

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Nº 11

Panorama de la Seguridad Social es una publicación de la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, CIEDESS, una corporación de derecho privado, sin fines de lucro, que surge como una expresión más de la vocación social que desde sus orígenes ha animado a la Cámara Chilena de la Construcción y su Red Social.

ISSN: 0718 4697

EN ESTA EDICIÓN:

“¿Es Necesario Subir la Tasa de Cotización para Enfrentar el Envejecimiento, o Existen Alternativas?”

Editorial

Esta edición de Panorama de la Seguridad Social tiene por objetivo analizar la factibilidad de un alza en las tasas de cotizaciones. En el escenario actual, en donde la población cada día envejece más y tiene una expectativa de vida más larga, se hace necesario que las personas tengan un fondo de previsión para la vejez que sea más amplio, pues necesitarán más recursos para vivir.

Hoy ya se habla de la cuarta edad, aquellos que están sobre los 80 años y que se jubilaron a los 65. Es por eso que creemos preciso que se genere un debate acerca de la cantidad de cotizaciones que una persona pueda hacer en su vida activa y por sobre todo el monto de éstas y que con él se pueda analizar la posibilidad de reformular las políticas públicas en torno a la jubilación.

Para profundizar en el tema contaremos con el aporte de los Sres. Pedro Arteaga C., Gerente General de Servicios Actuariales S.A., SEACSA, Jorge Claude B., Gerente General de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G., y Roberto Fuentes S., Gerente de Estudios de la Asociación de AFP.

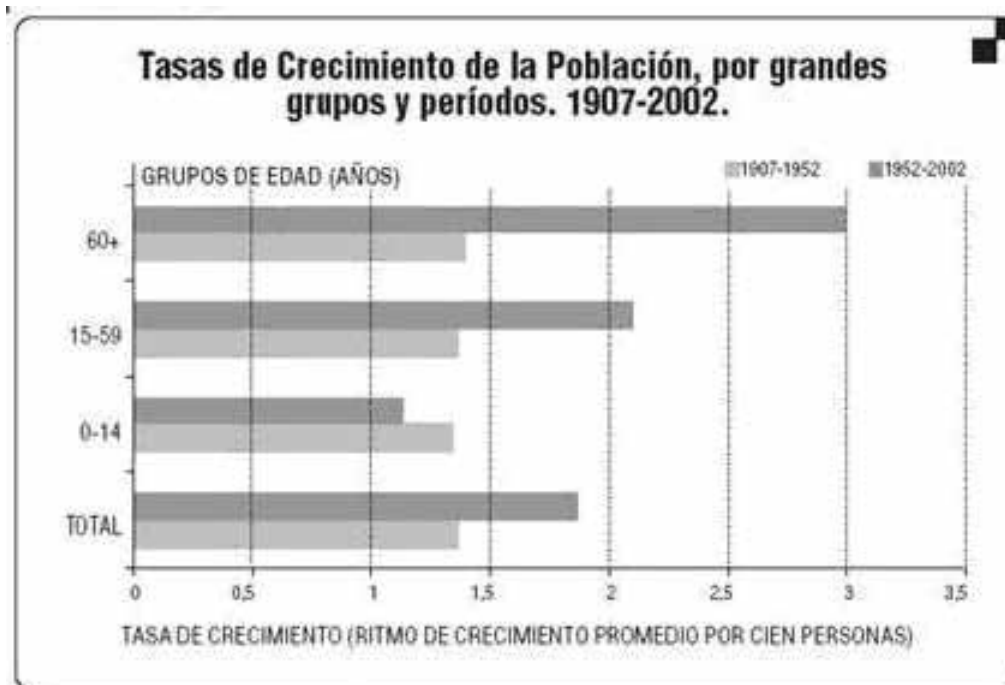
Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

1. Sr. Pedro Arteaga, Gerente General Servicios Actuariales S.A. ¹

Los chilenos estamos viviendo más por el envejecimiento poblacional, lo que es producto de menores tasas de natalidad y mortalidad de la población. Eso genera una mayor cantidad de personas ancianas, respecto de las jóvenes. Según el cuadro N°1, donde la línea gris oscura muestra el período de 1952 al 2002 y la gris clara entre 1907 a 1952, se ve cómo ha ido creciendo la tasa por cada 100 personas, y la participación de cada uno de estos grupos, ese es un indicador de cómo la población está envejeciendo.

Cuadro N°1

Características de Envejecimiento de la Población



Pero la pregunta es: ¿Cuál es la expectativa de vida? Hoy, producto de las menores tasas de mortalidad infantil que ha experimentado el país y el aumento de las expectativas de vida, se proyecta que para el año 2050 las personas recién nacidas tendrán una esperanza de vida de 82 años promedio.

Hoy, producto de las menores tasas de mortalidad infantil que ha experimentado el país, y el aumento de las expectativas de vida, se proyecta que, para el año 2050, las personas recién nacidas tendrán una esperanza de vida de 82 años promedio.

¹ El Sr. Pedro Arteaga Campos es Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Chile; actualmente es Gerente General de Servicios Actuariales S.A., SEACSA.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

La población de los adultos va en aumento respecto a la total, sobre 11% de lo que había en el año 1980. En el 2050 la población adulta va a ser de un 28%. Si se compara con otros países que presentan un mayor desarrollo, en todos ellos se está produciendo el mismo fenómeno: mayor cantidad de adultos respecto a menores de 15 años; éste es el comportamiento estándar. Así lo grafica el cuadro N°2.

Cuadro N°2

Esperanza de Vida al Nacer



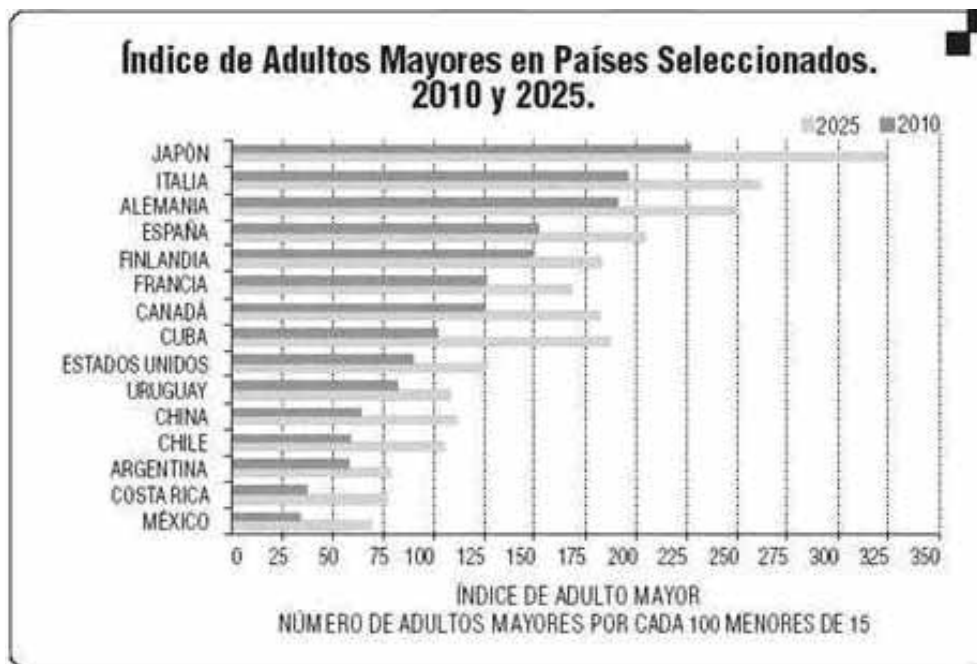
Fuente: INE. Proyecciones de Población, País, 1950-2050, Agosto 2005.

