

# SISTEMA CAJAS DE PREVISIÓN

VENCUENTRO NACIONAL MESA COORDINADORA  
POR LOS DERECHOS DE LOS ADULTOS MAYORES  
CEPAL 2016



1. La seguridad social como la conocemos hoy se origina a fines del siglo XIX, con la creación de los seguros sociales en Alemania.

1.1 A nuestro continente se extendió a fines del siglo XX, iniciándose formalmente en Chile con la ley de accidentes del trabajo en 1915.

1.2 A mediados del siglo XX se instala en nuestro país el concepto de seguridad social, como responsabilidad prioritaria del Estado, como principios constituyentes entre los que se destaca el de la solidaridad.

1.3 A nivel internacional, el derecho a la Seguridad Social se consagra como un derecho humano básico.

1.4 En 1979, la dictadura dicta el Decreto Ley 2.448 que elimina las pensiones por antigüedad, norma a la que se exceptuó a las cajas de previsión de la fuerzas armadas y de orden.

- Implantación obligatoria del nuevo sistema previsional.
- 2.1 Objetivos visibles y ocultos. Legitimidad cuestionada.
- Previo al golpe de estado de 1973, ya se apreciaba el interés de grupos económicos por apoderarse de los fondos de pensiones. Dichas gestiones fracasaron rotundamente, toda vez que los directorios de las cajas de previsión de la época tenían entre sus miembros a directores electos democráticamente por los afiliados, quienes se opusieron frontalmente a la iniciativa.
- Este aspecto, generalmente olvidado en los análisis y discusiones sobre el tema, marca nítidamente la razón de fondo de apasionadas defensas del sistema, que permitió a los grupos económicos del país contar con una herramienta de un poder tal que no permite presentar contendor equivalente. Se estima que los fondos de pensiones equivalen a una cifra que fluctúa entre un 66 y un 71% del PIB de Chile, según la opinión de distintos economistas.

- Contando con tal cantidad de recursos y con débiles regulaciones iniciales, los grupos económicos contaron con un poder incontrarrestable para su rápido enriquecimiento y el consiguiente proceso de concentración brutal de la riqueza.
- El hecho, tratado casi anecdóticamente por la prensa, de que el sistema previsional de las fuerzas armadas y de orden no fuera tocado, solo viene a confirmar que los que tenían el poder necesario para oponerse a ser involucrados en esa iniciativa de laboratorio de los Chicago Boys, podían efectivamente elegir su sistema previsional.
- Situación bien distinta debieron enfrentar los trabajadores de este país quienes, mediante distintas formas de presión, fueron realmente obligados a cambiarse al nuevo sistema.
- Peor escenario debieron enfrentar los nuevos integrantes de la masa laboral del país, quienes obligadamente solo pudieron afiliarse a las AFP, sin otra alternativa que elegir entre ellas.

- 2.2 Beneficios publicitados.
- Es bueno recordar las promesas y excelentes proyecciones del nuevo sistema impuesto. Las tasas de reemplazo – léase futuras jubilaciones – se empinarían a lo menos al 70% de las últimas remuneraciones percibidas por el trabajador, asegurando una situación de tranquilidad y bienestar para los futuros jubilados.
- Lo que efectivamente ocurrió, buscando una mirada positiva, es que este ahorro forzoso permitió el crecimiento de muchas empresas y conglomerados, permitiendo e impulsando un crecimiento económico que cambió objetivamente al país. Lamentablemente este crecimiento no fue a la par de un desarrollo más equilibrado, con un reparto más equitativo de la riqueza generada. Muy por el contrario, nuestro país actualmente se destaca por ser uno de los más desiguales del mundo.

- 3. Actual situación y percepción del sistema AFP.
- 3.1 Objetivos incumplidos.
- El principal objetivo de un sistema de protección social es efectivamente garantizar a lo menos la cobertura de las necesidades básicas de los miembros de la sociedad, cuestión que el sistema de AFP está muy lejos de cumplir. Presenta cifras tan dramáticas como que el 44% de sus jubilados obtienen pensiones que están bajo la línea de la pobreza, mientras que un 79% son inferiores al salario mínimo.
- Actualmente el nuevo sistema financia 1.120.000 pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, cuyo monto promedio es de \$ 205.000. Si se agrega el APS sube a \$ 219.000.
-

