



SERIE INFORME **ECONÓMICO**

# Sistema de Pensiones en Chile y su comparación con otros países

Carolina Grünwald N.

SERIE  
INFORME  
ECONÓMICO  
ISSN 0717 - 1536

Junio 2019

278

## **CAROLINA GRÜNWARD N.**

es ingeniero comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Master in Macroeconomy Policy and Financial Markets, Universidades Pompeu Fabra y Autónoma de Barcelona. Se desempeña como Economista Senior de LyD.

# CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO **05**

1. SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE.  
**CARACTERÍSTICAS Y DESAFÍOS** **06**

2. PARÁMETROS A NIVEL  
INTERNACIONAL **10**

3. ALGUNAS REFLEXIONES **15**

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **16**



# *Resumen Ejecutivo*

**E**n Chile se están otorgando jubilaciones que no satisfacen las expectativas de la población. En general, los motivos de esto radican en condiciones exógenas a la administración del sistema, tales como la demografía, el nivel de las tasas de interés internacionales o el mercado laboral, sin que se hayan actualizado los parámetros básicos del sistema de pensiones.

Sin embargo, además de una mayor tasa de cotización o de un alza en la edad de jubilación, para que el sistema otorgue pensiones más altas es primordial lograr un aumento en la densidad de cotizaciones, es decir, que no haya o que se reduzcan lo más posible las lagunas previsionales. Actualmente es un problema central en Chile, porque los trabajadores que se están pensionando por vejez han cotizado en promedio sólo 17,9 años y 12,7 años para el caso de las mujeres. Esto es, a todas luces, muy poco.

El presente documento busca describir en qué consiste y cómo funciona actualmente el régimen de pensiones en Chile, para luego comparar sus aspectos principales con algunos sistemas de pensiones internacionales.

En términos generales, estos sí han realizado a lo largo de la historia variadas modificaciones en sus parámetros, al tiempo que muchos países han logrado transitar desde un sistema de reparto hacia un sistema mixto, es decir, incorporando elementos de capitalización individual, principalmente para evitar la insolvencia financiera del sistema.

# 1. SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE. CARACTERÍSTICAS Y DESAFÍOS

**H**asta el año 1980 Chile poseía un sistema de pensiones de reparto, con beneficio definido, el cual fue modificado en mayo de 1981 hacia un sistema de pensiones financiado mediante capitalización individual y contribución definida, administrado por el sector privado vía Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

La diferencia entre ambos tipos de sistemas radica en que en un sistema de reparto, las pensiones las reciben sólo quienes hayan contribuido un determinado número de años. Es decir, éstas tienen relación con las remuneraciones históricas, y se pagan con las cotizaciones de quienes están efectivamente trabajando. Los aportes no son propiedad del cotizante.

En un sistema de capitalización individual, en tanto, las pensiones las reciben quienes han cotizado, debido a que los fondos son de su propiedad y se definen en base al ahorro acumulado de cada uno.

En Chile, un sistema de reparto (como algunos proponen) es actualmente inviable por una razón muy simple: el envejecimiento de la población, donde la cantidad de personas “activas” por cada persona mayor de 65 años, ha venido reduciéndose sistemáticamente y se espera que continúe a la baja. Específicamente, en 1985 había 7,1 personas activas por cada jubilado, cifra que alcanzaría sólo a 2,1 al 2050. (Tabla N° 1). Esto imposibilita poder pagar pensiones actuales con aquellos cotizan en el mismo período.

Tabla 1  
**NÚMERO DE PERSONAS ENTRE 20 Y 65 AÑOS  
POR CADA PERSONA MAYOR DE 65 AÑOS**

Fuente: Elaboración propia en base a datos INE.

1985	2010	2025	2050
7,1	5,2	3,3	2,1

El 2008 se realizó una importante reforma al sistema de pensiones chileno (Ley N° 20.255) al incorporar el Pilar Solidario, permitiendo de esta manera a personas que no tenían ahorros, optar a la pensión básica solidaria. Vale la pena mencionar que antes de esta reforma existía un componente solidario en el sistema, donde el Estado era el encargado de complementar la pensión de aquellas personas cuyo saldo acumulado en la cuenta individual fuese insuficiente para financiar una pensión mínima y que cumplieren ciertos requisitos.