Chile, en términos de calidad de vida, como muestra el cuadro N°3 está de acuerdo al índice de desarrollo humano y dentro de Latinoamérica en el primer lugar, siendo superado por Canadá y Estados Unidos. Lo anterior indica una realidad: Chile ha experimentado mejoras considerables en relación a las expectativas de vida y también a sus condiciones y se espera que en los próximos 15 años Chile pase de un índice de 60 a 105 adultos mayores por cada 100 menores de 15 años.

Si se compara con otros países que presentan un mayor desarrollo, en todos ellos se está produciendo el mismo fenómeno: mayor cantidad de adultos respecto a menores de 15 años; éste es el comportamiento estándar.

Cuadro N°3

Índice de Adulto Mayor



Fuente: Naciones Unidas, Perspectivas de Población Mundial, 2006

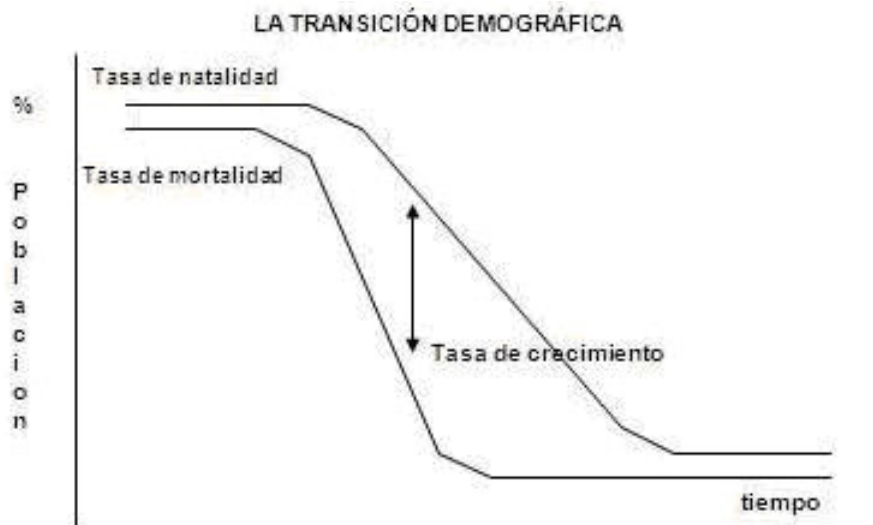
Dentro de la evolución demográfica de las poblaciones, en los países menos desarrollados, las tasas de natalidad y mortalidad son altas; en la medida que avanza el tiempo, hay mayor desarrollo y se observan menores tasas de natalidad y mortalidad.

Chile se estaría situando cerca del último período, producto de una partición demográfica alcanzando niveles de desarrollo.

El estado económico, el bienestar social, la salud física y mental están interconectados, y las relaciones entre ellas son cada vez más estrechas conforme aumenta la edad, y gracias a eso en Chile hoy la expectativa es superior. Así lo grafica el cuadro N°4.

Dentro de la evolución demográfica de las poblaciones, en los países menos desarrollados, las tasas de natalidad y mortalidad son altas; en la medida que avanza el tiempo, hay mayor desarrollo y se observan menores tasas de natalidad y mortalidad.

Cuadro N°4
Evolución Demográfica de las Poblaciones



En relación a la población de generaciones más prósperas, la mitad vive en países desarrollados y, en la medida que las naciones aumentan la estructura poblacional, es más arriesgada en las mujeres, que alcanzan mayores edades que los hombres y tienen más participación en edades más altas, respecto del total, situación totalmente distinta en otros países menos desarrollados.

Existen ciertas variables y parámetros que están asociadas al periodo de aportes durante la vida activa, entre ellas están:

1. Variables

- 1.1 Edad de inicio de la vida laboral
- 1.2 Sexo
- 1.3 Remuneración

2. Parámetros

- 2.1 Tasa de crecimiento de los salarios
- 2.2 Tasa de cesantía
- 2.3 Tasa de cotización
- 2.4 Tasa de interés de capitalización

El estado económico, el bienestar social, la salud física y mental están interconectados, y las relaciones entre ellas son cada vez más estrechas conforme aumenta la edad y, gracias a eso, en Chile hoy la expectativa es superior.

Entonces, ¿cuáles serían las variables que inciden en la proyección de las pensiones en nuestro Sistema de Capitalización? La etapa de aporte a la capitalización, separadas por la edad de jubilación de 65 años para el hombre y 60 años para la mujeres, donde determina la edad pasiva y el pago de los retiros; a partir de ese momento empieza el afiliado a recibir jubilaciones y cuando él fallece le sobrevive su grupo familiar, quienes siguen recibiendo la pensión de sobrevivencia.

Entonces hay variables que están determinando el monto de las pensiones que se dan durante la vida activa y que van a determinar el monto de las mismas.

1. Variables

- 1.1 Monto de ahorro generado durante la vida activa
- 1.2 Edad de inicio de la vida pasiva o jubilación por vejez
- 1.3 Sexo del afiliado
- 1.4 Composición del grupo familiar

2. Parámetros

- 2.1 Tablas de mortalidad para el afiliado y su familia
- 2.2 Tasa de interés de descuento de los flujos de pensiones
- 2.3 Gastos asociados al pago de pensiones

Además, tenemos que considerar que la densidad de las cotizaciones desde el 2002 a la fecha no ha variado en forma significativa, ubicándose en torno al 50%. Esto significa en que la vida laboral los afiliados han cotizado la mitad del tiempo y tienen importantes lagunas.

Los motivos por los cuales se han mostrado menores densidades de cotización son los siguientes:

- La postergación de la entrada al trabajo remunerado, debido a la expansión de la educación, que ha reducido la tasa de participación laboral del grupo entre 15 y 24 años, disminuyendo así el periodo de acumulación.
- El incremento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, con una inserción más inestable que la del hombre, ha afectado su capacidad para acumular fondos previsionales.

La postergación de la entrada al trabajo remunerado, debido a la expansión de la educación, que ha reducido la tasa de participación laboral del grupo entre 15 y 24 años, disminuyendo así el periodo de acumulación.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

- Debido a la mayor rotación laboral, se ha observado una disminución en la importancia relativa de los contratos de trabajo indefinidos y el aumento de los empleos a plazo fijo, de temporada y de jornada parcial. Antes las personas trabajaban en una empresa a lo largo de su vida laboral.
- Como consecuencia de lo anterior se ha observado un aumento importante de las jubilaciones anticipadas con una edad promedio de 57 años en los hombres.

Otro dato interesante es que a noviembre de 2009 el número de afiliados ascendió a 8.551.599 personas y el número de cotizantes fue de 4.359.846, resultando una densidad de 51%. El cuadro N°5 muestra la densidad promedio de las cotizaciones durante un periodo de 29 años.

Cuadro N°5
Promedio de Cotizaciones entre 1980 y 2009

AFILIADOS ENTRE 18 Y 60 AÑOS DE EDAD			
2002	2004	2006	2009
52.6 %	53.9 %	54.9 %	55.6 %

(*) Encuesta de Protección Social (EPS) 2009

En el cuadro N°6 se muestra a los afiliados cubiertos por seguro de cesantía y se encuentran divididos entre hombres y mujeres. El cuadro además evidencia a los que son dependientes e independientes mostrando que éstos últimos son los menos.

