia el mismo lado. (Biblioteca Nacional de Chile, 2005)

1.5.1.- Escenario existente en el sistema.

Participación del Estado.

a) Función de control y fiscalización, por la cual el Estado debe velar por la administración de los fondos; dicho objetivo se materializó mediante la creación de un ente dedicado exclusivamente a la industria previsional. La Superintendencia de Pensiones, es la autoridad técnica de supervigilancia y control de las AFP. Es una institución autónoma, con patrimonio propio, que se financia con recursos estatales. Sus funciones comprenden las áreas financieras, actuariales, jurídicas y administrativas y se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

b) Rol asistencial del Estado, que se presenta a través de garantías estatales por las cuales éste compromete la utilización de futuros recursos fiscales. Estas garantías corresponden a la pensión mínima garantizada, la rentabilidad mínima de los distintos fondos administrados por las AFP y las pensiones, en caso de quiebra de una AFP o de una compañía de seguros de vida.

Las funciones del Estado, en este sistema, consisten en garantizar la prestación de estos beneficios, dictar normas para su buen funcionamiento y controlar el cumplimiento de éstas.

Es, entonces, la contrapartida a la obligación de cotización por parte de los trabajadores, el hecho que el Estado se comprometa a velar por la seguridad de los recursos acumulados en los fondos de pensión. (Aldunate Riberi, 2011)

1.5.2.- Existencia de un mercado de capitales.

A raíz de los grandes volúmenes de dinero que acumulan los fondos de pensiones, por cuanto éstos son invertidos en un mercado de capitales, con distintas opciones de inversión, se hace menesteroso contar con su existencia previa y de un alto grado de desarrollo y profesionalismo, aunque la presencia de estos fondos contribuyen por si solos a la interacción. (Aldunate Riberi, 2011)

Para sobrellevar la exigencia que impone la industria, Chile cuenta con instrumentos financieros de deuda emitidos por el Estado, el Banco Central, Bancos e Instituciones Financieras e instrumentos de deuda o capital emitidos por empresas, también la posibilidad y ampliación a raíz de las reformas que permiten invertir estos recursos en el exterior. Todo esto comercializado en bolsa de valores e intermediarios de valores, todos los cuales se encuentran regulados. (Aldunate Riberi, 2011)

Adicionalmente a todo lo señalado, es necesaria la implementación de una serie de regulaciones referidas a los tipos de instrumentos en que se pueden invertir, límites máximos de inversión en cada uno de ellos, características de los mercados autorizados para transacciones de títulos, clasificación de riesgo de los mismos, custodia de los

valores del fondo y, nuevamente, la regulación de los intereses entre las administradoras y los fondos de pensiones. (Aldunate Riberi, 2011)

1.5.3.- Existencia de una industria aseguradora.

El hecho de existir beneficios de pensiones de invalidez y sobrevivencia, contratados por las AFP y costeados por los afiliados mediante su cotización adicional (cuyo monto porcentual varía según la administradora), además de la existencia de la pensión de renta vitalicia, hace imperioso contar con una industria de seguros bien desarrollada para cumplir con estos requerimientos. (Aldunate Riberi, 2011)

Por otra parte, con el ánimo de impedir la insolvencia sin obstaculizar la competencia en el sector, se requiere contar con los resguardos para la interacción de ambos mercados. Hay que mencionar que en Chile se han efectuado una serie de modificaciones legales tendientes a incentivar la competencia, con los resguardos necesarios y asegurando una adecuada interacción de ambos mercados; entre estas modificaciones es posible mencionar la liberalización de los precios, la apertura a la integración y participación de empresas extranjeras, la fijación de un capital mínimo en unidades de fomento (en adelante UF) requerido para la formación de una AFP, e establecimiento de regulaciones financieras para transparentar el sistema y la exigencia de fijar en UF las primas y los pagos convenidos en los contratos de pensiones. Con la reforma de capitales II se amplió la valorización de las rentas vitalicias en dólares estadounidenses. (Aldunate Riberi, 2011)

1.6.- DESCRIPCIÓN ACTUAL DE SISTEMA DE FONDOS DE PENSIONES

Una de las bases del actual sistema de pensiones es la existencia de una cuenta de capitalización individual, en la cual se van acumulando los aportes de las cotizaciones previsionales que realizan los trabajadores durante su vida laboral activa.

Este capital, es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes, junto a la rentabilidad producida por dichos fondos, cuando el trabajador se acoge a alguna modalidad de pensión una vez terminada su vida laboral activa o a su fallecimiento.

Otra de las bases de este sistema está constituida por la administración privada de los fondos, la que es realizada por sociedades anónimas, de giro previsional exclusivo, denominadas AFP. Estas empresas son las encargadas de recaudar los aportes de los trabajadores, gestionar la inversión de dichos recursos y, finalmente, otorgar los beneficios correspondientes. Además, celebran con compañías de seguros de vida un contrato de seguro que financiará las pensiones de invalidez y sobrevivencia a que tengan derechos sus afiliados. Para financiarse, pueden percibir una comisión uniforme de los afiliados, comisiones que son fijadas libremente por cada administradora. (Aldunate Riberi, 2011)

La tercera base sobre la cual se sustenta el sistema está constituida por la libre elección de la administradora, puesto que el trabajador tiene derecho de elegir a administradora a la cual se afilia, teniendo la opción de cambiarse a otra cuando lo estime conveniente y el derecho de poder optar libremente al tipo de fondo de pensiones en el cual se invertirán sus ahorros con la sola limitación de la edad que establece la ley en relación al sistema de multifondos. (Aldunate Riberi, 2011)

La última base del sistema se presenta en relación al rol del Estado, el que cumple un papel fundamental al proveer las garantías y el ejercicio del control del sistema.

Entre los mecanismos que contribuyen al funcionamiento del sistema es posible mencionar los siguientes:

1.6.1.- Aportes obligatorios al fondo de capitalización individual.

Esta obligación de cotización legal se materializa a través de cotizaciones periódicas que ascienden al 10% de las remuneraciones imponibles mensuales, con un tope de 60 UF. Para estos efectos, las AFP disponen de una cuenta de capitalización individual en la cual los afiliados acumulan sus fondos, los que son invertidos por las administradoras con miras a obtener rentabilidad.

El sistema de pensiones está basado, a su vez, en la capitalización individual.

Cada afiliado posee una cuenta donde son depositadas sus cotizaciones previsionales, las que recapitalizan y generan rentabilidad por las inversiones que las administradoras

efectúan con los recursos de dichos fondos. Al término de la vida laboral activa este capital les es devuelto, sea al propio afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes, bajo la modalidad de pensión que el trabajador o quien resulte beneficiado elija. La cuantía de la pensión dependerá del monto del ahorro existiendo, por tanto, una relación directa entre el esfuerzo personal y la pensión que se obtenga. (Aldunate Riberi, 2011)

1.6.2.- Aportes voluntarios.

Los afiliados al sistema de previsión también tienen la opción de aumentar sus fondos previsionales mediante aportes voluntarios. A partir de las diversas reformas efectuadas al Decreto Ley N° 3.500, se ha intentado fomentar el ahorro voluntario, con miras a que los afiliados puedan obtener un beneficio mayor a la hora de jubilarse. (Aldunate Riberi, 2011)

1.6.3.- Beneficios

El nuevo sistema de pensiones protege al afiliado ante la vejez y los riesgos de invalidez y muerte. La protección se efectúa mediante el otorgamiento de prestaciones económicas periódicas llamadas pensiones, que son canceladas directamente al afiliado por su AFP o por la compañía de seguro de vida con la cual éste contrató el pago de la pensión, o bien, a los componentes del grupo familiar, si éste hubiese fallecido. (Aldunate Riberi, 2011)

- **Pensión de vejez.**

El primer y principal beneficio que otorga el fondo de capitalización individual se encuentra en la modalidad de pensión por vejez, considerándose a aquellos afiliados que cumplan con la edad exigida por Ley y que corresponde a 65 años, tratándose de hombres y 60 años, en el caso de las mujeres.

Cabe tener presente que bajo esta modalidad de pensión no existe la obligación de someterse a jubilación, por el contrario, se considera un derecho del afiliado que puede o no ejercer al momento de cumplir con el requisito de la edad.

El monto de la pensión de vejez se calcula en base a: el saldo total disponible en la cuenta individual; la composición y edades del grupo familiar y la tasa para el cálculo de

las pensiones en retiro programado que emite anualmente la Superintendencia de pensiones.

El saldo de la cuenta considera el bono de reconocimiento (si se tiene derecho a él), los depósitos convenidos, cotizaciones voluntarias y traspasos que pueda haber hecho el trabajador desde la cuenta de ahorro voluntario a la cuenta obligatoria.

