



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ECONOMÍA

**DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS Y COMPARACIÓN TÉCNICA DE LOS
SISTEMAS DE PENSIONES DE REPARTO, DE CAPITALIZACIÓN Y
MIXTOS PARA UNA PROPUESTA DE REFORMA AL SISTEMA DE
PENSIONES DE VENEZUELA**

Tutor:

Juan Carlos Guevara

Autores:

César Tarantino Mussett

Anthony Yegres García

Caracas, Junio de 2020

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la dicha de convertirme en profesional después de mucho esfuerzo y dedicación, que esta sea la culminación de una etapa importante de mi vida y el comienzo de una mejor. Muchas metas aún por cumplir.

A mis padres, por ser mi motivación diaria a seguir adelante, superando cada adversidad que el camino depara y dándome su apoyo incondicional. Gracias por enseñarme a nunca rendirme. ¡Los amo!

A mis hermanos, por ser pilar fundamental en mi vida y en mi formación como persona, poder contar con su ayuda y consejo es un tesoro. Gracias a toda mi familia.

A Anthony, por aceptar el reto de ser mi compañero en esta etapa culminante. Eres el mejor compañero de tesis y aún mejor amigo.

A Oriana, por darme su amistad incondicional a lo largo de toda esta etapa universitaria. Eres la mejor amiga que podría pedir, gracias por tantos momentos imborrables.

A los amigos que la universidad forjó, gracias por esas tardes de estudio que hoy me permiten estar aquí. Gracias por dejarme tantos recuerdos llenos de diversión y felicidad.

A la UCAB, por ser mi “Alma Máter” y brindarme a los mejores profesores, quienes con su calidad docente me hacen el profesional que hoy soy. Gracias al profesor Juan Carlos por aceptar guiarnos durante esta investigación.

A todos, gracias.

César E. Tarantino M.

Antes que todo, agradecer a mi madre por darme la oportunidad de estar en este mundo, agradecerle también por su apoyo y cariño que me ha ofrecido de manera incondicional en todo momento y por nunca rendirse ante las adversidades que le ha presentado la vida. Simplemente ¡Te amo!

A Jesús, que más que ser un hermano es un amigo, por siempre ofrecerme su ayuda en los momentos difíciles.

A mi familia, en especial a Arnold, Mairin y Manary. Sin su apoyo no estaría donde estoy hoy ¡Gracias!

A Ricardo y a Omar, por su amistad sincera desde bachillerato y por motivarme a estudiar economía en la Universidad Católica Andrés Bello.

A César, por acompañarme en esta ardua tarea de ser tesisistas y más que eso, por ser un amigo genuino.

A las amistades que formé a lo largo de la carrera, gracias por esos momentos de risas inolvidables y momentos de estrés por los exámenes que ayudaron a formarme como profesional.

A la UCAB por permitirme estudiar en sus aulas, por educarme y por ayudarme a blandir mis habilidades que me acompañarán por el resto de mi vida.

A los profesores que hacen vida en la universidad, gracias por nunca rendirse, por transmitirme sus conocimientos y retarme a mejorar con cada prueba. En especial, al profesor Guevara, por acompañarnos en la elaboración de esta investigación.

Gracias a todos.

Yegres, A.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS	3
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Conceptualización del problema	12
1.2 Formulación del problema.....	13
1.3 Hipótesis.....	14
1.4 Objetivos de la investigación	14
1.4.1 Objetivo general	14
1.4.2 Objetivos específicos	15
1.5 Justificación e importancia	15
1.6 Factibilidad	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1 Bases teóricas.....	17
2.1.1 Sistema de pensiones de Venezuela.....	20
2.1.2 Sistema de pensiones de reparto de España	22
2.1.3 Sistema de pensiones de capitalización de Chile	34
2.1.4 Sistema de pensiones mixto de Suecia	48
2.1.5 Comparación entre los sistemas de Chile, España y Suecia.....	54
2.2 Insostenibilidad del sistema venezolano	69
2.2.1 Insostenibilidad demográfica	69

2.2.2 Insostenibilidad financiera	77
2.2.3 Marco legal en la que se basa la reforma.....	81
2.3 Conceptos básicos	85
CAPÍTULO III	87
MARCO METODOLÓGICO	87
3.1 Tipo de investigación	87
3.2 Diseño de la investigación.....	88
3.3 Población y muestra.....	88
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	89
CAPITULO IV	90
ANÁLISIS DE RESULTADOS	90
4.1 Propuesta de reforma a un Sistema Mixto para Venezuela	90
4.2 Supuestos del modelo.....	100
4.3 Resultados del modelo.....	105
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES	111
ANEXOS	112
REFERENCIAS.....	115