Cuadro N°6
Cobertura de Cesantes

Número de Cotizantes por Tipo de Afiliado									
AFP	MUJERES				HOMBRES				Total
	Dependient e	Independient e	Voluntari o	Total	Dependient e	Independient e	Voluntari o	Total	
Capital	308,906	15,626	0	324,532	525,566	22,361	0	547,927	872,459
Cuprum	154,493	3,302	0	157,795	230,317	4,397	0	234,714	392,509
Habitat	426,909	6,728	0	433,637	582,721	6,829	0	589,550	1,023,187
PlanVital	54,183	192	0	54,375	103,201	373	0	103,574	157,949
Provida	594,481	20,215	0	614,696	1,081,160	33,582	0	1,114,742	1,729,438
Total	1,538,972	46,063	0	1,585,035	2,522,965	67,542	0	2,590,507	4,175,542
Porc.		2.91%				2.61%			
Porc. Total				37.96%				62.04%	

Debido a la mayor rotación laboral, se ha observado una disminución en la importancia relativa de los contratos de trabajo indefinidos y el aumento de los empleos a plazo fijo, de temporada y de jornada parcial. Antes, las personas trabajaban en una empresa a lo largo de su vida laboral.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Los cotizantes cubiertos por el seguro son el 15% y, en general, cerca de un 20% de personas que no cotizan, están cubiertas por el seguro. Esto da un indicador respecto de la cobertura del seguro y de la densidad de cotizaciones. Estas personas están cubiertas, pero no cotizan porque están cesantes. Según un estudio realizado por el Mideplan en noviembre de 2009, para medir si el envejecimiento de la población influye sobre el cambio en la probabilidad de que una persona cotice en el sistema de pensiones, arrojó que:

- A medida que los individuos avanzan en edad comienzan a preocuparse por su vejez.
- El comportamiento del hombre es distinto al de la mujer. En el caso de estas últimas, una vez cumplida la edad legal de retiro (60 años) se observa que la probabilidad de cotización es mayor que para el tramo de mediana edad (25 a 44 años). Esto es distinto para los hombres, que una vez cumplida su edad de retiro (65 años), su probabilidad de cotización es menor.
- Las mujeres tienen internalizada su desventaja en materia de acumulación de riqueza para la vejez. Se aprecia en ellas un aumento en la probabilidad de cotización respecto de los hombres.

Cuadro N°7

Proyección de Pensiones

Supuestos Escenario Base:

	Hombre	Mujer
Edad Inicio Laboral	25	25 años
Edad de Jubilación	65	60 años
Cesantía	10,0%	
Capitalización	7,0% anual	
Capital Necesario	4,5% anual	
Incremento salarial	2,0% anual	
Cotización imponible	10,0%	
Tabla de Mortalidad		
Causante	RV2004	
Beneficiario	B2006	

Genero	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo
Hombre	19,0	41,9	7.538	40,5	97%
Mujer	16,0	31,9	4.029	20,8	65%

Las mujeres tienen internalizada su desventaja en materia de acumulación de riqueza para la vejez. Se aprecia en ellas un aumento en la probabilidad de cotización respecto de los hombres.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Bajo este escenario, la pensión que se obtiene en términos de tasas de reemplazo de la última remuneración, el cuadro N°7 muestra la proporción mensual. Cuál sería la última remuneración producto de la tasa de crecimiento del salario, cuál sería el monto acumulado al que está llegando y cuál es la pensión que se obtiene con las actuales tablas de mortalidad y calculado al 4,5% del capital necesario, en este caso se consideran las tablas vigentes del año 2004 y año 2006 para la cónyuge. Para todo este escenario, una persona que hipotéticamente comienza a trabajar a los 25 años, en las condiciones de rentabilidad de 7% obtendría una pensión que sería de un 97% para el hombre y un 65% para la mujer, respecto de la última remuneración, que sería el 41,9%.

En este caso estamos sensibilizando la tasa de cesantía, en un 97% para los hombres, y si la cesantía fuera menor de un 5%, la tasa de reemplazo sería un 102%. A su vez, si aumentamos la tasa de desempleo a un 20%, tendríamos que las tasa de reemplazo sería de un 83% para los hombres y en el caso de la mujer si su pensión base es de 65% y disminuiría a un 58%. El cuadro N°8 evidencia lo anteriormente expresado.

Cuadro N°8

Tasa de Cesantía

Hombre

Tasa de Cesantía	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo
5%	19,0	41,9	7.957	42,7	102%
10%	19,0	41,9	7.538	40,5	97%
15%	19,0	41,9	7.119	38,2	91%
20%	19,0	41,9	6.700	36,0	86%

(Montos en UF)

Mujer

Tasa de Cesantía	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo
5%	16,0	31,9	4.253	22,0	69%
10%	16,0	31,9	4.029	20,8	65%
15%	16,0	31,9	3.805	19,6	61%
20%	16,0	31,9	3.581	18,5	58%

(Montos en UF)

Para todo este escenario, una persona que hipotéticamente comienza a trabajar a los 25 años, en las condiciones de rentabilidad de 7%, obtendría una pensión que sería de un 97%, para el hombre, y un 65% para la mujer, respecto de la última remuneración, que sería el 41,9%.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Si sensibilizamos la tasa de interés de capitalización, partiendo de un escenario base del 7%, un incremento de ésta a un 9% implica un aumento de la tasa de reemplazo a un 170% de la última remuneración, o sea el sistema en general debiera tener un buen resultado bajo esta simulación, asumiendo que la persona está cotizando desde los 25 hasta los 65 años, y en la mujer la tasa de reemplazo es el 65% en el escenario base y un 105% de la última remuneración con el incremento propuesto.

En el caso de la tabla de mortalidad, se observa en el cuadro N°9 un escenario base, de acuerdo a las tablas vigentes, pero al simular con las tablas anteriores sería de un 102%. Ahora acaban de (numero para hacer comparación) ser aprobadas las tablas 2009, con lo cual también se espera que haya una baja en el aumento de las pensiones, producto del mayor costo que genera la mayor expectativa de vida. Esto es importante porque hay una reacción directa de este aumento en la expectativa de vida con lo que significa el cambio de tablas de mortalidad y eso, en forma práctica, se traduce en menos pensiones.

Cuadro N°9

Tasa de Mortalidad

Hombre

Tabla Mortalidad	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo
RV-85 y B2006	19,0	41,9	7.538	42,8	102%
RV2004 y B2006	19,0	41,9	7.538	40,5	97%
RV2009 y B2006	19,0	41,9	7.538	39,7	95%

(Montos en UF)

Mujer

Tasa de Interés	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo
RV-85 y B2006	16,0	31,9	4.029	21,5	67%
RV2004 y B2006	16,0	31,9	4.029	20,8	65%
RV2009 y B2006	16,0	31,9	4.029	20,3	64%

(Montos en UF)

Ahora acaban de ser aprobadas las tablas 2009, con lo cual también se espera que haya una baja en el aumento de las pensiones, producto del mayor costo que genera la mayor expectativa de vida.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

El cambio de las tablas de mortalidad, junto con una revisión práctica se ve, y así lo evidencia el cuadro N°10, que no todas las personas llegan a un ajuste en los aportes para equiparar las pensiones que se obtenían con las antiguas tablas.

Cuadro N°10

Tabla de Mortalidad con Cambios

Hombre

Tabla Mortalidad	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo	Tasa de Cotización Imponible
RV-85 y B2006	19,0	41,9	7.538	42,8	102%	10,00%
RV2004 y B2006	19,0	41,9	7.976	42,8	102%	10,58%
RV2009 y B2006	19,0	41,9	8.128	42,8	102%	10,78%

(Montos en UF)

Mujer

Tasa de Interés	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo	Tasa de Cotización Imponible
RV-85 y B2006	16,0	31,9	4.029	21,5	67%	10,00%
RV2004 y B2006	16,0	31,9	4.171	21,5	67%	10,35%
RV2009 y B2006	16,0	31,9	4.271	21,5	67%	10,60%

(Montos en UF)

Por ejemplo, en las primeras tablas de mortalidad, y que cambiaron el 2004, la cotización era de un 10%, pero, para poder mantener ese nivel de pensiones, necesariamente había que aumentar la cotización a 10,58% con las antiguas tablas de mortalidad, y a 10,78% - con las vigentes -, para tratar de mantener las mismas pensiones que había antes.