Se puede seguir trabajando estando pensionado por vejez, sea con el mismo empleador o con otro diverso. Por el hecho de encontrarse pensionado este trabajador no está obligado a seguir cotizando en la AFP, sin perjuicio de lo cual deberá seguir enterando, en forma obligatoria, el 7% de su remuneración por concepto de prestaciones de Salud, ya sea al Fondo Nacional de Salud (FONASA) o algunas de las ISAPRES existentes. Con todo, la Ley faculta al trabajador ya pensionado para que siga cotizando, en forma independiente, el equivalente al 10% de su remuneración en su cuenta de capitalización individual. (Aldunate Riberi, 2011)

- **Pensión de vejez anticipada.**

Es aquel beneficio previsional que se materializa en forma anticipada a la edad determinada por la Ley (60 años mujeres y 65 años hombres) en aquellos casos en que se cumplen con los siguientes requisitos

- Si el saldo de su cuenta de capitalización individual permite financiar una pensión igual o superior al 70% del promedio de rentas imponibles de los últimos 10 años de trabajo (debidamente actualizadas) y,
- Si el saldo de su cuenta de capitalización individual permite financiar una pensión igual o superior al 150% de la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado. (Aldunate Riberi, 2011)

- **Pensión de invalidez y sobrevivencia.**

Todo afiliado a una AFP cotiza, en forma adicional, un porcentaje de su remuneración imponible, que incluye el costo del seguro de invalidez y sobrevivencia, es decir, este beneficio es financiado, fundamentalmente, por el propio afiliado. En el caso que el

afiliado no cuente con el seguro mencionado, la pensión deberá ser financiada únicamente con los fondos que se encuentren en su cuenta de capitalización individual.

El cálculo de la pensión, conforme lo descrito por el Decreto Ley N° 3500, para aquellos afiliados que se encuentran cotizando al momento de producirse el siniestro que da origen a este beneficio es de:

- 70% del ingreso base, respecto de aquellos trabajadores que fallezcan presenten una invalidez total.
- 50% del ingreso base, para aquellos trabajadores que estén acogidos a una pensión de invalidez parcial.

Para aquellos afiliados que al momento de presentarse el siniestro no se encuentran cotizando el cálculo es el siguiente:

- 50% del ingreso base, para aquellos que fallezcan o tengan una invalidez total.
- 35% del ingreso base, para aquellos acogidos a la pensión de invalidez parcial.

(Aldunate Riberi, 2011)

1.7.- COMPOSICIÓN DEL FONDO DE PENSIONES.

El fondo neto de la cuenta de capitalización individual con el cual el afiliado cuenta al momento de pensionarse está compuesto por: cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos, traspasos de fondos desde la cuenta de ahorro voluntario, la rentabilidad ganada debido a las inversiones de la AFP, bono de reconocimiento (en su caso), aportes adicionales de la AFP en caso de pensiones de invalidez y sobrevivencia y el costo por concepto de comisiones pagadas con cargo al fondo. (Aldunate Riberi, 2011)

1.7.1.- Multifondos

Constituyen 5 fondos de pensiones distintos, administrados por todas las AFP, incorporados a la legislación previsional mediante la reforma introducida por la Ley N° 19.795, del año 2002, con el fin de diversificar la inversión de los fondos que conforman las cotizaciones obligatorias, el ahorro previsional voluntario y el ahorro voluntario. Los afiliados, de acuerdo a sus expectativas y preferencias personales pueden elegir en cuál

de estos 5 fondos desean que se inviertan sus ahorros previsionales. (Aldunate Riberi, 2011)

El principal objetivo que se persiguió al implementar el esquema de multifondos fue incrementar el valor esperado de las pensiones que obtendrían los afiliados.

Además, este sistema les permite a los afiliados a las AFP intervenir, directamente, en el manejo de sus fondos acumulados, jugando en el escenario financiero a través de las variables riesgo versus rentabilidad. (Aldunate Riberi, 2011)

De esta suerte, las características propias de este sistema de multifondos son las siguientes:

- a) Elección de los fondos por los afiliados.
- b) Diferenciación de los multifondos en atención a la limitación legal de inversión en títulos de renta variable.
- c) Obligatoriedad de la creación de los fondos.
- d) Traspasos entre fondos.

Los multifondos se diferencian entre sí por el porcentaje de recursos que pueden destinar a la compra de instrumentos de renta variable. Las opciones que se desplegarán van desde el Fondo E, que sólo puede invertir en renta fija, hasta el Fondo A, que puede tener hasta un 80% de sus recursos invertidos en títulos de renta variable. En razón de dicha inversión se manifiesta, consecuentemente, una diferencia entre el riesgo inherente a cada fondo y la rentabilidad que cada uno de ellos genera. (Aldunate Riberi, 2011)

El siguiente cuadro detalla los límites de inversión máximos y mínimos en instrumentos de rentas variables que son precisados, respecto de cada multifondo, por la Ley.

Tabla N°3: Límites de inversión máximos y mínimos en instrumentos de rentas variables

TIPO DE FONDO	LIMITE MÁXIMO PERMITIDO	LIMITE MINIMO OBLIGATORIO
Fondo A - Más Riesgoso	80%	40%
Fondo B - Riesgoso	60%	25%
Fondo C - Intermedio	40%	15%
Fondo D - Conservador	20%	5%
Fondo E - Más Conservador	5%	0%

Fuente: (Aldunate Riberi, 2011, pág. 18)

La creación de los fondos tipos B, C, D y E son de carácter obligatorio para las AFP y ellos fueron implementados a partir del 1 de agosto de 2002. La creación del fondo tipo A es voluntaria para estas entidades sin embargo, hoy por hoy, todas las AFP cuentan con este fondo.

Respecto de la elección del tipo de fondo por parte del afiliado cabe tener presente que:

a) En el caso del ahorro obligatorio: los afiliados no pensionados, hombre hasta los 55 años de edad, y mujeres hasta los 50 años, pueden elegir, con sus cotizaciones obligatorias, cualquiera de los 5 fondos. En tanto, los no pensionados hombres mayores de 56 y mujeres mayores de 55 podrán optar a cualquiera, con excepción del fondo voluntario, a saber, el fondo A.

En el caso de los afiliados pensionados, sólo podrán elegir los fondos de menores riesgos, esto es, los fondos C, D y E.

b) En el caso del ahorro previsional voluntario: no hay ningún tipo de restricción legal por edad o de los pensionados, para optar por alguno de los 5 tipos de fondos.

El fondo que se elija dependerá, en gran medida, de la edad del afiliado y los años que le resten para pensionarse. Es decir, si está en una edad cercana a pensionarse, debería evitar invertir en un fondo expuesto a movimientos que determinen una caída drástica de sus ahorros, derivadas de las fluctuaciones del mercado. Por el contrario, un afiliado joven puede ubicar sus ahorros en aquél que posea mayor riesgo, puesto que no los usará en el mediano ni corto plazo; así, podría generarse una mayor rentabilidad que le proporcione mejores beneficios a largo plazo. (Aldunate Riberi, 2011)

En el caso que los afiliados no manifestaren a la AFP el fondo en el que desean se realicen sus opciones de inversión, la Ley establece que estos se capitalizarán de la siguiente manera:

Tabla N°4: Opciones de inversión determinadas por la Ley en caso de no elección por parte del afiliado.

FONDO A			
FONDO B	Mujeres hasta 35 años Hombres hasta 35 años		
FONDO C		Mujeres de 36 a 50 años Hombres de 36 a 55 años	
FONDO D			Mujeres desde 51 años Hombres desde 56 años
FONDO E			

Fuente: (Aldunate Riberi, 2011, pág. 20)

“Cabe considerar que, cualquiera sea el multifondo elegido por el afiliado, cada AFP deberá cobrar una misma comisión a todos sus afiliados con prescindencia de la rentabilidad del multifondo respectivo”. (Aldunate Riberi, 2011)

1.8.- TASAS DE REEMPLAZO:

Se refiere al porcentaje de dinero que significa la pensión respecto a nuestro último sueldo. Y como al momento de jubilar todos tendremos un sueldo distinto y una pensión acorde a la gestión realizada, la tasa de reemplazo será diferente y acorde a cada situación. (Previsionarte, 2013).

30

Además, al calcular la tasa de reemplazo sabemos cuánto poder adquisitivo se pierde con la jubilación. Porque siempre se percibe menos de lo que se obtenía trabajando. De ahí la necesidad de complementar la pensión de jubilación con un producto de ahorro privado, ya sea un Plan de Pensiones, un plan de previsión asegurado (PPA) o un Plan Individual de Ahorro. (Jubilación y Pensión, 2009)

Figura 1:

$$\text{TASA DE REEMPLAZO} = \frac{\text{PENSION PROMEDIO LIQUIDA}}{\text{RENTA LIQUIDA IMPONIBLE}}$$

Fuente: Elaboración propia

Cuando se diseñó el sistema de pensiones de capitalización individual, se estructuró de modo tal que fuera capaz de garantizar pensiones equivalentes al 70% de los ingresos promedios percibidos por el trabajador durante su vida activa. (Asociación de AFP, 2001)

La tasa promedio de reemplazo en el sistema de reparto no está definida como promesa, es decir que el sistema no se creó para calcular esta tasa o para que esta fuera o no inferior a la renta promedio neta, ya que ésta se obtenía al cumplir los requisitos que cada caja de previsión asignaba. Por lo tanto esta tasa debería ser igual o cercana al 100% de la remuneración promedio líquida.

Es un indicador de la capacidad del sistema de pensiones de reducir los riesgos de caída del consumo al pasar de la vida laboral activa al retiro. Se ha estimado que la tasa de reemplazo que generaría el sistema de capitalización individual se ubicaría en torno al 44%. Las proyecciones realizadas para el Consejo indican que con las reformas propuestas, la tasa de reemplazo del sistema previsional como un todo podría incrementarse hasta poco más del 70%.