Desde el 2008 el sistema de pensiones se compone de tres pilares: el Obligatorio, el Voluntario y el Solidario, en línea con lo propuesto por el Informe de la Comisión Marcel (2006), consejo asesor presidencial convocado por Michelle Bachelet para estudiar y dar recomendaciones para una -ya en ese entonces- urgente y necesaria Reforma Previsional.

En la actualidad, y por motivos mayoritariamente ajenos a su alcance, las AFP han sido señaladas erróneamente como las principales responsables de las bajas pensiones que se están otorgando en Chile. Respecto de esto, recordemos que las AFP fueron creadas para realizar una labor muy específica: tomar los aportes obligatorios de los afiliados y lograr rentabilidad, de modo que las personas puedan obtener ingresos cuando dejen de trabajar. Así, no hay duda que, en esta tarea, las AFP han sido exitosas.

Específicamente, una persona que haya cotizado de manera constante desde el inicio del sistema de pensiones, a diciembre del 2017 se encontrará con que cerca de un 75% de su saldo previsional es sólo rentabilidad. O dicho de otra forma, de cada \$ 100 que recibirá de pensión, sólo \$ 25 corresponde al aporte directo y el resto que recibe es gracias a la gestión y el trabajo de la AFP.

Lo que ocurre actualmente es que el sistema de pensiones chileno, al igual que en el resto del mundo, está enfrentando desafíos adicionales a los que debía hacer frente cuando nació, a principios de los años 80: el aumento en

Tabla 2  
**PARÁMETROS DEL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE**

Fuente: Elaboración propia.

	1981	2018
Edad de jubilación	H 65 años, M 60 años	H 65 años, M 60 años
Tasa de cotización obligatoria	10%	10%
Tasa de interés 30 años EE.UU.	13%	3%
Expectativa de vida a la edad de jubilar	H 13 años, M 21 años	H 20 años, M 30 años

la esperanza de vida, los cambios en los salarios reales y las bajas mundiales en las tasas de interés. Sin embargo, en nuestro país esto no ha venido acompañado de ajustes paramétricos (Tabla N° 2).

**a) Desempeño del sistema de pensiones chileno en la actualidad y la importancia de cotizar**

En general, la percepción que existe de bajo nivel de las pensiones obtenidas en Chile es a causa de que las personas no relacionan el monto de las pensiones que reciben con lo que ellas aportaron a lo largo de su vida, sino que con los últimos salarios recibidos en su vida laboral.

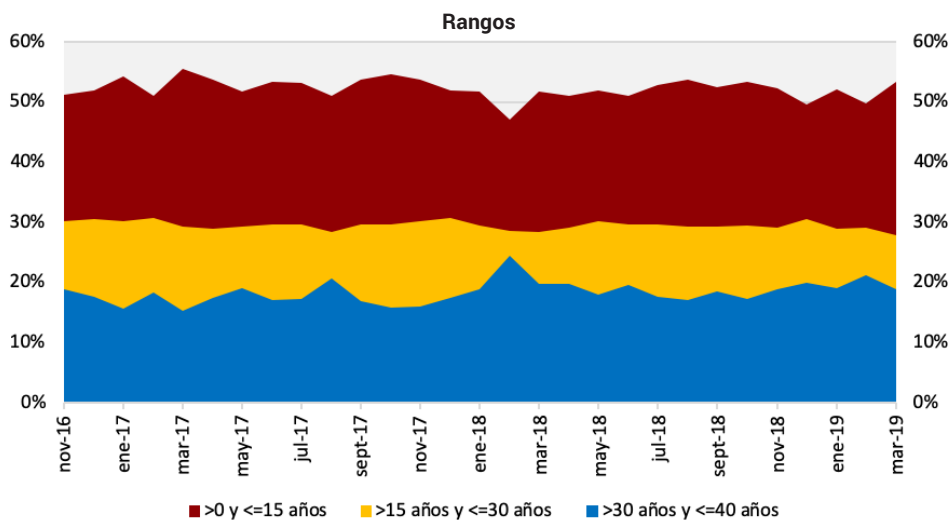
Pero lo cierto es que en un sistema de ahorro individual como el nuestro, para obtener buenas jubilaciones hay que aportar al sistema, cuestión que en Chile no ocurre de manera generalizada. Por una parte, hay aún mucha informalidad en el trabajo, que mantiene a un grupo importante de personas sin cotizar. Por otra parte, existe irregularidad de

cotizaciones en aquellas personas que trabajan de manera dependiente, como asalariados<sup>1</sup>.