El hecho de cambiar las tablas de mortalidad, necesariamente implica una mayor tasa de cotización. Los cambios son imperceptibles para las personas que están empezando a trabajar, pero si a una persona de 55 años le cambian la tabla de mortalidad, significa que en poco tiempo va a tener que tratar de hacer aportes mucho más fuertes para alcanzar el nivel de pensiones que tenía con las antiguas tablas.

El cambio de las tablas de mortalidad, junto con una revisión práctica se ve, y así lo evidencia el cuadro N°10, que no todas las personas llegan a un ajuste en los aportes para equiparar las pensiones que se obtenían con las antiguas tablas.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Finalmente, no hubo cambio en la tabla de mortalidad, pero sí se hizo un cambio de ley, donde se incorporó al cónyuge de la mujer, y a la mujer sola, que antes tenía una pensión básica, casi de un 64% y, al agregar al hombre, su tasa va a ser de un 65%. Así se evidencia en el cuadro N°11.

Cuadro N°11

Cambio de la Ley que Reforma al Sistema de Pensiones

VARIABLE SENSIBILIZADA: CAMBIO DE LEY REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES 2008
EFECTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ DE LA MUJER AL INCORPORAR AL CÓNYUGE

Tabla Mortalidad	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo
Mujer Sola	16,0	31,9	4.029	26,7	84%
Mujer Y Cónyuge	16,0	31,9	4.029	20,8	65%

(Montos en UF)

En otros países, como Colombia y Uruguay, hay pensiones con el 12 y 13% de cotización. Otra alternativa es aumentar la edad de jubilación, un tema hace poco revisado y complicado de poder cambiar.

Sería técnicamente una buena alternativa, pero políticamente complicada. Sería cambiar la edad parcial de jubilación, en donde las mujeres por ejemplo terminen su vida laboral a los 65 años o fomentar la densidad de las cotizaciones, a través, de una mejor y mayor educación previsional. Mediante un estudio sociológico, respecto del conocimiento del sistema previsional, se evidenció que las personas, en general, no manejan los conceptos y características del sistema, es por eso que se hace necesario que la educación, en relación al tema, sea más fuerte y eficiente.

Otro punto que es importante de recalcar, es que dentro de las posibilidades de mejoramiento de pensiones está el poder hacer obligatorio para las personas independientes, pues como se dijo, los que no tienen contrato de trabajo no tienen ahorros para su vejez. Para los que no están de acuerdo, la proyección que hizo el sistema fue a un 4%, - hoy es 9,4% de rentabilidad - y la realidad, bajo una cotización regular, se obtienen pensiones muy buenas, pero el que va a pensionar está en la densidad de cotizaciones.

Mediante un estudio sociológico, respecto del conocimiento del sistema previsional, se evidenció que las personas, en general, no manejan los conceptos y características del sistema; es por eso que se hace necesario que la educación, en relación al tema, sea más fuerte y eficiente.

Las medidas del sistema previsional están orientadas a mejorar la densidad de cotizaciones; de esta manera se incorporó a los independientes, se han establecido bonos de hijo menor, recién nacido; lo que también busca mejorar el nivel de las pensiones.

2. Roberto Fuentes, Gerente de Estudios, Asociación de AFP ²

La densidad y el nivel de cotizaciones, las tasas de reemplazo y la rentabilidad exacta, son temas muy importantes en la seguridad social. Es por eso que se debe hacer una revisión de todos los factores que determinan cuál va a ser la pensión que obtiene un trabajador a la hora de jubilarse.

Dentro de esos factores hay que considerar:

- a) El nivel de renta y su evolución en el tiempo
- b) Densidad de los aportes
- c) Tasa de cotización (10% en hombres y mujeres)
- d) Ahorro previsional voluntario
- e) Tasa de interés tanto en el retiro programado como en la renta vitalicia
- f) Tasas de mortalidad
- g) Edad de jubilación
- h) Sexo
- i) Grupo familiar
- j) Bonos y subsidios (incorporados con la Reforma Previsional)

La cantidad de variables que existen para calcular una pensión, debido a todos los factores que inciden, es tan grande que se pueden hacer muchas sensibilizaciones y, efectuar una de ellas o un promedio, no representaría a nadie.

La densidad y el nivel de cotizaciones, las tasas de reemplazo y la rentabilidad exacta, son temas muy importantes en la seguridad social. Es por eso que se debe hacer una revisión de todos los factores que determinan cuál va a ser la pensión que obtiene un trabajador a la hora de jubilarse.

² El Sr. Roberto Fuentes Silva es Ingeniero Comercial de la Universidad de Santiago, Diplomado en Ingeniería Actuarial de la Escuela de Seguros de Chile, y MBA por la Pontificia Universidad Católica de Chile; actualmente es Gerente de Estudios Asociación de AFP.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Es por eso que para abarcar un espectro más amplio de sensibilizaciones, la Asociación de AFP ha creado una metodología que consiste en hacer una categoría de tasa de reemplazo en función del nivel que se obtenga del promedio de las 10 últimas rentas, lo que fue llamado Semáforo Previsional.

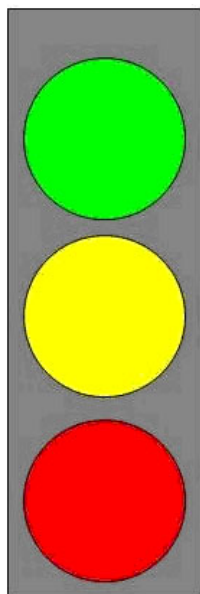
1. Semáforo Previsional

Esta metodología consiste en que se le pondrá luz verde a todas aquellas tasas de reemplazo que sean iguales o superiores a 70%, lo que significa que es muy buena. La amarilla es para aquellas tasas que van desde un 40% a un 69%, lo que es considerada como mediana y la luz roja serán aquellas de 39% o menos, y están catalogadas como una tasa de reemplazo baja.

Así lo demuestra el Cuadro N°1.

Cuadro N°1

Semáforo Previsional



%	SIGNIFICADO
+ de 70	Buena tasa de reemplazo
40 a 69	Mediana Tasa de reemplazo
0 a 39	Baja tasa de reemplazo

La cantidad de variables que existen para calcular una pensión, debido a todos los factores que inciden, es tan grande que se pueden hacer muchas sensibilizaciones y, efectuar una de ellas o un promedio, no representaría a nadie.

Para entender la proyección de pensión se pueden tomar las siguientes variables:

1. Hombre

- Inicia vida laboral a los 18 años
- Remuneración crece al 2% real por año hasta los 50
- Se pensiona a los 65 años
- Tasa de reemplazo: líquida, promedio de los 10 últimos años, y por la renta completa
- Soltero
- Casado (cónyuge 2 años menor)
- Cotiza 10% y 11%
- Beneficiario APS

2. Mujer

- Inicia la vida laboral a los 18 años
- Remuneración crece al 2% real por año hasta los 50, y se pensiona a los 60 ó 65 años
- Tasa de reemplazo líquida promedio de los 10 últimos años, y por la renta completa no promedio
- Soltera
- Cotiza por el 10,2% y 11,2%
- Beneficiaria del Bono por Hijo y APS

Se habla de 50 años pues según estadísticas de la Superintendencia de AFP, en promedio, los cotizantes tienen un crecimiento sostenido de su renta y, luego de ese periodo, se estanca. Incluso al llegar al final de la vida laboral, se evidencia que en los últimos años de cotizaciones, se reduce esa renta promedio. Entonces, si se considera una tasa de reemplazo respecto a la última renta, más baja al promedio, el análisis sería sesgado desde el punto de vista de la jubilación.