Reducir la dispersión de tasas de reemplazo. Las proyecciones para el actual sistema previsional indican una gran variabilidad de las tasas de reemplazo futuras como producto de las diferencias entre los afiliados respecto a su densidad de cotizaciones, los diferenciales de rentabilidad de los aportes de los afiliados según estrato de ingreso, y la debilidad de la garantía estatal de pensión mínima y las pensiones asistenciales para aminorar el efecto de estas diferencias. Las proyecciones indican que de aplicarse las reformas propuestas por el Consejo, esta dispersión podría reducirse significativamente.

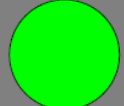
Es así como para el 20% de afiliados con menor acumulación de fondos proyectada, su tasa de reemplazo se elevaría por sobre el 80%, superando el promedio de la población, mientras que en el caso de las mujeres, la tasa de reemplazo prácticamente se duplicaría, nivelándose con la de los hombres. (Comisión Marcel, 2006)

Existen tres estimaciones recientes de TR para Chile, basadas en metodologías (muestras, simulaciones, definiciones) distintas:

- a) OECD: TR promedio de 62% para hombres y mujeres
- b) Paredes (2012), utiliza base de datos de jubilados efectivos; TR neta de 88% para los hombres y 64% para las mujeres
- c) Subsecretaría de Seguridad Social, que la calcula en alrededor de un 63% para los hombres y en un 50% para las mujeres, en base a simulaciones para el futuro. (Schmidt-Hebbel, 2013)

Semáforo Previsional

De acuerdo a la Asociación de Fondo de Pensiones (AFP), para un análisis más simple de los resultados del estudio, se agruparán las tasas de remplazo en tres categorías que serán equivalentes a las señales de un “Semáforo”. Luz Verde corresponderá a una tasa de remplazo superior al 70%; luz Amarilla cuando está entre 40% y 69% y Luz Roja cuando la tasa de reemplazo es inferior al 40% de las últimas rentas. (Asociación de AFP, 2010)

SEMÁFORO PREVISIONAL		
	%	SIGNIFICADO
	70 ó más	Buena tasa de reemplazo
	40 a 69	Mediana Tasa de reemplazo
	0 a 39	Baja tasa de reemplazo

Fuente: (Asociación de AFP, 2010)

1.8.1.- Ley N° 20.305: Mejora las condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones. Bono post-laboral

Con el fin de mejorar las pensiones, de los trabajadores del sector público, que cumplan con ciertos requisitos se crea la Ley 20.305 del año 2008, en donde en su artículo Primero dice lo siguiente:

“Establécese un bono de naturaleza laboral de \$50.000 mensuales, en adelante el bono, para el personal que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley desempeñe un cargo de planta o a contrata y al contratado conforme al Código del Trabajo, en los órganos y servicios públicos y las municipalidades, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados o se traspasen a dichas municipalidades” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012)

El personal mencionado anteriormente tendrá derecho al bono siempre que se encuentre afiliado al Sistema de Pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, y cotice en dicho sistema por el ejercicio de su función pública y cumpla con los requisitos del artículo 2°.

Artículo 2°.- Se deben cumplir los siguientes requisitos copulativos para tener derecho al bono post-laboral:

1. Tener las calidades mencionadas en el inciso primero del artículo 1° en los referidos organismos o en sus antecesores legales, tanto a la fecha de la postulación para acceder al bono como con anterioridad al 1 de mayo de 1981; (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012)
2. Tener a lo menos 20 años de servicios en las instituciones señaladas en el artículo anterior o las que sean sus antecesores legales, a la fecha de la publicación de la presente ley. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012)
3. Tener una tasa de reemplazo líquida estimada igual o inferior a 55% y acceder a una pensión de vejez líquida regida por el decreto ley N° 3.500, de 1980, igual o inferior al monto de límite máximo inicial de pensiones de las ex cajas de previsión fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012)
 - a) Pensión de vejez líquida. Es aquella pensión de vejez otorgada según el decreto ley N° 3.500, de 1980, a que pueda tener derecho el personal afecto a la presente ley, descontadas las cotizaciones obligatorias de salud. Además, a dicha pensión se le sumará cualquiera otra pensión y jubilación líquida que estuviere percibiendo por alguna de las ex -cajas de previsión del antiguo régimen previsional fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, con excepción de las pensiones de viudez y de sobrevivencia, contempladas en cualquiera de los regímenes previsionales .

Para efectos del párrafo anterior de este literal, la estimación del monto de la pensión de vejez líquida corresponderá al menor valor entre la proyección de :

- i. La primera anualidad de la modalidad de retiro programado establecida en el decreto ley N° 3.500, de 1980. Dicha proyección se efectuará considerando el Fondo de

Pensiones en que se encontraren las cotizaciones obligatorias. Sin embargo, si éstas estuvieren en los Fondos de Pensiones Tipo A y B, la proyección deberá efectuarse en el Fondo de Pensiones Tipo D. Con todo, en la estimación de dicho monto se descontará el valor presente de la cuota mortuoria, calculada con los mismos parámetros utilizados en la estimación de la pensión de vejez señalados precedentemente, o

ii. Una renta vitalicia inmediata del decreto ley N° 3.500, de 1980, sin condiciones especiales de cobertura, considerando la edad, el grupo familiar y el total del saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, que el beneficiario tenga a la fecha en que la Administradora de Fondos de Pensiones solicite la información a que se refiere el inciso segundo del artículo 3° de la presente ley. Para este cálculo se utilizará la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias de vejez, en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a aquel en que se efectúe la referida solicitud.

Lo dispuesto en el párrafo precedente, es sin perjuicio de la modalidad de pensión de vejez a que opte el beneficiario del bono al momento de pensionarse.

Para lo anterior, la administradora de fondos de pensiones considerará el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual incluido el Bono de Reconocimiento a que tenga derecho el trabajador, al último día del mes en que la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones le solicitó la información a que se refiere el inciso segundo del artículo 3°. No se incluirán en dicho monto las cotizaciones voluntarias, los depósitos de ahorro previsional voluntario, ni los depósitos convenidos a que se refiere el artículo 20 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

b) Remuneración promedio líquida. Es el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de información señalada en el inciso primero del artículo 3°, actualizadas según la variación del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, respecto de las cuales se hubieren efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas. Sin embargo, en los casos que a continuación se indican, la remuneración promedio líquida se calculará considerando el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los 36 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de información indicada en el inciso anterior, respecto de las cuales se hubieren

efectuado cotizaciones obligatorias, descontadas estas últimas, las que se actualizarán de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior:

i) Respecto de aquellos funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la fecha de la solicitud de información indicada en el inciso anterior hayan cambiado la calidad jurídica de su designación, pasando en un mismo servicio desde un cargo de planta a un empleo a contrata.

ii) Respecto de los funcionarios a contrata que en los tres últimos años anteriores a la fecha de solicitud de información antes indicada hayan cambiado de grado. Lo anterior, no será aplicable en los casos de cambios de calidad jurídica desde la contrata a la planta, o de aumentos de grados por promoción o ascenso.

iii) Respecto de los trabajadores afectos al Código del Trabajo que en los tres últimos años anteriores a la fecha de solicitud de información antes señalada hayan aumentado sus remuneraciones, y ese aumento no tenga su origen en reajustes generales de remuneraciones otorgados al sector público o en alguna otra ley.

iv) Respecto de los trabajadores que durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de información antes indicada no hubieren percibido remuneraciones mensuales por encontrarse designados en comisión de servicio o con permiso sin goce de remuneraciones.

c) Tasa de reemplazo líquida. La expresión porcentual del cuociente que resulte de dividir el monto mensual de la pensión de vejez líquida determinado de conformidad con la letra a) precedente, por la remuneración promedio líquida calculada según la letra b) anterior.

4. Tener cumplidos 65 años de edad en el caso de los hombres y 60 años de edad tratándose de las mujeres. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012)

5. Cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo, en las instituciones señaladas en el artículo 1º, sea por renuncia voluntaria, por obtener pensión de vejez de conformidad con el decreto ley Nº 3.500, de 1980, por supresión del empleo o por aplicación del inciso

primero del artículo 161 del Código del Trabajo, dentro de los 12 meses siguientes de cumplirse las edades señaladas en el número anterior, según corresponda.

El personal que preste servicios por jornadas parciales deberá renunciar al total de horas que sirvan en las entidades mencionadas en el artículo anterior. Podrá acceder al bono el personal que cese en sus funciones o termine su contrato de trabajo, por las causales señaladas en el número anterior hasta el 31 de diciembre de 2024. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012)

1.8.2.- Las tasas de reemplazo teóricas, empíricas o simuladas

La dificultad de una primera aproximación puede derivarse de la fuente de datos utilizada: los cálculos se pueden basar en un relativamente pequeño número de patrones "típicos" de carrera (tasas de reemplazo teóricas), en los datos reales (tasas de reemplazo empíricas) o en datos que son el resultado de un modelo de simulación (tasas de reemplazo simuladas). (Fabio Durán, 2011)

La utilización de tasas de reemplazo teóricas plantean algunas cuestiones para tener en cuenta. En primer lugar, la definición del tipo de trabajador es una dificultad fundamental y cuando se comparan países dicha definición suele variar entre países. En segundo lugar, la medición del bienestar lograda es parcial, al centrarse la atención sólo en las pensiones públicas y privadas y no abarcar otros recursos públicos o privados a los que las personas adultas mayores pueden tener acceso. Por último, por lo general no se tiene en cuenta la estructura de la familia. (Fabio Durán, 2011)

Las tasas de reemplazo empíricas se calculan utilizando datos de la encuesta de hogares que posibilitan dar cuenta de la heterogeneidad de las estructuras familiares, fuentes de ingresos, etc.