Mirando la evidencia, según información de la Superintendencia de Pensiones, desde noviembre del 2016 a marzo del 2019, en promedio un 52% de los pensionados a esa fecha cotizó para su jubilación 15 años o menos, lo que en varios países del mundo incluso significaría que no podrían acceder a una pensión parcial (Gráfico N° 1). En contraste, se observa que en promedio, sólo un 18% de los trabajadores cotizó entre 30 y 40 años.

Gráfico 1  
**AÑOS COTIZADOS DE LAS PENSIONES POR VEJEZ PAGADAS EN RETIRO PROGRAMADO**

Fuente: Elaboración propia a partir de Superintendencia de Pensiones.



<sup>1</sup> Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Además, esta realidad se torna aún más compleja si consideramos que la tasa de cotización obligatoria continúa siendo de 10% desde inicios del sistema, aun cuando las expectativas de vida han aumentado de manera significativa.

De esta manera, lo que tenemos actualmente en Chile es un sistema que pretende financiar 30 años o más luego de la jubilación, habiendo cotizado por 35 años sólo el 10% del sueldo, tarea que es aún más difícil si es que además se está cotizando, de manera efectiva, menos de 15 años.

Como el sistema previsional es un reflejo de lo que pasa en el mercado del trabajo, es interesante observar la realidad de este último. Si vemos lo que está pasando con la formalidad del empleo, se tiene que, aun cuando la proporción de cotizantes respecto del total de ocupados ha ido aumentando en el tiempo, todavía existe una proporción importante de trabajadores que no cotiza (Tabla N° 3).

Tabla 3  
**COTIZANTES Y OCUPADOS**  
**(PROMEDIO ANUAL, NÚMERO DE PERSONAS)**

Fuente: Elaboración propia a partir de Superintendencia de Pensiones y Encuesta Nacional de Empleo (INE).

	Cotizantes	Ocupados	Ratio
2010	4.576.660	7.123.186	64,3%
2011	4.850.538	7.475.210	64,9%
2012	5.165.829	7.614.593	67,8%
2013	5.327.888	7.777.201	68,5%
2014	5.410.100	7.890.466	68,6%
2015	5.550.646	8.011.747	69,3%
2016	5.652.725	8.110.444	69,7%
2017	5.683.050	8.268.800	68,7%
2018	5.886.220	8.381.128	70,2%

Por lo tanto, se observa que el año 2010 había en torno a 4,5 millones de personas que cotizaron, lo que significa un 64,3% del total de ocupados. Esta cifra aumentó a 5,8 millones de personas hacia el 2018, representando un 70,2% de los ocupados promedios. Es decir, quedaron casi 2,5 millones de personas que, habiendo estado ocupadas, no cotizaron.

Con todo, es incuestionable que en un sistema de contribución definida como el chileno, un elemento determinante

del nivel de pensiones que se otorgan es cuánto se ahorra en la vida activa. Esto depende esencialmente tanto de la participación en el sistema, como de la tasa de cotización. Ambos aspectos presentan problemas en la actualidad.

## b) Parámetros del sistema y efecto en el cambio de ellos

Ante el panorama expuesto, queda bastante claro que, a pesar de las ventajas de nuestro sistema de pensiones, éste requiere de cambios urgentes.

Para realizar estos cambios debe tenerse en cuenta que existen dos dimensiones “temporales” de este problema a resolver: en primer lugar, hay que hacerse cargo de las pensiones de quienes se están jubilando ahora y en el corto plazo, que deberá solucionarse con cargo fiscal a través de políticas focalizadas de mayor aporte estatal. En segundo lugar, mirando a los jóvenes, se tiene que los cambios paramétricos del sistema son centrales para resolver el problema de las pensiones, puesto que se dispone de un horizonte más largo de tiempo, hasta la jubilación.