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Saldo no financiero del sistema de Seguridad Social (España).....	28
Gráfico 2: Ingresos y gastos en pensiones (España)	29
Gráfico 3: Pirámide demográfica-Proyección 2060 (España).....	30
Gráfico 4: Esperanza de vida al nacer (España)	31
Gráfico 5: Tasa de desempleo (España).....	32
Gráfico 6: Ingresos monetarios de las personas que dependen del pilar solidario (Chile)	36
Gráfico 7: Tasa de pobreza por ingreso en adultos mayores (Chile)	37
Gráfico 8: Tasa de cotización (Chile)	41
Gráfico 9: Calculo de las pensiones (Chile)	42
Gráfico 10: Densidad de cotizaciones (Chile)	43
Gráfico 11: Evolución cotizantes-afiliados (Chile)	44
Gráfico 12: Rentabilidad de los fondos (Chile)	46
Gráfico 13: Clasificaciones generales del Índice Global de Envejecimiento	71
Gráfico 14: Migración por género y rango de edad	73
Gráfico 15: Distribución de las carreras entre la población estudiada.....	74
Gráfico 16: Cobertura del sistema de pensiones venezolano	78
Gráfico 17: Línea de pobreza por nivel de ingreso en Venezuela.....	79
Gráfico 18: Ingresos vs gastos del sistema de pensiones venezolano 2014-2040 (Expresado en MM Bs).....	80
Gráfico 19: Rendimiento histórico 10 Years Treasury USA – S&P	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tasa de sustitución OCDE (España).....	33
Tabla 2: Límites máximos y mínimos en renta variable (Chile)	38
Tabla 3: Posibilidades de elección de fondos por tramos de edad (Chile)	39
Tabla 4: Ratio cotizantes/ocupados (Chile)	45
Tabla 5: Costos totales de administración del sistema PPM (Suecia).....	52
Tabla 6: Adequacy Sub-Index	56
Tabla 7: Sustainability Sub-Index	60
Tabla 8: Integrity Sub-Index	63
Tabla 9: Comparación general de los resultados	67
Tabla 10: Comparación beneficios de los Sistemas de Pensiones	68
Tabla 11: Tasa de crecimiento demográfico	75
Tabla 12: Esperanza de vida (60 y 80 años)	75
Tabla 13: Población activa / Población mayor de 65 años	76
Tabla 14: Límites máximos y mínimos invertidos en renta variable	97
Tabla 15: Transición del afiliado según grupo etario	97
Tabla 16: Salarios estimados para el modelo	101
Tabla 17: Cotización total del trabajador en porcentaje	103
Tabla 18: Cotización total del trabajador en USD	103
Tabla 19: Requerimientos mínimos de los fondos	104
Tabla 20: Modelo (Cotizaciones).....	105
Tabla 21: Tasa de reemplazo.....	106
Tabla 22: Capital generado por la GFP	107
Tabla 23: Modelo (Jubilaciones).....	108

INTRODUCCIÓN

La seguridad social plantea dos problemas que se pueden descomponer en dos áreas de estudio; la primera es la asistencia sanitaria y la segunda viene dada por el sistema de pensiones. Este trabajo de investigación busca centrarse específicamente en las pensiones, porque es el tema que mayor incertidumbre genera ya que se deriva en un gran debate que involucra desde organismos oficiales hasta a los ciudadanos, que son los principales beneficiados. Este debate viene dado por la interrogante sobre cuál debe ser la procedencia de los fondos utilizados para sostener el sistema, los cuales pueden ser públicos, a través de sistemas de reparto; privados, a través de sistemas de capitalización o mixtos, en combinación del Estado y el sector privado en el manejo de los fondos.

Analizar el funcionamiento del sistema de pensiones en una economía es de los más importantes indicadores para determinar el peso del gasto público en relación a su PIB, así como comprobar si realmente ésto se traduce en bienestar para la sociedad que se ve directamente beneficiada. Para ello, se debe conocer en qué se utiliza la cuantía de recursos que van destinados al crecimiento del gasto y así analizar si los fondos públicos son utilizados de la manera más eficiente posible. Paralelamente, se procede a analizar los sistemas de pensiones de Chile, España y Suecia¹ ya que se considera que se pueden extraer de ellos propuestas aplicables a nuestro sistema.