Otro punto a considerar es que las personas se pensionan a los 65 años con un retiro programado, calculando la tasa de reemplazo líquida versus la renta reducida de los descuentos previsionales y, en ambos casos, se considerará la renta de los 10 últimos años.

Según los cuadros N° 2, N° 3 y N° 4 si el hombre es soltero, la tasa de reemplazo será con densidad sobre el 50%. Si es casado de 60% y con una tasa de reemplazo de 30%.

Se habla de
50 años
pues según
estadísticas de la
Superintendencia
de AFP,
en promedio,
los cotizantes
tienen un
crecimiento
sostenido
de su renta y,
luego de
ese periodo,
se estanca.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Cuadro N°2

Tasas de Reemplazo Hombre

Años Equiv.	DENSIDAD	Homb. Sol.	H. S. + APS	Homb. Cas.	H. C. + APS
47	100%	132%		114%	
42,3	90%	119%		102%	
37,6	80%	106%		91%	
32,9	70%	93%		80%	
28,2	60%	79%		68%	69%
23,5	50%	66%	68%	57%	61%
18,8	40%	53%	58%	46%	53%
14,1	30%	40%	49%	34%	45%
9,4	20%	26%	40%	23%	37%
4,7	10%	13%	30%	11%	29%
	RENTABILIDAD	5%	5%	5%	5%

Cuadro N°3

Tasa de Reemplazo Hombre Casado

Años Equiv.	DENSIDAD	TASA REMPLAZO LIQUIDA HOMBRE CASADO 65 AÑOS CONYUGE 63 + APS				
47	100%	87%	125%	166%	203%	275%
42,3	90%	78%	113%	150%	183%	247%
37,6	80%	70%	100%	133%	162%	220%
32,9	70%	64%	88%	116%	142%	192%
28,2	60%	58%	75%	100%	122%	165%
23,5	50%	52%	65%	83%	101%	137%
18,8	40%	46%	56%	68%	81%	110%
14,1	30%	39%	48%	56%	64%	82%
9,4	20%	33%	39%	45%	50%	60%
4,7	10%	27%	30%	33%	35%	40%
	RENTABILIDAD	4%	5%	6%	7%	8%

Cuadro N°4

Tasa de Reemplazo Hombre Cotización 11%+APS

Años Equiv.	DENSIDAD	H. S.+APS(10%)	H. S.+APS(11%)	H. C.+APS(10%)	H. C.+APS(11%)
47	100%	132%	146%	114%	125%
42,3	90%	119%	131%	102%	113%
37,6	80%	106%	116%	91%	100%
32,9	70%	93%	102%	80%	88%
28,2	60%	79%	87%	69%	75%
23,5	50%	68%	72%	61%	65%
18,8	40%	58%	62%	53%	56%
14,1	30%	49%	52%	45%	48%
9,4	20%	40%	42%	37%	39%
4,7	10%	30%	31%	29%	30%
	RENTABILIDAD	5%	5%	5%	5%

Otro punto a considerar es que las personas se pensionan a los 65 años, con un retiro programado, calculando la tasa de reemplazo líquida versus la renta líquida reducida de los descuentos previsionales y, en ambos casos, se considerará la renta de los 10 últimos años.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Cuadro N°5

Tasa de Reemplazo Mujer

Años Equiv.	DENSIDAD	Mujer 60	Mujer 65	M.65+B.H.	M.65+APS	M.65+BH+APS	Años Equiv.
42	100%	80%	115%	121%	115%	121%	47
39,6	90%	72%	104%	109%	104%	109%	42,3
35,2	80%	64%	92%	98%	92%	98%	37,6
30,8	70%	56%	81%	86%	81%	86%	32,9
26,4	60%	48%	69%	75%	73%	77%	28,2
22	50%	40%	58%	63%	65%	69%	23,5
17,6	40%	32%	46%	52%	57%	61%	18,8
13,2	30%	24%	35%	40%	49%	53%	14,1
8,8	20%	16%	23%	29%	41%	45%	9,4
4,4	10%	8%	12%	17%	32%	37%	4,7
	RENTABILIDAD	5%	5%	5%	5%	5%	

Cuadro N°6

Bono por Hijo

Ingreso Mínimo 10% 18
\$ 165.000 \$ 16.500 \$ 297.000

Edad Madre	RENTABILIDAD	4%	5%	6%	7%	8%
18	\$	1.876.391	\$ 2.942.073	\$ 4.593.377	\$ 7.141.575	\$ 11.057.908
19	\$	1.804.222	\$ 2.801.975	\$ 4.333.375	\$ 6.674.369	\$ 10.238.803
20	\$	1.734.829	\$ 2.668.547	\$ 4.068.089	\$ 6.237.728	\$ 9.480.373
21	\$	1.668.105	\$ 2.541.474	\$ 3.856.688	\$ 5.829.652	\$ 8.778.124
22	\$	1.603.947	\$ 2.420.451	\$ 3.638.385	\$ 5.448.273	\$ 8.127.892
23	\$	1.542.257	\$ 2.305.192	\$ 3.432.439	\$ 5.091.844	\$ 7.525.826
24	\$	1.482.939	\$ 2.195.420	\$ 3.238.190	\$ 4.768.733	\$ 6.968.358
25	\$	1.425.903	\$ 2.090.877	\$ 3.054.858	\$ 4.447.414	\$ 6.452.183
26	\$	1.371.061	\$ 1.991.311	\$ 2.881.942	\$ 4.166.462	\$ 5.974.248
27	\$	1.318.328	\$ 1.896.487	\$ 2.718.813	\$ 3.884.544	\$ 5.531.707
28	\$	1.267.623	\$ 1.806.178	\$ 2.564.918	\$ 3.630.415	\$ 5.121.951
29	\$	1.218.868	\$ 1.720.169	\$ 2.419.734	\$ 3.392.911	\$ 4.742.547
30	\$	1.171.988	\$ 1.638.257	\$ 2.282.768	\$ 3.170.945	\$ 4.391.247
31	\$	1.126.912	\$ 1.560.244	\$ 2.153.555	\$ 2.963.500	\$ 4.065.970
32	\$	1.083.569	\$ 1.485.947	\$ 2.031.655	\$ 2.769.626	\$ 3.764.787
33	\$	1.041.893	\$ 1.415.188	\$ 1.916.656	\$ 2.588.435	\$ 3.485.914
34	\$	1.001.821	\$ 1.347.798	\$ 1.808.166	\$ 2.419.099	\$ 3.227.698
35	\$	963.289	\$ 1.283.617	\$ 1.705.817	\$ 2.260.840	\$ 2.988.609
36	\$	926.239	\$ 1.222.492	\$ 1.609.261	\$ 2.112.934	\$ 2.767.231
37	\$	890.615	\$ 1.164.278	\$ 1.518.171	\$ 1.974.705	\$ 2.562.251
38	\$	856.360	\$ 1.108.837	\$ 1.432.237	\$ 1.845.519	\$ 2.372.454
39	\$	823.424	\$ 1.056.035	\$ 1.351.167	\$ 1.724.784	\$ 2.196.717
40	\$	791.753	\$ 1.005.747	\$ 1.274.686	\$ 1.611.947	\$ 2.033.997
41	\$	761.301	\$ 957.855	\$ 1.202.534	\$ 1.506.493	\$ 1.883.331
42	\$	732.021	\$ 912.243	\$ 1.134.466	\$ 1.407.937	\$ 1.743.825
43	\$	703.866	\$ 868.802	\$ 1.070.251	\$ 1.315.829	\$ 1.614.653
44	\$	676.794	\$ 827.431	\$ 1.009.670	\$ 1.229.747	\$ 1.495.049
45	\$	650.764	\$ 788.029	\$ 952.519	\$ 1.149.296	\$ 1.384.304
46	\$	625.734	\$ 750.604	\$ 898.603	\$ 1.074.109	\$ 1.281.763
47	\$	601.668	\$ 714.766	\$ 847.739	\$ 1.003.840	\$ 1.186.818
48	\$	578.526	\$ 680.729	\$ 799.754	\$ 938.168	\$ 1.098.905
49	\$	556.275	\$ 648.314	\$ 754.494	\$ 876.793	\$ 1.017.505
50	\$	534.880	\$ 617.442	\$ 711.778	\$ 819.432	\$ 942.134