Para tener una noción del efecto en las pensiones que tienen las modificaciones de los distintos parámetros del sistema, vale la pena identificar de qué manera estos cambios afectarían, por separado, a la jubilación efectivamente recibida al momento de retirarse. Valdés y Benavides (2018) realizaron estimaciones al respecto, algunas de las cuales se presentan en la Tabla N° 4. Los resultados arrojan, en primer lugar, que por cada punto adicional de cotización, la pensión aumenta en 10%. Es decir, un incremento en la cotización obligatoria de cuatro puntos porcentuales, para aquella persona joven que cotice un 4% durante toda su vida activa, aumentará su pensión en un 40%.

Por el lado de la edad de retiro, que es otro de los parámetros del sistema que en Chile se ha mantenido inalterado desde la creación del sistema, se tiene que para los hombres, elevar la edad de jubilación en un año tendría un efecto en la pensión de entre 7% y 10%. Para las mujeres, en tanto, aumentar la edad de jubilación a 65 años, tendría un efecto en la pensión de entre 35% y 51%, sin duda un efecto significativo. Finalmente, se da cuenta de la importancia de comenzar a cotizar lo más joven posible, puesto que un año adicional de cotización cuando se es joven (25 años), incrementa la pensión en un 4%. Esto es el doble del aumento en pensión obtenido si se realiza un año de cotización adicional a los 65 años (2%).

Así, se evidencian los efectos positivos tanto de aumentos en la tasa de cotización de toda la vida (es decir, la cotización obligatoria), como de retrasar el retiro (ya sea por obligación o en base a incentivos).

Tabla 4

## EFECTOS DE CAMBIOS PARAMÉTRICOS EN LA PENSIÓN

**Fuente:** "Pensiones en Chile: Antecedentes y contornos para una reforma urgente" Escuela de Gobierno, PUC (2018).

Aspecto	Forma y magnitud del cambio	Efecto en pensión (%)
Tasa de cotización toda la vida	1 punto porcentual a cuenta individual	10
Edad de retiro a los 65, hombres	1 año más	7 - 10
Edad de retiro a los 60, mujeres	5 años más	35 - 51
Más ahorro cuando joven	Un año adicional a los 25 años	4
Más ahorro cuando viejo	Un año adicional a los 65 años	2

## 2. PARÁMETROS A NIVEL INTERNACIONAL

**A**nivel mundial todavía hay muchos países con sistema exclusivo de reparto; sin embargo, varios de ellos han sido intervenidos, ya sea mediante reformas estructurales (que incorporan capitalización individual), o en base a modificaciones paramétricas, de modo de hacerlos fiscalmente sostenibles en el tiempo.

Si tomamos como ejemplo la situación de España, se tiene que actualmente la discusión se centra en que su sistema de reparto está pronto a colapsar. Es más, estimaciones recientes apuntan a que “mucho antes de la mitad de este siglo el sistema habrá colapsado porque no será posible que 100 trabajadores, en activo y empleados, tengan capacidad para pagar, con sus cotizaciones sociales, la pensión de 84 jubilados, como señala la tasa de dependencia estimada para ese momento”<sup>2</sup>. Es más, sólo en 2018 las pensiones actuales generaron un déficit de más de 17.000 millones de euros, cifra que sólo puede crecer a futuro si no se interviene el sistema donde “la financiación se efectúa mediante un sistema de reparto, lo que implica que las cotizaciones cobradas en un ejercicio se aplican directamente a pagar las pensiones del mismo ejercicio y no a la constitución de un fondo de capitalización que permita pagar las actuales y las futuras”.

Lo cierto es que, a nivel de expertos, la experiencia chilena se analiza con atención por su estructura. Y es que el sistema chileno tiene algunas características muy apreciables. Al ser un sistema de contribución definida, no sólo no tiene presiones financieras, sino que además cuenta con una estructura sólida y concentra un stock de ahorro significativo para la economía.

### a) Dirección de cambios paramétricos en los últimos años

En los últimos años, muchos países -a falta de reformas estructurales en sus sistemas de pensiones para dejar de

ser sistemas de reparto-, han realizado reformas paramétricas en sus sistemas, de modo que estos sean financieramente viables. Lo anterior, sólo por el efecto de la evolución demográfica hacia un envejecimiento de la población.