Se analiza el problema de sostenibilidad demográfica de los sistemas y finalmente, se explicará por qué desde el punto de vista macroeconómico, los problemas de sostenibilidad financiera del sistema pueden verse aliviados si el empleo y la productividad de la economía evolucionan de manera favorable y si se adopta un sistema de pensiones privado o mixto como alternativa.

1 La elección de estos países para ilustrar las características de los Sistemas de Pensiones existentes, no excluye la posibilidad de utilizar cualquier otro país para efectos de esta investigación.

Los sistemas de pensiones de reparto, como es el caso venezolano, son modelos en donde el manejo de los fondos del sistema los realiza el Estado y en los cuales las cotizaciones de la población laboral activa de hoy se destinan al pago de las jubilaciones de los adultos mayores de hoy. En otras palabras, depende de un pilar solidario intergeneracional a través del cual los pensionados requieren de las cotizaciones de las demás personas y se establece la tasa de dependencia poblacional, que muestra la dependencia de los adultos mayores de los ciudadanos en edad laboral activa. Si esta relación es muy alta, un solo individuo cotizando no puede hacerse cargo de la jubilación de muchos adultos mayores, por lo tanto el Estado necesita intervenir para financiar el pago de las pensiones. La pregunta primordial es si este esquema de financiamiento es sostenible en el tiempo ante diversos factores adversos, como podrían llegar a ser recesiones económicas, gobiernos fiscalmente irresponsables, crisis en el mercado laboral, movimientos migratorios, cambios en la demografía, etc.

Otra alternativa puede resultar en adoptar un sistema de pensiones de capitalización privada, el cual difiere de los de reparto básicamente en dos cosas; la primera, es que los fondos son manejados por entes financieros privados; y la segunda, es que las cotizaciones son individuales y cada persona es responsable de su jubilación. Este esquema resuelve algunas de las aristas creadas por el sistema de reparto, como por ejemplo, evitar que el Estado use la seguridad social como instrumento político o el riesgo del cambio radical en la estructura demográfica del país, ya que en este modelo pasa a tener menor peso la tasa de dependencia poblacional porque cada individuo activo laboralmente cotiza solo para su pensión futura. Además, los sistemas de pensiones de capitalización individual generan un impacto positivo en el ahorro, que en el futuro se verá reflejado en consumo de bienes de capital, generando inversión y crecimiento económico; aunque tienen un riesgo asociado a la presencia de crisis en el sistema financiero.

Los entes privados utilizan el capital de las cuentas de capitalización y lo invierten en activos financieros generadores de rendimientos, pero toda transacción financiera tiene asociado un nivel de riesgo y se está expuesto a burbujas que puedan llegar a afectar el capital de los contribuyentes, poniendo el riesgo su jubilación y el cobro de sus pensiones futuras.

Como tercer modelo, surgen los sistemas de pensiones mixtos, los cuales son capaces de mitigar de manera simultánea, aunque solo parcialmente, los riesgos descritos anteriormente de los sistemas de reparto y capitalización. Actualmente, muchos países estudian la posibilidad de reformar sus sistemas gracias a la experiencia positiva que han tenido Noruega y Suecia, siendo estos los dos países que presentan mejor desempeño en los indicadores de calidad de vida de las personas mayores y también en su sostenibilidad desde el punto de vista temporal y financiero.

Este sistema funciona de ambas maneras. Cada trabajador al momento de cotizar, realiza dos pagos obligatorios; el primero va destinado al financiamiento de la jubilación de los pensionados de hoy (componente público intergeneracional) y el segundo, es un pago asociado a su jubilación futura y este capital va dirigido al fondo de capitalización privada. De esta manera cada ciudadano, al momento de cumplir sus cotizaciones y demás requisitos para jubilarse, pasa a cobrar una pensión fija suministrada por el Estado y otra porción generada por su ahorro individual.

El sistema venezolano de pensiones sufre actualmente una crisis estructural y muestra su gravedad en términos de eficiencia, por lo que se considera oportuno realizar las reformas pertinentes que formen las bases hacia un sistema óptimo que sea sostenible y que cumpla con su finalidad: mejorar la calidad de vida de los pensionados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Conceptualización del problema

Citado del libro “Ahorro y previsión en el seguro de vida” (Huerta de Soto, 2005, pág. 6)

Los problemas que plantea la Seguridad Social pueden dividirse en dos grandes áreas. Por un lado, ha de considerarse el problema de las pensiones en caso de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez, es decir el pago de prestaciones económicas regulares en caso de supervivencia, invalidez o muerte. Por otro lado, destaca el problema que plantea la asistencia sanitaria.