- 

- 3.2 Proyección en las mismas condiciones actuales.
- Las pensiones que se están generando presentan además una dramática discriminación de género, originada principalmente por la aplicación de tablas de mortalidad diferenciadas, presentando como resultado que el 59% de las mujeres obtienen primeras pensiones que se ubican bajo la línea de la pobreza, mientras que comparativamente el 26% de los hombres se ven afectados por la misma situación.
- El 72% de las personas que tienen entre 60 y 65 años, acumulan menos de 30 millones en sus cuentas individuales, lo que solo les permitirá autofinanciar pensiones inferiores a \$ 150.000.
- 3.3 Renta vitalicia y retiro programado. Las pensiones de vejez que pagan las AFP (retiro programado), alrededor de 336.000 pensiones, muestran que el 91% de ellas está por debajo de \$ 156.000.

#### 4. Conclusiones Comisión Bravo.

##### 4.1 Mejoras propuestas al sistema actual.

Aumento de la cotización, del trabajador y del empleador. Aumento del aporte del pilar solidario. Extensión de la vida laboral.

##### 4.2 Propuestas aplicables a un sistema mixto.

Cotización tripartita, sumando al empleador y al Estado. Extensión vida laboral, en la actualidad la actividad laboral real se extiende hasta los 70 años aproximadamente.

##### 4.3 Sistema de reparto.

Los aportes que efectivamente se cotizaban al Fondo de Jubilación, Montepío e Indemnización eran los siguientes:

CAPREBECH: Trabajadores activos imponible		6% de las remuneraciones	
	Pensionados	5%	idem
	Empleador	20%	idem

Cabe destacar que con los recursos de este fondo suplementaban otros beneficios, tales como coberturas extraordinarias de salud, planes habitacionales, ayudas solidarias, becas, etc., que no contaban con aportes específicos o éstos eran insuficientes.



- Otro aspecto interesante es que existía el Fondo de Retiro, que creaba cuentas individuales a nombre de los imponentes, que recibía aportes de los trabajadores con un 5% de las remuneraciones imponibles, más el monto de los primeros aumentos percibidos. Por su parte el empleador aportaba otro 5% similar al del trabajador. Estas cuentas individuales eran bastante similares a las del sistema AFP, toda vez que anualmente se les debía abonar un porcentaje correspondiente al interés que ellas hubieran generado al estar invertidas.
- También existían otros fondos para objetivos específicos: el Fondo de Solidaridad y Asistencia Médica, el Fondo de Medicina Preventiva, Asignación Familiar y Cesantía, el Fondo de Cuota Mortuoria y el Fondo de Fianzas, con aportes y gastos diferenciados.
- Las Cajas de Previsión de las otras instituciones bancarias (3) funcionaban con una estructura de aportes y beneficios similar a la CAPREBECH.
- **SERVICIO DE SEGURO SOCIAL:**

Trabajadores	9,50%	de las remuneraciones imponibles
Empleadores	40,40%	id
- Estos porcentajes constituían la cotización total de ambos aportantes incluyendo, además del Fondo de Pensiones, los de salud, indemnización por años de servicio, asignación familiar, hasta un 1% para construcción de establecimientos educacionales.

**TASA DE COTIZACIÓN  
% DE LA RENUMERACION  
IMPONIBLE AL**

	TRABAJADOR	EMPLEADOR	TOTAL
<b>1970</b>	13,0	25,3	38,3
<b>1974</b>	10,1	16,6	26,7
<b>1977</b>	10,6	31,7	42,3
<b>1978</b>	10,7	24,3	35,5
<b>1979</b>	10,7	22,1	32,8
<b>1980</b>	10,1	21,4	31,5
<b>1981 MARZO-DIC.</b>	25,6	3,85	29,45
Sistema Reparto	16,5	3,85	20,33
Sistema Capitalización (AFP)			
<b>1982</b>			
Sistema reparto	25,6	2,85	28,45
Sistema Capitalización	16,6	2,85	19,45
<b>1983 Sistema reparto</b>	27,1	2,85	29,95
Sistema Capitalización (AFP)	18,8	2,85	21,65
<b>1984 PRIMERO SEMESTRE</b>			
Sistema reparto	27,6	2,85	30,45
Sistema Capitalización (AFP)	19,5	2,85	22,35

a) Se presentan las tasas como porcentaje de remuneración imponible según la definición que rige desde marzo de 1981. Para ello se definieron las tasas observadas antes de 1981, por 1,18

b) No consideran las variaciones en los topes de remuneración imponible.