Estos cambios paramétricos apuntan, en general, a aumentar los ingresos del sistema. Lo que se ha hecho es incrementar las tasas de cotización obligatorias, aumentar el número de años necesarios para tener derecho a pensión o congelar los beneficios que el sistema otorga.

Otras modificaciones han sido aumentar la edad de jubilación o derechamente, intervenir el sistema de pensiones, para que éste complemente un programa público de reparto con uno de capitalización individual<sup>3</sup>.

Lo cierto es que, según un recuento de cambios paramétricos en sistemas previsionales en el mundo realizado por FIAP<sup>4</sup> (2019)<sup>5</sup>, se tiene que entre 1995 y 2018:

- 78 países aumentaron la tasa de cotización en sus sistemas de reparto, dentro de los cuales se encuentran Francia que subió gradualmente de 6,75% a 7,05% (trabajadores) y de 8,4% a 8,7% (empleadores) y Noruega (de 18,8% a 19,6%).
- 57 países aumentaron la edad de retiro, por ejemplo, Alemania subió gradualmente de 65 a 67 años; Italia, donde luego de ser aumentada tanto para hombres como para mujeres, desde el 2013 se adecúa conforme a la variación de la expectativa de vida y Reino Unido, donde se igualó la edad de jubilación entre hombres y mujeres a 68 años, gradualmente.
- 61 países redujeron beneficios con la finalidad de bajar los costos fiscales, entre ellos Argentina, Brasil, Italia y Japón.

Centrándonos en la situación de los países europeos, se observa que estos han incorporado sistemas privados de

<sup>2</sup> Manuel Lagares (2019), El Mundo.

<sup>3</sup> Tal es el caso de Costa Rica, Uruguay y varios países de Europa Central y del Este (FIAP 2019).

<sup>4</sup> Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones.

<sup>5</sup> “Reformas Paramétricas en los Programas de Pensiones de Reparto 1995-2018” (2019).

Tabla 5  
**GASTO PÚBLICO POR PENSIONES EN EUROPA:  
 PROYECCIÓN SIN REFORMAS**

Fuente: FIAP (2018).

País	2007	2060
Grecia	11,7	24,1
Holanda	6,6	10,6
España	8,4	15,1
Reino Unido	6,6	9,3
Alemania	10,4	12,7
Francia	13,0	14,0
<b>Unión Europea</b>	<b>10,2</b>	<b>12,6</b>

capitalización individual, ante la precaria situación de los sistemas públicos de reparto. Estos sistemas han implicado un importante gasto público en pensiones, estimándose un aumento al 2060 hasta el 12,6% del PIB para la Unión Europea como un todo (Tabla N° 5).

Si miramos nuevamente España, se tiene que, de no introducirse modificaciones adicionales al sistema, al 2060 el gasto público por pensiones alcanzaría un 15,1% del PIB, cifra que se empuja hasta un 24,1% para el caso de Grecia.

Con todo y ante las dificultades de financiamiento que enfrentan los sistemas públicos de reparto, muchos países de la OCDE han optado por introducir variados sistemas de capitalización individual. Esto, mediante planes de empleo (o de ahorro colectivo bajo el amparo del empleador), o planes de ahorro individual voluntario.

Es por esto que sus modelos de pensiones hoy en día se definen como mixtos, donde en promedio actualmente los sistemas de capitalización individual financian el 30% de las jubilaciones. Más allá de la OCDE, también hay varios países que han migrado hacia sistemas de pensiones mixtos (Tabla N° 6). Entre ellos, el sistema mixto integrado se define como aquel donde coexisten el régimen de capitalización individual y el de reparto, repartiéndose la cotización del trabajador entre ambos sistemas. El sistema mixto en competencia, por su parte, es aquel donde compiten el régimen de capitalización individual y el de reparto. Los trabajadores están obligados a elegir uno de los sistemas y a destinar toda su cotización a uno de ellos.

Tabla 6  
**PAÍSES QUE HAN EFECTUADO REFORMAS A  
 SUS SISTEMAS DE PENSIONES BASADAS EN LA  
 CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL DE LOS AHORROS**

Fuente: FIAP (Diciembre 2018).