Muy importante es considerar, a la hora de hacer sensibilizaciones, que muchos afiliados están inscritos en las AFP, pero sin cotizaciones.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Cuadro N°7

Tasa de Reemplazo Mujer

Años Equiv.	DENSIDAD	TASA REMPLAZO LIQUIDA MUJER 65 AÑOS + APS + BONO HIJO (2)				
47	100%	92%	121%	161%	216%	293%
42,3	90%	83%	109%	146%	196%	265%
37,6	80%	77%	98%	130%	175%	237%
32,9	70%	71%	86%	115%	155%	209%
28,2	60%	65%	77%	100%	134%	182%
23,5	50%	58%	69%	84%	114%	154%
18,8	40%	52%	61%	73%	93%	126%
14,1	30%	46%	53%	62%	76%	98%
9,4	20%	40%	45%	52%	61%	74%
4,7	10%	34%	37%	41%	47%	54%
RENTABILIDAD		4%	5%	6%	7%	8%

Cuadro N°8

Tasa de Reemplazo Mujer con Cotización de 11%

Años E quiv.	DENSIDAD	M.60.(10%)	M.60.(11%)	M.65+BH+APS.(10%)	M.65+BH+APS.(11%)	Años Equiv.
42	100%	80%	88%	121%	132%	47
39,6	90%	72%	79%	109%	120%	42,3
35,2	80%	64%	70%	98%	107%	37,6
30,8	70%	56%	61%	86%	94%	32,9
26,4	60%	48%	53%	77%	82%	28,2
22	50%	40%	44%	69%	73%	23,5
17,6	40%	32%	35%	61%	64%	18,8
13,2	30%	24%	26%	53%	55%	14,1
8,8	20%	16%	18%	45%	46%	9,4
4,4	10%	8%	9%	37%	37%	4,7
RENTABILIDAD		5%	5%	5%	5%	

Otro punto muy importante que hay que considerar, a la hora de hacer sensibilizaciones, es que muchos afiliados están inscritos en las AFP, pero sin cotizaciones. También existen los que realizaron sólo una y luego salieron del mercado del trabajo; esa situación se da frecuentemente, aunque la tendencia es a una fuerte incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Pero en la primera época del sistema tenemos una concentración importante de mujeres, que en la práctica sólo están inscritas con una, dos o tres cotizaciones, pero en definitiva engrosan el número, y si se calcula el promedio con una densidad de cotización del 50%, no representa a la mayoría del sistema, sólo a los porcentajes muy bajos.

Casi todos los escenarios de densidad se hacen desde 10%, donde significa que un afiliado cotizó 4,7 años en forma equivalente y un 100%, en la práctica cotizó 47 años en el caso del hombre.

Pero en la primera época del sistema tenemos una concentración importante de mujeres que, en la práctica, sólo están inscritas con una, dos o tres cotizaciones, pero, en definitiva, engrosan el número, y si se calcula el promedio, con una densidad de cotización del 50%, no representa a la mayoría del sistema, sólo a los porcentajes muy bajos.

Si sensibilizamos el 5% para un hombre soltero, la conclusión que se podría hacer, es que se obtienen buenas tasas de reemplazo, sobre el 70%, y con densidades superiores al 50%; es decir, algo más de 24 a 25 años de cotización, y se podrían obtener pensiones sobre el 70%.

Si a este mismo caso se le aplica el aporte previsional solidario, veremos que la calidad de la pensión tiene un incremento muy importante. Por ejemplo, el caso de aquel que solamente cotizó un 10% del período contra años equivalentes de pensión, obtiene una tasa de reemplazo respecto de su cotización de un 13%, y con el aporte previsional solidario, este trabajador la incrementa a más del doble, o sea a un 30%. Este aumento es superior para aquella persona con menor densidad.

Para el caso de una persona con 50% de densidad, el alza es menor, entre 66% y 68%, para un hombre casado, dado que tiene que financiar pensiones a su cónyuge; además se reduce la tasa de reemplazo al mismo nivel de cotización, y este hombre casado obtiene pensiones de reemplazo buenas, con un 60% de densidad de cotizaciones.

En los distintos niveles de rentabilidad, la primera conclusión que salta a la vista es que a mayor rentabilidad, mayor tasa de reemplazo con igual densidad. Una rentabilidad del 4% para un hombre que tiene un 80% de densidad de cotizaciones, obtiene una buena tasa de reemplazo, a medida que va incrementando en un 1% en promedio la rentabilidad del fondo de pensiones, lo que crece en la práctica, casi un 30%. La otra conclusión general que se saca es que a mayor rentabilidad, menor aporte previsional solidario del Estado.

3. Roberto Fuentes, Gerente General Asociación de Aseguradores de Chile ³

En relación al tema de subir las tasas de cotizaciones, un tópico importante es el envejecimiento de la población mundial. Es interesante ver cómo aumenta el porcentaje de la población que va a ser mayor de 60 años hoy.

La otra
conclusión
general
que se saca
es que a mayor
rentabilidad,
menor aporte
previsional
solidario del
Estado.

³ El Sr. Jorge Claude Bourdel es Ingeniero Civil de la Universidad de Chile, Master en Economía y Dirección de Empresas, IESE, Universidad de Navarra, España; actualmente es Gerente General de la Asociación de Aseguradores de Chile A.G.

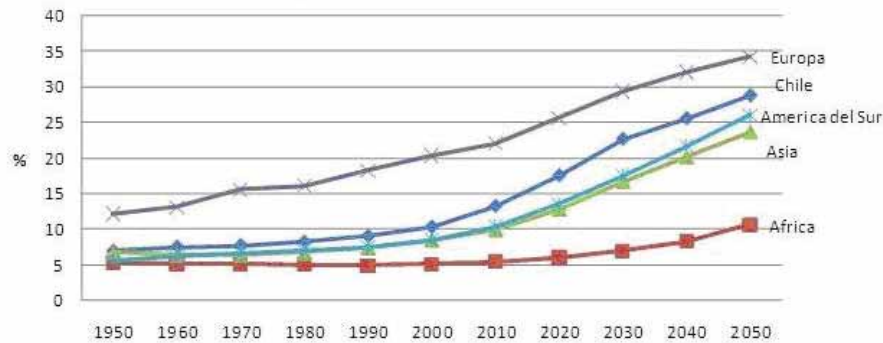
Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

En el caso de Chile, se ve que para el año 2050 cerca de un 30% de la población va a ser mayor de 60 años. Frente a ese escenario es que va emergiendo con fuerza la idea de la cuarta edad, los mayores de 80 años. En Chile se proyecta que para el año 2050 en torno al 8%, de la población va a ser mayor de 80 años. Así lo evidencia el cuadro N°1 y N°2.