Pero las dificultades surgen como consecuencia de la escasa disponibilidad de datos longitudinales que son necesarios para comparar los ingresos de los mismos individuos en diferentes puntos en el tiempo (activo / pasivo). En este contexto las comparaciones internacionales están limitadas por la disponibilidad de fuentes de datos comparables.

Los modelos de simulación pueden superar la mayor parte de las dificultades descriptas en la construcción de las tasas de reemplazo teóricas y empíricas. En particular, los modelos de microsimulación tienen el potencial de caracterizar el comportamiento del mundo real con un número significativo de variables que permiten encarar las restricciones impuestas tanto por la construcción de carrera laborales "típicas", como por la disponibilidad de datos longitudinales. Sin embargo las comparaciones internacionales sobre la base de modelos de micro-simulación son difíciles de aplicar debido a las particularidades técnicas implementadas en cada modelo de simulación. (Fabio Durán, 2011)

1.8.3.- Nivel de agregación: tasa de reemplazo individual o promedio

Teniendo información sobre los ingresos de las personas antes y después de la jubilación, es posible calcular las tasas de reemplazo individuales y de estas obtener una medida del tipo de individuo promedio o "típico". Por otro lado, también es posible calcular el promedio de los ingresos disponibles para un grupo de individuos antes y después de la jubilación, y de la relación de las dos etapas surge la tasa de reemplazo promedio del sistema. Las tasas de sustitución individuales son indicativas de la heterogeneidad de recursos a las cuales las personas adultas mayores tendrán acceso, siendo muy apropiadas para un análisis de distribución. (Fabio Durán, 2011)

Debe considerarse que el promedio de las tasas de reemplazo individual usado como medida sintética es un índice que puede estar fuertemente afectado por un número relativamente pequeño de individuos que gocen de tasas muy altas. O bien por un número importante de personas de muy bajos ingresos durante la etapa laboral activa. Si lo que se pretende es analizar el mantenimiento del nivel de vida, o la nivelación del consumo, se debería excluir del universo de análisis a las personas que no logran reunir los derechos para obtener una jubilación. (Fabio Durán, 2011)

Para encarar este problema se utilizan las tasas de reemplazo promedio del sistema, que se definen como la relación entre los recursos promedios de un conjunto de individuos antes y después de la jubilación, dado que también son apropiadas para medir resultados promedios. (Fabio Durán, 2011)

1.8.4.- Tasas de reemplazo netas o brutas

Los ingresos derivados de la jubilación pueden tener un tratamiento tributario diferente a los ingresos derivados del trabajo. La mayoría de estudios utiliza la definición de tasa de reemplazo tras el pago del impuesto sobre la renta, aspecto también crucial en un estudio comparativo entre países. (Fabio Durán, 2011)

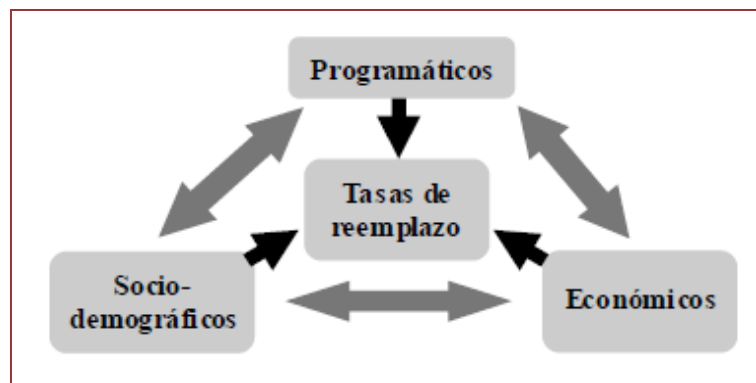
El Subgrupo de indicadores (ISG) del Comité de protección social (2006) calcula tasas de sustitución brutas y netas (teóricas), la definición de este última no sólo como neta de impuestos sobre la renta sino también neta respecto de planes o programas sociales de pobreza. Una medición de bienestar más ajustada debiera percibir quiénes son los potenciales beneficiarios de los planes sociales y cuáles son los requisitos de acceso; en muchos países estos planes no son recibidos por los trabajadores con derecho a pensión.

La tasa de reemplazo estimada para una misma población puede variar según sea el concepto o definición de “salario de referencia” utilizado en su estimación. Los salarios de referencia, a su vez, varían conforme cambia la trayectoria de la carrera salarial, pues se calculan como el último salario percibido, el salario medio de la carrera completa (usualmente mayor que el final) y el salario medio de los últimos 20 años. Así, una tasa de reemplazo calculada sobre la base de los salarios finales recibidos por el trabajador al final de su vida activa contributiva resulta generalmente más alta, que si se calculara sobre cualquiera de los otros salarios de referencia (Fabio Durán, 2011)

1.8.5.- Los determinantes del proceso de acumulación de las cuentas individuales y de la tasa de reemplazo resultante:

Los factores que interactúan en la determinación de las tasas de reemplazo de las pensiones son diversos y tienen complejidades nada despreciables. Los elementos que determinan el nivel final de las tasas de reemplazo de las prestaciones de jubilación basadas en cuentas individuales para sistemas nacionales o subnacionales basados en ese esquema de financiamiento, aunque no exclusivamente, se pueden clasificar en tres grandes categorías:

Figura 2:



Fuente: (Fabio Durán, 2011, pág. 11)

Factores Sociodemográficos:

Se encuentran principalmente la edad de incorporación al mercado laboral, el nivel de cobertura efectiva, es decir, la tasa de afiliación (y cotización efectiva) al sistema en los distintos momentos del ciclo laboral, por edad y sexo. Estos elementos inciden directamente en la cantidad de cotizaciones aportadas a lo largo del ciclo de vida laboral y, por ende, afectan el saldo final de la cuenta individual. Otros elementos demográficos asociados, menos visibles y asociados a la mujer, tienen que ver con la fecundidad y con las costumbres y posibilidades de crianza de los hijos. Usualmente las mujeres se deben ausentar del mercado laboral durante los periodos de embarazo y crianza de los hijos pequeños, y en algunas sociedades lo hacen por largos periodos. En consecuencia, solo por este factor específico, se esperaría que en promedio las mujeres acrediten menor número de cotizaciones (y menos ahorro individual) que los hombres; esto es válido tanto

para la valoración de las tasas de reemplazo de los sistemas de cuentas individuales como los de prestaciones definidas. Es decir, el mercado laboral y el sistema de seguridad social carga el costo reproductivo sobre las espaldas de las mujeres.

Por otra parte, en el momento del retiro, el nivel de la longevidad, medido usualmente por la expectativa de vida a la edad de retiro, es un elemento que afectará directamente, aunque no de manera exclusiva, el valor actuarial (mensual) acreditable por concepto de “renta vitalicia”. A este respecto, hay que mencionar consideraciones de equidad de género: si para calcular el monto del beneficio se aplican tablas de mortalidad diferenciadas por sexo, y debido a que las mujeres poseen una longevidad superior a la de los hombres que en algunos países puede ser muy significativa aún en igualdad de condiciones de saldo final acumulado al momento del retiro a una misma edad, la pensión de las mujeres siempre será inferior que la de los hombres a una edad determinada. (Fabio Durán, 2011)

Factores Económicos:

Éstos interactúan una cantidad de variables que por su naturaleza están fuertemente ligadas tanto al desempeño tanto del mercado de capitales como del mercado laboral.

Desde un análisis de equilibrio general de la economía, habría que considerar la conexión existente entre los mercados de bienes, de factores y de capitales. Es decir, que teóricamente es válido pensar en una interconexión total de las variables macroeconómicas y otras que afectan la creación y dinámica de las cuentas individuales.

La rentabilidad real del fondo de pensiones es el elemento determinante del mercado de capitales que afecta el proceso de acumulación de las cuentas individuales, variable que a su vez está afectada tanto por el nivel de la inflación, como por factores institucionales y regulatorios vigentes en el mercado de capitales.

No es tan sencillo diferenciar de manera tajante los determinantes económicos del proceso de acumulación de las cuentas individuales, con respecto a algunos determinantes socio-demográficos; esto ocurre principalmente con aquellos ligados al desempeño del mercado laboral. En general, las tasas de participación en la actividad

económica y sus diferenciales por sexo y edad, así como el nivel de los salarios reales, influyen fuertemente en el desempeño de un sistema de pensiones, ya sea que esté basado en cuentas individuales o en beneficios definidos.

Las variaciones según la definición elegida podrían ser muy notables, y por ende, el uso del concepto general de “tasa de reemplazo” puede resultar bastante riesgoso y hasta simplificador de una realidad mucho más compleja, o bien engañoso.