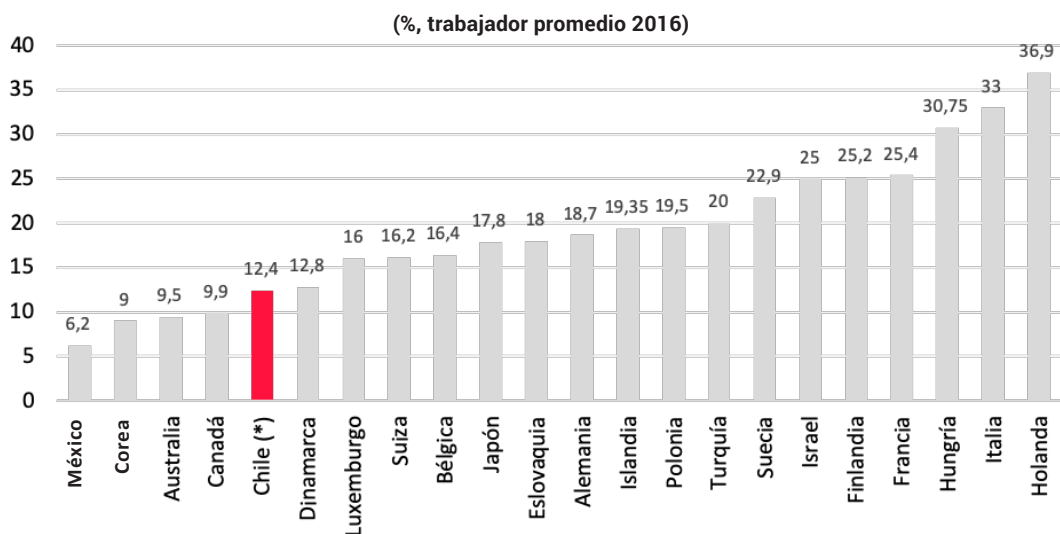
(\*) Año correspondiente al inicio de operaciones del sistema de pensiones obligatorio. (\*\*) Reforma aprobada pero aún no implementada. (\*\*\*) Reforma para empleados públicos. (\*\*\*\*) Reforma propuesta, aún no aprobada ni implementada.

País	Año (*)	Tipo de Sistema		
		Único	Mixto Integrado	Mixto en Competencia
América Latina				
Chile	1981			
Perú	1993			
Colombia	1994			
Uruguay	1996			
Bolivia	1997			
México	1997			
El Salvador	1998			
Costa Rica	2000			
Panamá (***)	2000			
República Dominicana	2003			
Curaçao (****)				
Honduras	2016			
Europa				
Hungría	1998			
Polonia	1999			
Suecia	1999			
Bulgaria	2002			
Letonia	2001			
Croacia	2002			
Estonia	2002			
Kosovo	2002			
Federación Rusa	2003			
Lituania	2004			
Eslovaquia	2005			
Macedonia	2006			
Rumania	2008			
Reino Unido	2012			
Turquía	2017			
Armenia	2018			
Georgia	2019			
República Checa (**)				
Ucrania (**)				
Asia				
Australia	1992			
Kazajstán	1998			
Hong-Kong	2000			
China	1997			
India (***)	2004			
Brunei	2010			
África				
Nigeria	2005			
Ghana (**)				
Egipto (****)				
Malawi (**)				

Gráfico 2

## TASA DE COTIZACIÓN OBLIGATORIA AL SISTEMA DE PENSIONES

Fuente: "Pensions at a glance", OCDE 2017.



(\*) Contempla la cotización para el Sistema de Invalidez y Sobrevivencia, SIS

En concreto, se tiene que principalmente debido al altísimo costo de transición que significa migrar completamente desde sistemas de reparto hacia sistemas de capitalización individual, varios países han optado por la incorporación de sistemas de pensiones de capitalización individual de manera complementaria al sistema público de reparto. Esto se ha venido haciendo a través del fortalecimiento de los planes privados de pensiones, utilizando diversos mecanismos, tales como la auto afiliación automática en planes de pensiones privados, el traspaso automático de la indemnización por años de servicio a pensiones complementarias o simplemente planes de ahorro voluntario.

Además, y frente a la realidad del debilitamiento de los sistemas de reparto, se espera que hacia adelante sean los sistemas de ahorro individual los que se vayan fortaleciendo, y no al revés. En este sentido, Chile tiene ya mucha carrera avanzada, puesto que cuenta actualmente con un sistema de capitalización individual 100%. Sin embargo, es necesario que avancemos hacia modificaciones paramétricas -inalteradas desde 1981- de modo de hacer frente al nuevo escenario que se vive.