Cuadro N°1

Envejecimiento de la Población Mundial

Porcentaje de la población con 60 años o más

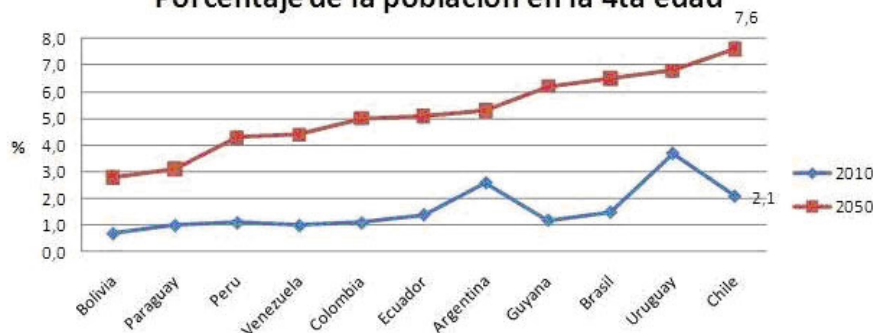


Fuente: elaboración propia en base a World Population prospects: The 2008 Revision – Population Database, United Nations.

Cuadro N°2

Envejecimiento en Latinoamérica

Porcentaje de la población en la 4ta edad



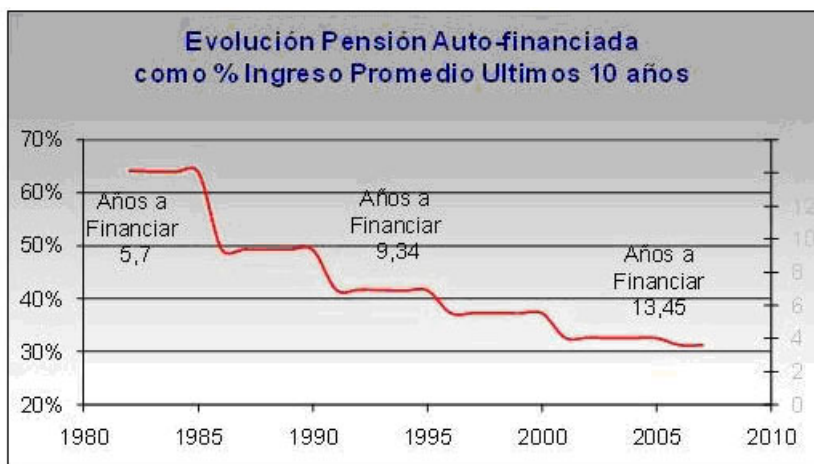
Fuente: elaboración propia en base a World Population prospects: The 2008 Revision – Population Database, United Nations.

En el caso de Chile, se ve que para el año 2050 cerca de un 30% de la población va a ser mayor de 60 años. Frente a ese escenario es que va emergiendo con fuerza la idea de la cuarta edad, los mayores de 80 años.

En el cuadro 3 es posible observar el autofinanciamiento de la pensión respecto a la expectativa del aumento de vida.

Cuadro N°3

El Aumento de la Expectativa de Vida sobre la Pensión Autofinanciada



Escenario en que individuo de 25 años entra a la fuerza laboral ganando 20UF, ahorra 40 años en sistema previsional y gana en estos años la rentabilidad real anual. Termina su vida laboral ganando UF39, se jubila y pensiona a tasa venta, 4,5%.

Hipotéticamente, una persona que tuvo cierto comportamiento previsional, y que entró a trabajar a una cierta edad, y cotizó durante toda su vida activa, tiene un incremento de su remuneración real y hace un ahorro previsional de acuerdo a una tasa de rentabilidad anual.

En todos los escenarios se puede determinar, cuál es el fondo que va acumular esa persona al final de su vida activa. Lo concreto es que sólo por el hecho que han aumentado las expectativas de vida, con un mismo fondo hay que financiar más años de pensiones, pues cuando se pensó la reforma previsional en los años 80, el escenario era diferente, las personas vivían menos, por lo tanto los fondos acumulados durante su vida activa eran suficientes para enfrentar su vejez. Hoy, ha aumentado la expectativa de vida, y existe una tasa de reemplazo bastante inferior.

Hipotéticamente,
una persona
que tuvo cierto
comportamiento
previsional,
y que entró
a trabajar a una
cierta edad,
y cotizó
durante toda su
vida activa,
tiene un
incremento de
su remuneración
real
y hace un ahorro
previsional de
acuerdo a una
tasa de
rentabilidad
anual.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

El punto de vista de la Asociación de Aseguradores se centra fundamentalmente en la importancia de incentivar un mayor ahorro previsional entre los chilenos. Es necesario que la gente cotice más: esa es la conclusión.

Entonces, las preguntas son ¿se debería obligar a la población a cotizar más?, ¿debe subirse la tasa de cotización? o ¿vamos por el camino del convencimiento e intentar que las personas entiendan y asuman su propia responsabilidad, respecto de cómo ir construyendo su futuro? La respuesta es la de convencer.

Se podría haber dicho, “hagamos un aumento de la tasa obligatoria” y no se hizo, sino que se buscó una serie de alternativas, que en definitiva tranquiliza. Hay una razonable expectativa que la ciudadanía se puede subir al carro de este mayor ahorro previsional, independiente de su obligatoriedad.

Es muy conveniente que se de la imposición, puesto que de otra manera se fomenta la informalidad, y eso es complicado. La tendencia mundial es a la informalidad, la gente pide que no se le hagan contratos, ni cotizaciones, porque prefieren que se les pague líquido. Ese incentivo no es sano para el país y va en aumento en la medida que se eleve el costo de la mujer adicional.

Es por eso, dada la informalidad laboral, el camino está por el ahorro previsional voluntario (APV). Este tipo de ahorro ha existido desde que se creó el sistema, pero prácticamente nadie hacía uso de él. Con la reforma al Mercado de Capitales I, en 2002, se autorizó a otros sectores (fondos mutuos, bancos, compañías de seguro de vida, fondos de inversión, corredores de bolsa, etc), a participar en el mercado del APV, con lo que se produjo una explosión y multiplicación de los mismos.

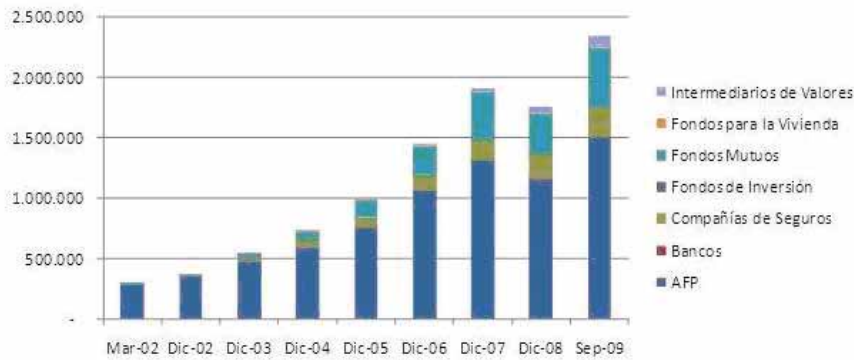
En el cuadro N°4, queda de manifiesto la cantidad de recursos que tienen los fondos de APV.

El punto de vista
de la
Asociación de
Aseguradores
se centra
fundamentalmente
en la importancia
de incentivar un
mayor ahorro
previsional entre
los chilenos.
Es necesario que
la gente cotice
más: esa es
la conclusión.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Cuadro N°4

Saldo Acumulado por APV

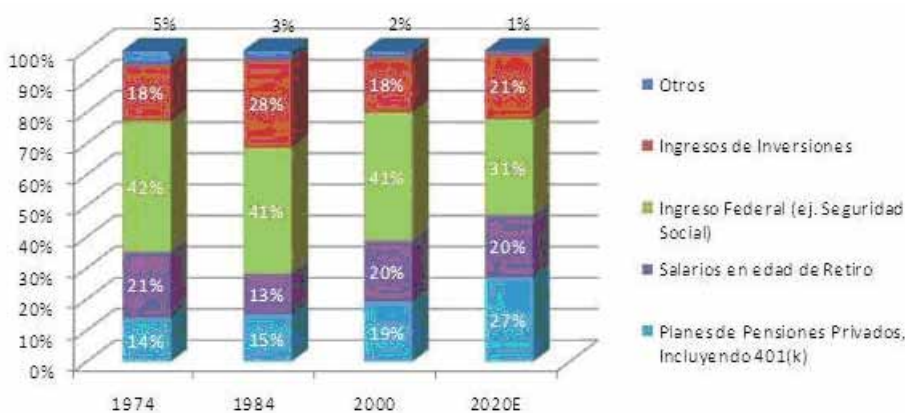


Fuente: SVS.