Al analizar los determinantes económicos, también entran en juego consideraciones de género que afectan desfavorablemente la posición de las cuentas individuales de las mujeres en comparación con la de los hombres, derivadas principalmente de dos hechos: primero, el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, y segundo, las mujeres ganan menos que los hombres, aunado a la menor densidad de cotización que tienen las mujeres, ya citada. Por ejemplo, en algunos países de Latinoamérica la tasa de desempleo abierto de las mujeres duplica la de los hombres. Por otra parte, se estima que en la región latinoamericana los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres en un 30%, en promedio. En consecuencia, si las pensiones se calculan sobre la base de los salarios, las mujeres corren con una importante desventaja, pues, en igualdad de otras condiciones, sus pensiones terminarán siendo más bajas que las de los hombres. (Fabio Durán, 2011)

Factores Programáticos:

Dejan también sentir un efecto importante sobre los procesos de acumulación y uso de las cuentas individuales. A manera de listado, se pueden mencionar: i) la tasa de aportes y su distribución según riesgo cubierto, ii) el nivel de las comisiones de administración de las cuentas individuales; iii) el nivel de las comisiones de gestión de las rentas vitalicias, es decir, el costo de transformación de un ahorro jubilatorio en una renta jubilatoria vitalicia o temporal, y su administración hasta la extensión del beneficiario o de sus dependientes con derecho; iv) y la edad mínima de retiro vigente en el régimen. (Fabio Durán, 2011)

CAPÍTULO II

2.1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La jubilación es el proceso en donde una persona activamente trabajadora cesa sus labores para convertirse en un sujeto pasivo (Definicion.DE). Internacionalmente este concepto es relativamente similar, pero se han estipulado diferentes topes de edad en donde esta definición se cumple. Al terminar estas funciones las personas jubiladas reciben un pago, llamada pensión, esta última se genera cuando los trabajadores durante su vida laboral han realizado un ahorro, el cual es administrado por una institución previsional. Antiguamente el sistema encargado de resguardar estos ahorros recibía el nombre de cajas de Previsión, el cual era un sistema tripartito y solidario, éste era tripartito ya que los que aportaban a este fondo era el trabajador, el empleador y el estado. Las cuales por un cambio de normativa se transformaron lo que hoy conocemos como Ex INP (Instituto de Normalización Previsional) o IPS (Instituto Previsión Social). Hoy en día, en Chile las principales instituciones encargadas de administrar aquellos recursos, que compondrán el pago de jubilación, obtienen el nombre de Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), pero no han dejado de existir las cajas de previsión (IPS), ya que hay personas, pertenecientes al sistema antiguo que no se cambiaron a las AFP.

En la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar existen diferentes tipos de trabajadores, esta diferencia está dada por la calidad de sus contratos, alguno de estos son: los pertenecientes a la Planta Municipal y Contrata. A su vez, estas menciones se pueden encontrar regularizadas por antiguas cajas refundidas en INP, actualmente IPS, y la mayoría de los trabajadores que al empezar su vida laboral se ven obligados a afiliarse a una AFP. Estos dos sistemas podrían contener diferencias con respecto a la cuantía de su pensión.

En la presente tesis se realizará una comparación de las jubilaciones que reciben los trabajadores de Planta y Contrata de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y de la Corporación Municipal, con respecto al sistema de previsión en donde cotizan. Los resultados se contrastarán mediante cuadros de comparación.

Hipótesis:

Los empleados de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y los de la Corporación Municipal, que han cotizado en el régimen antiguo, es decir, en las Cajas de Previsión (IPS) obtienen mejores pensiones , de acuerdo a la cuantía de éstas, que los que lo han hecho en AFP.

Respondiendo a apoyar una investigación que realiza una sección del departamento de personal de la entidad viñamarina, es por el cual se hará esta indagación.

2.2.- OBJETIVOS

GENERAL:

Analizar las jubilaciones de los trabajadores pertenecientes a la Planta y Contrata de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y de la Corporación Municipal, con relación al Sistema de Previsión en el cual cotizan, ya sea en IPS o AFP.

ESPECÍFICOS:

Describir el Sistema de Previsión chileno desde el cambio de las Cajas de Previsión a las AFP.

Reunir los montos de las pensiones de los trabajadores objeto de estudio asociados a diferentes niveles de renta imponible previsional.

Comparar la cuantía de las pensiones de los trabajadores que cotizan en Cajas de Previsión v/s los que lo hacen en AFP.

ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Describir el Sistema de Previsión chileno desde el cambio de las Cajas de Previsión a las AFP: Para lo anterior se recopilará la mayor cantidad de información referida al Sistema de Previsión chileno, desde el sistema antiguo al actual y como opera hoy en día el antiguo; esto para entender y poder describir eficientemente el tema en cuestión. Esto se realizará a través de bibliografía referida al tema a demás de Páginas Web. La Información requerida está contenida en el marco teórico

Reunir los montos de las pensiones de los trabajadores objeto de estudio asociados a diferentes niveles de renta imponible previsional: Obtener datos cuantitativos desde las bases de datos del departamento de personal y del de remuneraciones de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y del IPS.

Comparar la cuantía de las pensiones de los trabajadores que cotizan en Cajas de Previsión v/s los que lo hacen en AFP: Al tener todos aquellos datos se podrá realizar una comparación de las pensiones de los trabajadores de acuerdo al sistema de previsión al cual pertenezcan. Analizando las dos partes y cotejando los montos o cuantía de cada sistema estudiado.

Criterios a comparar: Cuadros comparativos

IPS			
Trabajador	Remuneración promedio base informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo

AFP			
Trabajador	Remuneración promedio base informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo

2.3.- PROPUESTA METODOLÓGICA

La propuesta metodológica de esta investigación obedece a un estudio de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo

2.3.1.- Primera Etapa: Recopilación de la Información:

La información requerida se obtendrá mediante bibliografía y páginas web referidas al tema (información contenida en el marco teórico), a demás de bases de datos, por la información cuantitativa que se necesitará para poder realizar la comparación de montos.

46

2.3.2.- Segunda Etapa: Sistematización de la información:

La investigación tendrá los siguientes criterios de orden:

- 1.1.- Antecedentes Generales
- 1.2.- El antiguo sistema previsional
- 1.3.- Creación del INP
- 1.4.- Creación del IPS
- 1.5.- Surgimiento del nuevo sistema de capitalización individual
- 1.6.- Descripción actual de sistema de fondo de pensiones
- 1.7.- Composición del fondo de pensiones
- 1.8.- Tasas de reemplazo

2.3.3.- Tercera etapa: Definición Entidad en estudio.

El estudio se focalizará en la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y la Corporación Municipal, la cual tiene un universo de trabajadores de 1952 personas aproximadamente. (Municipalidad de Viña del Mar)

Planta Municipal: 708

Contrata: 202

Honorarios: 1002

Código del trabajo: 40

Este estudio se enfocará al personal que se acogió a jubilación en el período 2009-2012, en base a pensión real. En estos periodos existen aproximadamente 300 personas

jubiladas, de las cuales se va a tomar una muestra de aproximadamente 155 y se analizarán aleatoriamente este grupo de pensionados, para lograr realizar la comparación.

2.3.4.- Cuarta etapa: Revisión de Base de datos

Con respecto a la Base de Datos, ésta será la que contenga los montos de las pensiones de los trabajadores de Planta y Contrata de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y de la Corporación Municipal. Por lo anterior se deberá presentar esta Base de Datos demostrando tales montos. Información extraída de Base de datos:

- Bases Imponibles
- Monto pensión real obtenida
- Tasa de reemplazo

2.3.5.- Quinta etapa: Validación de Hipótesis

La hipótesis de este proyecto de tesis se validará a través de una prueba de hipótesis, o sea a través de la tabla de comparación.

2.3.6.- Sexta etapa: Análisis de resultados.

Al obtener todos los datos que permitan realizar la comparación de esta investigación, se analizarán los resultados. La comparación se realizará a través de los promedios de tasas de reemplazos obtenidas y teniendo en cuenta los tramos de remuneraciones señalados.

IPS			
Trabajador	Remuneración promedio base informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo

AFP			
Trabajador	Remuneración promedio base informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo

2.3.7.- Séptima etapa: Discusión de Resultados.

Se compararán los resultados obtenidos con la teoría que sustenta el problema de investigación.

2.3.8.- Octava etapa: Conclusión

Teniendo los resultados finales de esta investigación se realizará una conclusión la que estará asociada a cada uno de los objetivos específicos planteados.

CAPÍTULO III

RECOGIDA DE DATOS / ANÁLISIS

Los cuadros comparativos que se muestran a continuación señalan los promedios generales, tanto del IPS y de las AFP, en cuanto la remuneración informada, la pensión obtenida y la tasa de reemplazo calculada, ésta última corresponde a un porcentaje que se logra al dividir la pensión con la remuneración.

Se puede observar preliminarmente que los promedios generales de estas dos instituciones difieren significativamente de acuerdo al monto de la tasa de reemplazo arrojada al realizar el cálculo. Si bien la tasa de reemplazo del IPS es más alta que la de la AFP, se puede destacar que la remuneración promedio de la AFP v/s la del IPS es, aunque no por una diferencia muy grande, más alta. Por lo tanto se puede señalar que las remuneraciones de mayor cuantía conllevan a tasas de reemplazos algo más bajas.

Pero lo más importante a destacar es que la pensión obtenida por los diferentes trabajadores, en el caso de las AFP y de acuerdo a la tasa de reemplazo correspondiente, no alcanza el 50% de la remuneración obtenida durante los años de cotizante.