### b) Situación actual

Para evaluar en relación con los demás países, a continuación se compara la situación actual de los principales parámetros de los sistemas de pensiones con los demás países.

**b.1. Tasa de cotización:** Chile cuenta con una baja tasa de cotización obligatoria para el sistema de pensiones si lo

comparamos con el 19% que promedian los países de la OCDE (Gráfico N°2).

Si bien muchos países de la muestra han aumentado la tasa de cotización obligatoria con los años (Francia, Polonia, Canadá, sólo por mencionar algunos), Chile no lo ha hecho. Es urgente realizar modificaciones al respecto.

**b.2. Edad de jubilación (o edad de retiro):** en cuanto a la edad legal de jubilación, Chile cuenta con escenarios distintos, dependiendo si son hombres o mujeres. Para el caso de los hombres, la edad es de 65 años, algo por sobre la edad promedio de la OCDE (64,3 años). Sin embargo, en el caso de las mujeres, donde la edad de jubilación legal es 60 años, estamos muy por debajo de la edad promedio de la OCDE (63,5 años) (Gráfico N° 3). Nuevamente este es un parámetro que permanece inalterado desde inicios del sistema, siendo que ya muchos países la han aumentado, como Alemania, Dinamarca, España y Noruega, entre otros.

**b.3. Requisito de años cotizados para acceder a una pensión:** finalmente, recordemos que en Chile no existe una cantidad mínima de años exigida para acceder a una pensión. Es decir, cualquiera sea el monto acumulado en la AFP, se retira en modo de jubilación. Todo eso se llama pensión.

Sin embargo, en varios países, si el afiliado no logra un mínimo de cotizaciones, puede renunciar a la pensión y retirar todo su ahorro. De esta manera, esa persona que acumula ahorro menos de ciertos años, no se considera un "pensio-

Gráfico 3

## EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN

Fuente: "Pensions at a glance", OCDE 2017.



nado". Revisando evidencia internacional, se tiene que no son pocos los años exigidos, y más aún, los países han aumentado la cantidad de años exigidos. En muchos casos es mayor a la cantidad de años que en Chile se cotiza en promedio (Tabla N° 7).

Tabla 7  
**REQUISITO DE AÑOS COTIZADOS PARA ACCEDER A PENSIÓN COMPLETA**

Fuente: FIAP 2019.

	Años
Bulgaria	37 – 40
España	38,5
Francia	43
Grecia	40
Italia	41-42
Lituania	35
Reino Unido	35
República Checa	35
Ucrania	30-35

### c) Simulaciones

Finalmente, es interesante revisar las pensiones que se obtendrían en Chile si se aplican los parámetros (tasa de cotización y edad de retiro) de distintos países de la OCDE. Recientemente Ciedess<sup>6</sup> publicó un estudio donde se realiza una simulación al respecto<sup>7</sup> que permite hacer comparación parcial de las pensiones obtenidas en cada país. Lo anterior, por cuanto el ejercicio se centra sólo en el componente contributivo de los diversos sistemas previsionales.

Los supuestos del ejercicio contemplan la carrera laboral de una mujer chilena soltera, con un ingreso promedio de \$601.416, con una densidad de cotizaciones del 45% (valor promedio) y cuyos fondos previsionales se mantuvieron en el fondo C durante la vida activa.

De esta manera se encuentra que, si bien la pensión estimada de cada país con sus propios parámetros resulta ser en general mayor a la chilena (1), al ajustar la pensión de capitalización chilena a los parámetros de los diversos países, a excepción de Australia (donde tanto la edad de jubilación como la tasa de cotización obligatoria son más bajas que en Chile), las pensiones se incrementan de manera significativa (2) (Tabla N° 8). Por ejemplo, si tomamos los parámetros de Dinamarca y los aplicamos a Chile, el resultado sería un incremento de la pensión promedio de \$ 135.912 a \$ 360.489. Es decir, un 165% sólo por ajustes de tasa de cotización y edad de jubilación. Este valor incluso

alcanza el 327% en caso que se utilicen los parámetros de España para calcular las pensiones en Chile, que aumentarían a \$579.947. Incluso muy por sobre la pensión obtenida en el mismo país (España) con sus propios parámetros de cálculo.