Por otro lado, la población tiene responsabilidad, porque no necesariamente las fuentes de ingreso de las personas tienen que salir de la pensión. Se tiene que pensar, como país, en políticas públicas que incentiven otras fuentes de ingreso en la etapa de retiro.

Cuadro N°5

Fuentes de Ingreso para el Retiro en Estados Unidos



Fuente: Data is based on Current Population Surveys and Social Security Administration estimates

Este cuadro, el N°5, muestra lo que ocurre en Estados Unidos, y se ve que la seguridad social - es el verde -, cae un 42% en 1974.

Por otro lado, la población tiene responsabilidad, porque no necesariamente las fuentes de ingreso de las personas tienen que salir de la pensión. Se tiene que pensar, como país, en políticas públicas que incentiven otras fuentes de ingreso en la etapa de retiro.

Se proyecta que va a representar solamente un 31% del ingreso de las personas en la edad ya pasiva. Claramente las personas van buscando alternativas propias y entre ellas, sin duda, el 27% corresponde a planes de pensiones privados, el equivalente al APV o APV colectivo, y se ve que es un camino a profundizar.

El APV individual, potencialmente debería haber beneficiado a unas 700.000 personas en la práctica y solamente el 20% de esas personas entraron al APV. El resto que tenían incentivo tributario previos a la reforma previsional y así y todo no hacían APV. Lo anterior tiene que ver básicamente con la dificultad de llegar a acceder a esas personas, desde el punto de vista de estrategias comerciales de los distintos actores que están en el mercado.

Sin duda el gran actor que se incorpora con la Reforma Previsional, es el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), con el cual entra a jugar no sólo la persona, sino que también el empleador y el Estado, cada uno con lo suyo. Este círculo puede ser muy virtuoso y puede significar un incremento significativo en los ahorros de los chilenos para efectos de financiar mejores pensiones.

Hay un beneficio tributario, que es nuevo en la Reforma Previsional, para quienes optan por hacer el ahorro previsional voluntario o colectivo. Básicamente se incorpora un mecanismo, en virtud del cual la persona puede ahorrar sea deduciendo el impuesto, como era antes de la reforma previsional, o ahorrando con dineros ya tributados; si lo hace de la primera manera, en definitiva lo que pasa es que a la salida no paga impuesto, por lo tanto retira sus aportes sin pagarlos y eso es un incentivo interesante que debiera atraer a las personas de rentas medias que tienen una tasa marginal de impuesto, bajo el 15%.

En APV y APV colectivo hay una cantidad enorme de personas - unos dos millones de cotizantes - que debieran verse, sobre todo, beneficiados por el segundo, y ese es el desafío, buscar la manera de acceder a esas personas y convencerlas que es importante que aumenten su ahorro previsional con miras a financiarse una mejor pensión.

Claramente las personas van buscando alternativas propias y entre ellas, sin duda, el 27% corresponde a planes de pensiones privados, el equivalente al APV o APV colectivo, y se ve que es un camino a profundizar.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Esta proyección, Cuadro N° 6, es sobre lo que debiera pasar con el APV y el APVC. Si bien esto no se dio, porque el año 2009 hubo una crisis, se espera que vaya teniendo esa forma y que, en definitiva, la gran explicación de por qué las personas hacen ahorro previsional, va a estar en que los empleadores van a actuar como aglutinadores de demanda, y serán ellos los que gestionen la contratación de los planes colectivos de ahorro previsional.

Cuadro N °6

APV Y APVC



En resumen, el APV existía sólo para los que pagaban impuestos. Está situación se corrigió con la reforma previsional: hoy a todos les conviene hacer APV, sea individual o colectivo. El colectivo será una herramienta efectiva para mejorar las pensiones de las personas con empleo estable y rentas medias o bajas. Todavía falta un incentivo para que el ritmo de suscripción al APV colectivo de las empresas, sea más rápido.

En resumen,
el APV existía
sólo para los
que pagaban im-
puestos.
Está situación
se corrigió con
la reforma
previsional:
hoy a todos les
conviene hacer
ahorro previsional
voluntario, sea
individual o
colectivo.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Es un punto donde falta un elemento, y es un estímulo para el empleador. El empleador hoy no tiene grandes incentivos. Es cierto su aporte, en esta mesa de tres patas: el Estado pone su parte, también el trabajador y la empresa. El empleador puede darle un tratamiento de gasto para lo que aporta, pero quizá habría sido interesante, para echar andar la rueda, haber introducido un incentivo adicional; en vez de deducirse de la base imponible se pudiera hacer del impuesto determinado al estilo del SENCE, durante un período de tiempo, con miras a que el empleador en el fondo le resulte un poco indiferente a la partida entrar en este esquema.

Esto es porque, una vez que ya se ha entrado, la dinámica va mostrando que las personas, cuando reciben su cartola y van viendo que tienen un fondo acumulado, van generando una serie de incentivos que son muy positivos.

En conclusión, con el nivel de ahorro actual, las pensiones, serán suficientes, y es bueno no siempre pensar en un Estado tan paternalista, sino que las personas tienen ciertas responsabilidades respecto de cómo construir su futuro y, desde ese punto de vista, es interesante que cada cual vaya viendo cómo poder ir armando mejor su situación de futuro. Las políticas públicas también son importantes, porque una estructura de incentivos a la contratación de personas mayores también ayudaría. Cada día con mayor fuerza los adultos mayores se insertan en el mundo laboral. No se puede pensar solamente en que la pensión lo tiene que hacer todo, eso es importante.

Para incentivar el ahorro, no es necesario obligar; se requiere educar y, obviamente, el fondo de educación previsional es muy importante. También la acción de los empleadores, incentivarlos y mantener un ambiente competitivo, como el que existe en el APV y el APVC, porque hay muchas personas, ejecutivos comerciales de AFP, de compañías de seguros, de fondos mutuos, de bancos, de distintos actores, que están tratando de captar clientes y ofreciendo sus productos y en la práctica, se va a traducir en que una mayor cantidad de personas se van a subir al carro del ahorro voluntario.

Para incentivar
el ahorro,
no es necesario
obligar;
se requiere
educar y,
obviamente,
el fondo de
educación
previsional es
muy importante.

PANORAMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
es una publicación editada por CIEDESS,
Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social,
integrante de la Red Social de la Cámara Chilena de la Construcción.
Su finalidad es promover el conocimiento de la seguridad social
y difundir los temas relacionados con ella.

Director Responsable: Nicolás Starck Aguilera
Editor: Pilar Ezurmendia Álvarez
Comité Editorial: Juan Pablo Grez Prado, Patricio Merino Scheihing
y Luis Felipe Prats Astaburuaga.

ISSN: 0718 4697

CIEDESS
Dirección: San Ignacio N° 50, piso 2, Santiago
Fono: (56-2) 672 58 81 / (56-2) 698 72 41
Fax: (56-2) 699 54 36
Sitio web: www.ciedess.cl
E-Mail: secretaria@ciedess.cl