IPS			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 530.373,12	\$ 451.845,13	84,47%

AFP			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 666.838,52	\$ 245.423,50	37,47%

Por tramos de remuneraciones:

Con respecto a los promedios de los cuadros comparativos por tramos de remuneraciones contrastados con el promedio general, se puede destacar que, por ejemplo en el caso del IPS en los tramos de \$200.000 y \$399.999 se concentra la mayor cantidad de pensionados, alcanzando una tasa de reemplazo promedio de 80,83%, en cambio en el caso de las AFP, en este mismo tramo se encuentra la minoría de estas personas y se alcanza solamente un 28,02%. También se puede deducir que la remuneración promedio en el caso de las AFP es mayor que en el IPS.

IPS REMUNERACIÓN ENTRE \$200.000.- Y 399.999.-			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 340.973,65	\$ 273.156,33	80,83%

AFP REMUNERACIÓN ENTRE \$200.000.- Y 399.999.-			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 376.342,00	\$ 105.483,00	28,02%

Podemos observar que en los tramos de entre \$400.000 y \$599.999 en el IPS se consigue una mayor tasa de reemplazo con respecto a los otros tramos, deduciendo que con esta renta es más probable obtener mejores pensiones que en los otros tramos.

Ocurriendo así también con las AFP, ya que se puede observar que el porcentaje obtenido es el que más se acerca a la renta promedio informada. Además se observa la mayor cantidad de pensionados en este tramo por parte de la AFP.

IPS REMUNERACIÓN ENTRE \$400.000.- Y 599.999.-			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 480.414,37	\$ 444.986,33	93,11%
AFP REMUNERACIÓN ENTRE \$400.000.- Y 599.999.-			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 533.249,17	\$ 209.849,33	39,70%

En el caso del IPS, en los tramos de entre \$600.000 y \$799.999 se puede señalar que es el que obtiene la menor tasa de reemplazo y que el promedio de renta promedio informada se encuentra más cercana al límite inferior del tramo. Lo cual no ocurre en los otros casos. En el caso de las AFP la tasa de reemplazo es más cercana a la del promedio general, pero al igual que en el IPS la remuneración promedio informada se encuentra más contigua al límite inferior que en los otros cuadros comparativos.

IPS REMUNERACIÓN ENTRE \$600.000.- Y 799.999.-			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 643.696,27	\$ 507.668,67	78,77%

AFP REMUNERACIÓN ENTRE \$600.000.- Y 799.999.-			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 689.298,91	\$ 248.907,77	36,46%

En estos tramos, en donde la renta es la más alta, se distingue que la pensión también es más alta, pero solo se cumple, ya que la remuneración en su cuantía es mayor, y no por su tasa de reemplazo.

IPS REMUNERACIÓN ENTRE \$800.000 Y MAS			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 1.166.149,20	\$ 1.040.482,40	88,89%

AFP REMUNERACIÓN ENTRE \$800.000 Y MAS			
Trabajador	Remuneración promedio informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
PROMEDIOS	\$ 955.875,35	\$ 331.389,25	34,85%

Para finalizar este análisis y como observación general, se puede decir que en los promedios demostrados en los cuadros comparativos, mayoritariamente la remuneración informada por las AFP era superior a la del IPS.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Discusión de Resultados:

Al contrastar los resultados obtenidos con la teoría que sustenta esta investigación es posible visualizar lo siguiente:

La base de criterio previsional es: generar una pensión de jubilación que implique una tasa de reemplazo de remuneración suficiente para sufragar los gastos de vida del cotizante y el grupo familiar que dependen económicamente de él.

Dado que, al día de hoy, coexisten dos sistemas, es necesario realizar un análisis por cada uno de estos.

En primer lugar para aquellos que cotizaron en cajas de previsión, hoy en día IPS, y que durante 30 años impusieron y cumplieron con los requisitos que planteaba la caja de previsión, deberían obtener una pensión cercana a la renta por la cual impondrían, es decir cercana a un 100%.

El resultado de esta investigación arrojó que, la tasa promedio de reemplazo alcanza un 85%, por lo que se acerca bastante a lo que la teoría indica

En segundo lugar para los cotizantes de AFP, la teoría indica que la tasa promedio de reemplazo que se debería alcanzar por esta entidad era de un 70%.

El resultado para esta entidad arroja que la tasa promedio bordea un 37%, lo cual es significativamente inferior a lo que prometía el sistema de capitalización individual basados en los lineamientos de la OCDE.

Conclusión:

Las siguientes conclusiones están ligadas a cada objetivo específico planteados en esta tesis:

Con respecto a describir el Sistema de Previsión chileno desde el cambio de las Cajas de Previsión a las AFP; podemos concluir que los sistemas de previsión existentes en Chile son dos, predominante hoy en día las AFP, que corresponden a un sistema de capitalización individual, con una cotización obligatoria, en donde la pensión a recibir es aquella resultante de las cotizaciones que se realizaron durante el trabajo activo de una persona, aquel monto cotizado corresponde al 10% de la renta imponible del trabajador.

Y en segundo lugar se encuentran las cajas de previsión o sistema de reparto, las cuales fueron refundidas en el Instituto de Normalización Previsional (INP) y hoy en día conocido como Instituto de Previsión Social (IPS), este pertenece a un sistema tripartito y con cotizaciones voluntarias, en donde la pensión obtenida es la que resultaba de los montos cotizados por cada trabajador, y que aquél es diferente para cada caja.

En relación a reunir los montos de las pensiones de los trabajadores objeto de estudio asociados a diferentes niveles de renta imponible previsional, se puede concluir que estos montos fueron adquiridos de las bases de datos del IPS en Chile atiende y del departamento de personal de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, en donde se pudo obtener un total de 155 valores de pensiones de trabajadores, de un universo de 300, esto corresponde a un 52% del total de pensionados de los periodos 2009-2012.

Y por último al comparar la cuantía de las pensiones de los trabajadores que cotizan en Cajas de Previsión v/s los que lo hacen en AFP, es posible concluir que aquellas personas que cotizaron en el sistema antiguo de reparto v/s los que lo hacen en AFP recibieron mejores pensiones, ya que de acuerdo al estudio realizado se obtuvo que los pensionados del IPS obtienen en promedio un **85%** de la renta líquida promedio imponible, ésta última dio como promedio **\$530.373.-** en donde la pensión promedio obtenida es de **\$451.845.-** Y en el caso de las AFP la tasa de reemplazo promedio, es de un **37%**, en donde la remuneración líquida promedio es de **\$666.838.-** y el monto de la pensión promedio derivada es de **\$245.423.-** En donde además se puede concluir que

aunque los montos de rentas imponibles en el sistema de capitalización individual (AFP) son mayores a los del IPS, la pensión promedio resultante no logra superar a la del sistema de reparto (Ex INP o IPS).

Por lo tanto, la hipótesis descrita en esta investigación se cumple.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldunate Riberi, V. (2011). *Buen Gobierno*. Recuperado el 05 de Octubre de 2012, de http://buengobierno.usal.es/revista/docs/17_Aldunate_ChilePensiones.pdf
- Asociación de AFP. (2001). Recuperado el 1 de septiembre de 2013, de http://www.aafp.cl/wp-content/uploads/2012/07/Ahorro_Previsional_Voluntario.pdf
- Asociación de AFP. (2010). Recuperado el 1 de septiembre de 2013, de <http://www.aafp.cl/wp-content/uploads/2012/07/estudios74.pdf>
- Bembibre, C. (s.f.). *Definición ABC, tu diccionario hecho fácil*. Recuperado el 28 de septiembre de 2012, de <http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). Recuperado el 01 de Octubre de 2012, de <http://bloglegal.bcn.cl/content/view/457297/Funcionarios-a-contrata.html>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). Recuperado el 01 de Octubre de 2012, de http://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.bcn.cl%2Fcarpeta_temas_profundidad%2Ftemas_profundidad.2007-04-11.7191033638%2Fdocumentos_pdf.2007-05-03.1047828843%2Farchivos_pdf.2007-05-03.1263062860%2Farc
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (noviembre de 2012). Recuperado el 1 de septiembre de 2013, de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=282824>
- Biblioteca del Congreso, N. d. (2007). *Los sistemas de previsión social existentes en Chile*. Recuperado el 22 de Octubre de 2012, de http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/temas_profundidad.2007-04-11.7191033638/documentos_pdf.2007-05-03.1047828843/archivos_pdf.2007-05-03.1263062860/arc
- Biblioteca del Gobierno Nacional de Chile. (2002). Recuperado el 08 de Octubre de 2012, de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7149>
- Biblioteca Nacional de Chile. (2005). *BCN*. Recuperado el 23 de Agosto de 2013, de http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-27.1690064663
- CAPREV, L. (1980). *"Uso eficaz del sistema previsional vigente en Chile"*. Caja empleados Municipales, caja de obreros municipales, DL.3550 del 1980.
- Chahuán J., K. (2011). *Teoría Metodológica*.

Comisión Marcel. (Julio de 2006). *BCN*. Recuperado el 29 de Agosto de 2013, de http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/temas_profundidad.2007-09-13.2330905950/ResumenEjecutivo%20Informe%20Marcel.pdf

Definición.DE. (s.f.). Recuperado el 02 de Septiembre de 2012, de definicion.de/jubilacion/

Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. (s.f.). Recuperado el 30 de Septiembre de 2012, de http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf

Fabio Durán, H. P. (mayo de 2011). *eclac*. Recuperado el 2 de septiembre de 2013, de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/43420/ssc-64-tasas-reemplazo-latinoamerica-Mayo2011.pdf>

Hormazábal Sánchez, R. (2011). *El gran engaño, 30 años del Sistema de AFP*. Edición al cuidado de Jaime Hales.