De esta manera se ve el impacto muy relevante que tienen tanto la edad de jubilación, como la tasa de cotización en las pensiones. Además, si tomamos en cuenta que se utilizó en el ejercicio un supuesto de densidad de cotización del 45%, nos encontramos con que en Chile hay mucho espacio todavía para aumentar las jubilaciones en la medida que logremos una mayor formalización del mercado laboral, una exitosa incorporación de los trabajadores independientes al sistema previsional y generar conciencia que contribuir es importante, de modo de evitar prácticas que llevan tanto a las empresas, como a las personas a declarar por un monto menor a lo que corresponde.

Tabla 8  
**PENSIONES DEL COMPONENTE CONTRIBUTIVO ESTIMADAS POR PAÍS**

Fuente: Ciedess 2019.

País	Pensión estimada (1)	Pensión en Chile con parámetros de cada país (2)	Variación de pensión actual en Chile (*) respecto de (2)
Australia	\$24.286.141 (*)	\$101.521	-25%
Canadá	\$261.920	\$392.667	189%
Chile	\$135.912	\$135.912 (*)	-
Dinamarca	\$375.155	\$360.489	165%
España	\$113.866	\$579.947	327%
Finlandia	\$395.898	\$475.256	250%
Grecia	\$309.025	\$459.131	238%
Irlanda	\$387.977	\$267.945	97%
Japón	\$391.769	\$590.584	335%
Noruega	\$271.251	\$674.923	397%
Países Bajos	\$185.325	\$380.652	180%
Suiza	\$436.137	\$564.681	315%
Reino Unido	\$170.825	\$548.650	304%

(\*) Pago de suma alzada.

<sup>6</sup> Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social.

<sup>7</sup> "Situación de la mujer en países de la OCDE: Simulaciones y comparativo de montos de pensión según cada país" (2019).

### 3. ALGUNAS REFLEXIONES

**C**hile cuenta con un sistema previsional de contribución definida en su totalidad, el cual ha funcionado eficientemente desde el año 1981. Se han tenido tasas de rentabilidad significativas, el dinero pertenece a los cotizantes (existe una clara propiedad de los mismos) y se ha invertido eficientemente.

Sin embargo, actualmente nos encontramos con que hay descontento generalizado debido a que los montos de las jubilaciones se perciben como insuficientes. ¿Qué se debe hacer para mejorar esto? El diagnóstico es claro: aumentar la tasa de cotización obligatoria, los años cotizados y la densidad de cotización.

Respecto de la realidad en otros países, tenemos una ventaja en el sentido que nuestro sistema se compone de ahorro en la forma de capitalización individual en su totalidad, por lo que no es necesario rearmar el sistema desde uno de Reparto (cada vez más insostenible desde el punto de vista del financiamiento fiscal), hacia uno individual, como muchos países están haciendo, generando sistemas mixtos.

Sin embargo, estamos atrás en la necesaria actualización de parámetros del mismo, cuestión que ya se ha realizado en varias economías del mundo. Si queremos mayores pensiones, se debe aportar más al sistema. Lo anterior, además, procurando que se cotice de manera continua durante la vida laboral, de modo de lograr densidades de cotización coherentes con un sistema solvente y que arroje buenas jubilaciones a futuro.

## 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación de AFP, Series de estudios (varios números).

Benavides y Valdés (2018). *Pensiones en Chile: Antecedentes y Contornos para una Reforma Urgente*. Escuela de Gobierno. PUC.

Ciedess (2002). *Modernización de la Seguridad Social en Chile 1980 – 2001*.

Ciedess (2019). *Situación de la mujer en países de la OCDE: simulaciones y comparativo de montos de pensión según cada país*.

Comisión Marcel (2006).

FIAP (2018). *Realidad demográfica obliga a países europeos a introducir sistemas de pensiones de capitalización individual*.

FIAP (2019). *Reformas Paramétricas en los Programas de Pensiones Públicos de Reparto (1995-2018)*.

OCDE (2017). *Pensions at a glance*.





LIBERTAD Y DESARROLLO