IPS. Gob. (2006). Recuperado el 05 de octubre de 2012, de http://www.ips.gob.cl/transparencia/portal/inp/datos_historia.htm

Jubilación y Pensión. (2009). Recuperado el 1 de septiembre de 2013, de <http://www.jubilacionypension.com/%C2%BFque-es-la-tasa-de-reemplazo-en-el-sistema-de-pensiones/>

MINISTERIO DE SALUBRIDAD, P. Y. (23 de Enero de 1981). Ley 10475. Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (IPS). (2011). Recuperado el 23 de Octubre de 2012, de <http://www.ips.gob.cl/trabajador-46832/beneficios-91301/56-beneficios/beneficios-complementarios/293-ex-servicio-de-seguro-social>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social IPS. (2008). Recuperado el 23 de Octubre de 2012, de <http://www.ips.gob.cl/trabajador-46832/beneficios-91301/56-beneficios/beneficios-complementarios/287-ex-caja-de-prevision-de-empleados-particulares->

Ministerio del Trabajo y Previsión Social IPS. (9 de Junio de 2011). Recuperado el 22 de Octubre de 2012, de <http://www.ips.gob.cl/otros-usuarios/beneficios-ex-cajas/288-ex-caja-bancaria-de-pensiones->

Ministerio del Trabajo y Previsión Social IPS. (2011). Recuperado el 23 de Octubre de 2012, de <http://www.ips.gob.cl/otros-usuarios/beneficios-ex-cajas/298-ex-caja-nacional-de-empleados-publicos-y-periodistas-sector-periodistas>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, I. (2011). *Gobierno de Chile*. Recuperado el 07 de octubre de 2012, de <http://www.ips.gob.cl/ips-53910/ique-es>

MOP, F. (s.f.). *Slideshare*. Recuperado el 01 de Octubre de 2012, de <http://www.slideshare.net/herrerawerner/derechos-y-deberes-funcionarios-presentation>

Municipalidad de Viña del Mar. (s.f.). Recuperado el 29 de septiembre de 2012, de <http://transparencia.vinadelmarchile.cl/>

Previsionarte. (abril de 2013). Recuperado el 1 de septiembre de 2013, de <https://www.previsionarte.cl/blog/item/136-que-es-la-tasa-de-reemplazo>

Riberi, V. A. (s.f.). *Buen Gobierno*. Recuperado el 05 de Octubre de 2012, de http://buengobierno.usal.es/revista/docs/17_Aldunate_ChilePensiones.pdf

Schmidt-Hebbel, K. (9 de mayo de 2013). *senado.c*. Recuperado el 31 de julio de 2013, de http://www.senado.cl/prontus_senado/site/artic/20130509/asocfile/20130509125053/ksh_sobre_sistema_pensiones_chileseminario_senado_9_mayo_2013.pdf

Servicio Nacional del Consumidor SERNAC. (2004). Recuperado el 23 de Octubre de 2012, de <http://www.sernac.cl/68104/>

Superintendencia de pensiones. (s.f.). Recuperado el 01 de octubre de 2012, de <http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6069.html>

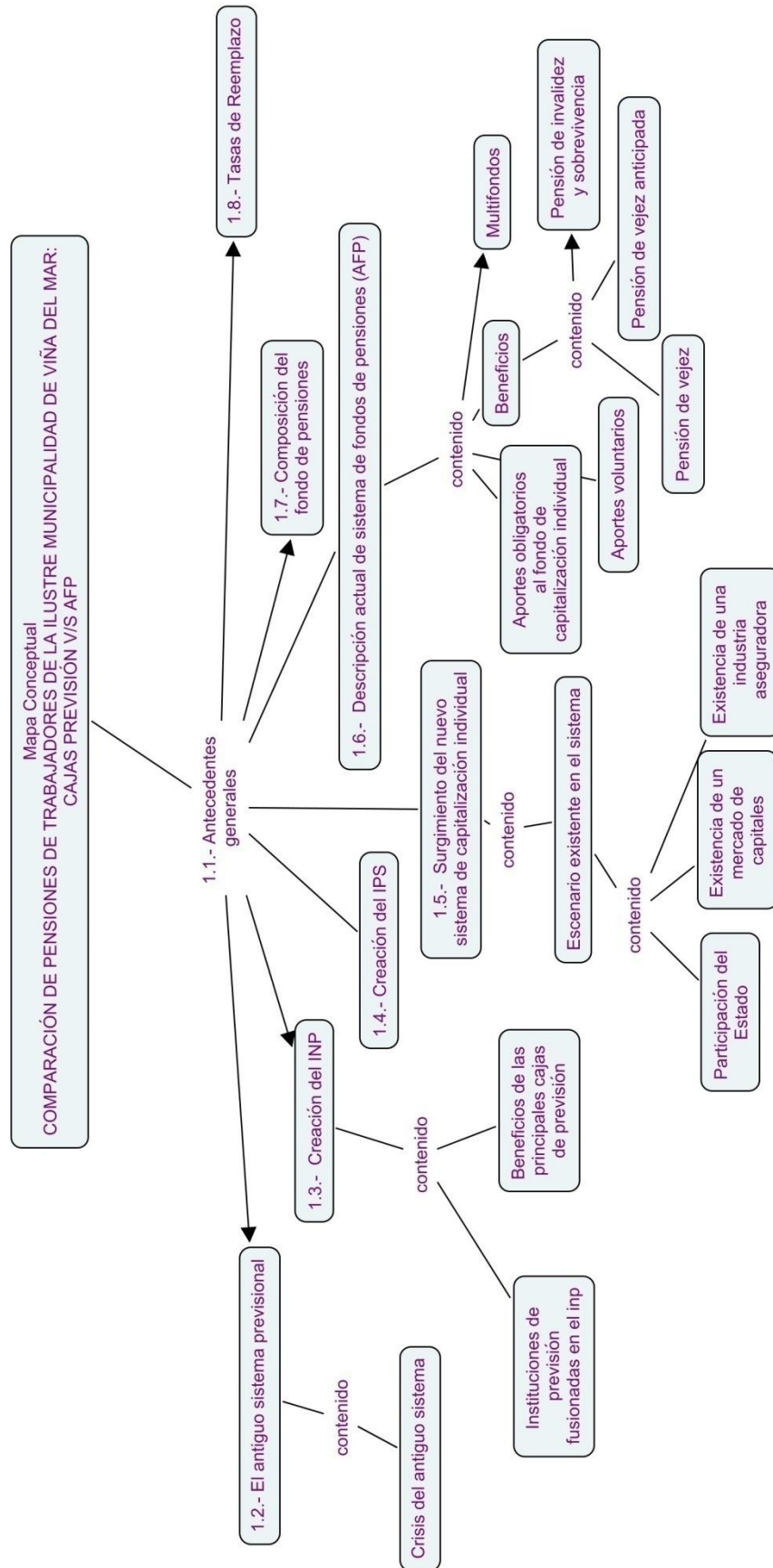
Superintendencia de Pensiones. (s.f.). Recuperado el 01 de octubre de 2012, de <http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6080.html>

Superintendencia de pensiones. (2008). Recuperado el 01 de octubre de 2012, de <http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6082.html>

Valenzuela Chacón, O. (2011). *Sistema Previsional Chileno - Jubilaciones.cl Asesorías Previsionales*. Recuperado el 13 de septiembre de 2012, de http://www.jubilaciones.cl/base_sis.php

ANEXOS

ANEXO 1: MAPA CONCEPTUAL MARCO TEÓRICO



ANEXO 2: CRONOGRAMA DE TRABAJO

Actividades		Diciembre	Enero	Febrero	Marzo		Abril		Mayo				
Semanas		17--23	21--27	04--10	04--10	11--16	25--30	01--07	08--14	15--21	06--12	13--19	20--26
1	Corrección observaciones de profesora	X											
2	Reunión para obtención de información sobre pensiones		X										
3	Análisis de pensiones en cuanto a su monto			X	X								
4	Comparación de los montos de las pensiones				X								
5	Analizar resultados						X	X					
6	Hipótesis								X	X			
7	Conclusiones										X	X	
8	Realizar informe final											X	X

ANEXO 3: DATOS CUANTITATIVOS DE BASES DE DATOS DE:

IPS			
Trabajador	Remuneración promedio base informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
1	\$ 393.546,00	\$ 127.408,00	32,37%
2	\$ 572.840,00	\$ 412.980,00	72,09%
3	\$ 390.657,00	\$ 246.564,00	63,12%
4	\$ 293.541,00	\$ 212.287,00	72,32%
5	\$ 653.712,00	\$ 461.077,00	70,53%
6	\$ 292.692,00	\$ 186.288,00	63,65%
7	\$ 605.811,00	\$ 442.829,00	73,10%
8	\$ 315.898,92	\$ 314.757,00	99,64%
9	\$ 351.988,20	\$ 310.405,00	88,19%
10	\$ 879.365,00	\$ 731.461,00	83,18%
11	\$ 479.355,84	\$ 448.132,00	93,49%
12	\$ 451.351,44	\$ 443.614,00	98,29%
13	\$ 642.864,60	\$ 594.911,00	92,54%
14	\$ 340.224,84	\$ 339.869,00	99,90%
15	\$ 497.409,00	\$ 463.644,00	93,21%
16	\$ 656.290,00	\$ 562.007,00	85,63%
17	\$ 339.462,00	\$ 301.734,00	88,89%
18	\$ 1.169.669,00	\$ 1.066.553,00	91,18%
19	\$ 605.017,00	\$ 442.243,00	73,10%
20	\$ 1.259.911,00	\$ 1.133.732,00	89,99%
21	\$ 301.307,04	\$ 300.387,00	99,69%
22	\$ 556.635,00	\$ 542.977,00	97,55%
23	\$ 468.073,08	\$ 461.068,00	98,50%
24	\$ 388.601,00	\$ 249.193,00	64,13%
25	\$ 329.247,72	\$ 326.108,00	99,05%
26	\$ 1.261.890,00	\$ 1.136.934,00	90,10%
27	\$ 282.687,00	\$ 231.890,00	82,03%
28	\$ 1.259.911,00	\$ 1.133.732,00	89,99%
29	\$ 445.400,00	\$ 429.804,00	96,50%
30	\$ 371.132,00	\$ 224.671,00	60,54%
31	\$ 357.127,00	\$ 319.205,00	89,38%
32	\$ 367.160,00	\$ 330.723,00	90,08%

33	\$ 698.483,00	\$ 542.945,00	77,73%
34	\$ 432.483,00	\$ 398.715,00	92,19%
35	\$ 353.031,00	\$ 301.843,00	85,50%
36	\$ 420.182,00	\$ 403.943,00	96,14%
37	\$ 376.852,00	\$ 346.329,00	91,90%
38	\$ 292.371,00	\$ 247.153,00	84,53%
PROMEDIOS	\$ 530.373,12	\$ 451.845,13	84,47%

AFP			
Trabajador	Remuneración promedio base informada	Pensión de vejez o invalidez líquida	Tasa Reemplazo
1	\$ 449.279,00	\$ 175.219,00	39,00%
2	\$ 498.866,00	\$ 232.322,00	46,57%
3	\$ 1.017.822,00	\$ 460.474,00	45,24%
4	\$ 542.023,00	\$ 163.027,00	30,07%
5	\$ 568.991,00	\$ 231.864,00	40,75%
6	\$ 826.086,00	\$ 397.088,00	48,06%
7	\$ 650.417,00	\$ 104.353,00	16,04%
8	\$ 548.676,00	\$ 251.870,00	45,90%
9	\$ 660.670,00	\$ 206.063,00	31,19%
10	\$ 830.050,00	\$ 375.943,00	45,29%
11	\$ 564.383,00	\$ 120.251,00	21,31%
12	\$ 553.578,00	\$ 220.186,00	39,77%
13	\$ 694.064,00	\$ 183.549,00	27,31%
14	\$ 576.131,00	\$ 277.004,00	48,08%
15	\$ 581.847,00	\$ 215.347,00	37,01%
16	\$ 617.616,00	\$ 207.025,00	33,52%
17	\$ 529.624,00	\$ 250.237,00	47,24%
18	\$ 631.110,00	\$ 153.486,00	24,32%
19	\$ 713.311,00	\$ 223.479,00	31,33%
20	\$ 437.835,00	\$ 228.126,00	52,10%
21	\$ 699.241,00	\$ 26.225,00	46,65%
22	\$ 758.631,00	\$ 260.909,00	34,39%
23	\$ 560.786,00	\$ 84.657,00	15,09%
24	\$ 633.784,00	\$ 313.689,00	49,49%
25	\$ 721.236,00	\$ 292.910,00	40,61%
26	\$ 839.300,00	\$ 207.652,00	24,74%
27	\$ 581.414,00	\$ 288.755,00	49,66%

28	\$	548.985,00	\$	217.508,00	39,62%
29	\$	591.763,00	\$	249.323,00	42,13%
30	\$	635.045,00	\$	183.486,00	28,89%
31	\$	643.111,00	\$	232.099,00	36,09%
32	\$	521.004,00	\$	274.882,00	52,76%
33	\$	1.029.683,00	\$	68.867,00	35,82%
34	\$	789.637,00	\$	276.459,00	35,01%
35	\$	693.500,00	\$	221.920,00	32,00%
36	\$	526.744,00	\$	223.761,00	42,48%
37	\$	492.353,00	\$	173.850,00	35,31%
38	\$	580.608,00	\$	117.765,00	20,28%
39	\$	665.883,00	\$	229.317,00	34,43%
40	\$	792.870,00	\$	221.766,00	27,97%
41	\$	466.058,00	\$	98.097,00	21,04%
42	\$	603.282,00	\$	222.601,00	36,90%
43	\$	1.012.188,00	\$	528.767,00	52,24%
44	\$	755.995,00	\$	372.918,00	49,33%
45	\$	597.974,00	\$	102.219,00	17,09%
46	\$	376.342,00	\$	105.483,00	28,02%
47	\$	564.094,00	\$	141.791,00	25,13%
48	\$	541.118,00	\$	297.513,00	54,98%
49	\$	665.379,00	\$	341.406,00	51,31%
50	\$	716.305,00	\$	219.085,00	30,58%
51	\$	565.644,00	\$	252.617,00	44,66%
52	\$	588.204,00	\$	298.024,00	50,66%
53	\$	813.238,00	\$	321.392,00	39,52%
54	\$	558.617,00	\$	109.595,00	19,61%
55	\$	790.699,00	\$	229.761,00	29,05%
56	\$	577.860,00	\$	264.698,00	45,80%
57	\$	998.230,00	\$	239.930,00	24,03%
58	\$	615.561,00	\$	318.720,00	51,77%
59	\$	572.467,00	\$	190.975,00	33,36%
60	\$	584.079,00	\$	307.006,00	52,56%
61	\$	758.302,00	\$	316.092,00	41,68%
62	\$	655.937,00	\$	217.131,00	33,10%
63	\$	1.009.758,00	\$	293.720,00	29,09%
64	\$	661.074,00	\$	257.383,00	38,93%
65	\$	992.209,00	\$	435.184,00	43,86%
66	\$	1.011.418,00	\$	252.448,00	24,96%
67	\$	709.083,00	\$	272.152,00	38,38%

68	\$	739.295,00	\$	140.949,00	19,07%
69	\$	758.805,00	\$	210.941,00	27,80%
70	\$	634.336,00	\$	203.019,00	32,00%
71	\$	653.954,00	\$	346.749,00	53,02%
72	\$	557.010,00	\$	159.708,00	28,67%
73	\$	447.933,00	\$	195.143,00	43,57%
74	\$	868.996,00	\$	261.819,00	30,13%
75	\$	663.714,00	\$	162.838,00	24,53%
76	\$	981.930,00	\$	378.736,00	38,57%
77	\$	645.257,00	\$	172.640,00	37,94%
78	\$	719.817,00	\$	170.900,00	23,74%
79	\$	717.368,00	\$	248.360,00	34,62%
80	\$	623.700,00	\$	188.209,00	30,18%
81	\$	604.366,00	\$	268.397,00	44,41%
82	\$	720.988,00	\$	317.095,00	43,98%
83	\$	714.359,00	\$	378.311,00	52,96%
84	\$	1.038.780,00	\$	222.854,00	21,45%
85	\$	892.922,00	\$	383.250,00	42,92%
86	\$	512.610,00	\$	199.861,00	38,99%
87	\$	663.774,00	\$	315.344,00	47,51%
88	\$	506.856,00	\$	244.757,00	48,28%
89	\$	584.570,00	\$	140.464,00	24,03%
90	\$	739.119,00	\$	273.110,00	36,95%
91	\$	776.506,00	\$	247.997,00	31,94%
92	\$	497.513,00	\$	252.760,00	50,80%
93	\$	692.633,00	\$	339.282,00	48,98%
94	\$	588.906,94	\$	268.306,00	45,56%
95	\$	496.415,13	\$	240.116,00	48,37%
96	\$	634.834,00	\$	299.798,00	47,22%
97	\$	484.776,00	\$	261.403,00	53,92%
98	\$	626.223,12	\$	232.955,00	37,20%
99	\$	1.081.627,00	\$	278.696,00	25,77%
100	\$	529.392,00	\$	273.903,00	51,74%
101	\$	532.108,01	\$	234.500,00	44,07%
102	\$	903.050,00	\$	216.573,00	23,98%
103	\$	441.651,16	\$	185.096,00	41,91%
104	\$	604.639,00	\$	226.876,00	37,52%
105	\$	534.430,00	\$	161.659,00	30,24%
106	\$	760.053,00	\$	175.390,00	23,07%
107	\$	589.258,00	\$	208.904,00	35,45%

108	\$ 506.014,00	\$ 237.955,00	47,02%
109	\$ 771.565,65	\$ 375.521,00	48,67%
110	\$ 449.013,49	\$ 223.025,00	49,67%
111	\$ 1.016.865,00	\$ 432.503,00	42,53%
112	\$ 492.276,06	\$ 254.999,00	51,80%
113	\$ 990.024,00	\$ 218.385,00	22,05%
114	\$ 431.877,00	\$ 177.069,00	40,99%
115	\$ 475.847,66	\$ 218.652,00	45,95%
116	\$ 599.747,00	\$ 85.848,00	14,31%
117	\$ 963.331,00	\$ 353.504,00	36,69%
PROMEDIO	\$ 666.838,52	\$ 245.423,50	37,47%