Dada la amplitud de lo definido como seguridad social, el presente proyecto va a centrar su análisis en el estudio de los problemas técnicos que conlleva tener un sistema de pensiones público de reparto como el que presenta actualmente Venezuela.

Uno de los principales problemas presentes en la realidad social venezolana, que nos hace plantear nuestra hipótesis, es la insostenibilidad financiera del sistema generado por la variación estructural de la pirámide poblacional que influiría en la tasa de dependencia del sistema, es decir, habrá una cantidad mayor de personas de la tercera edad en comparación con las personas en edad de productiva. Además, el panorama económico actual hace que la tasa de informalidad laboral del país aumente y cada vez hayan menos incentivos para cotizar al Seguro Social, lo que hará que los ingresos obtenidos por el fondo sean cada vez menores en comparación a los gastos que suponen el pago de las pensiones; cada vez la divergencia será mayor.

Las Naciones Unidas en un informe sobre la estructura poblacional venezolana reveló que para 2050 se estima una tasa de dependencia de 4 pensionistas por cada pensionado asociado al sistema, un panorama bastante alarmante si tomamos en cuenta que para el año 2000 ésta tasa era de 14 pensionistas por cada pensionado. Con el paso del tiempo, la esperanza de vida de la población irá en aumento y la tasa de natalidad se verá reducida, traduciéndose ello en una tasa de reemplazo cada vez menor.

Otro de los problemas que acarrea este sistema es la monopolización de los fondos por parte del IVSS, que no permite que ninguna otra institución financiera maneje el capital de los beneficiarios. Este hecho, dado que el ente regulador no ejerce su autonomía, ocasiona que el IVSS responda a una parcialidad política que lo utiliza con fines populistas. El Estado venezolano ha demostrado ser fiscalmente irresponsable y financia estas medidas con un excesivo gasto público, causando expansiones monetarias cada vez de mayor proporción para hacer frente a ese nivel de deuda pública, lo que culmina en una inflación sin precedentes en nuestra historia y afectando el valor real de las pensiones que suministra.

Estos hechos resultan realmente alarmantes para un país que no ha tenido el mejor desempeño económico en los últimos años y que cada vez va a tener la necesidad de financiar las políticas de seguridad social a una población que envejece y que con el paso del tiempo será más dependiente de las mismas. Es por esto la necesidad de una reformulación en las bases del sistema de pensiones para evitar su colapso y garantizar su sostenibilidad. Todas las problemáticas del sistema de pensiones venezolano serán posteriormente desarrolladas en los siguientes capítulos con la ayuda de proyecciones realizadas en distintos informes y trabajos de investigación que servirán de antecedentes al caso de estudio.

1.2 Formulación del problema

Esta investigación responderá las siguientes preguntas:

- ¿Cuál sistema de pensiones puede perdurar en el tiempo sin generar desequilibrios en otros sectores de la economía?
- ¿Qué problemas técnicos son generados por los sistemas de pensiones públicos de reparto?
- ¿Qué problemas técnicos generan los sistemas de pensiones de capitalización?
- ¿Cuáles propuestas podrían ser aprobadas en Venezuela para reformar el sistema y hacerlo más eficiente?
- ¿Qué condiciones económicas previas debe tener un país para afrontar una transición hacia un nuevo sistema?

1.3 Hipótesis

La estructura de forma de los sistemas de pensiones de reparto, sumado al problema de la distribución de la pirámide poblacional y de las proyecciones de envejecimiento en relación a los habitantes económicamente activos, hacen que el sistema de pensiones público venezolano sea insostenible en el tiempo a diferencia de los sistemas de capitalización privados o mixtos.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar los sistemas de pensiones de reparto, de capitalización y mixtos para determinar su suficiencia y sostenibilidad en el tiempo a través del análisis de su desempeño y proyectar los resultados para aplicar reformas al sistema venezolano actual.

1.4.2 Objetivos específicos

- Explicar cómo está diseñado el sistema de pensiones venezolano y evaluar su sostenibilidad financiera.
- Explicar cómo están diseñados los sistemas de pensiones de capitalización, de reparto y mixto utilizados en Chile, España y Suecia respectivamente.
- Comparar dichos sistemas de pensiones para determinar sus niveles de suficiencia.
- Determinar cuál sistema de pensiones es sostenible en el tiempo y establecer bajo que premisas es posible esta sostenibilidad.
- Proponer reformas aplicables al sistema de pensiones venezolano.

1.5 Justificación e importancia

La seguridad social y más específicamente, el sistema de pensiones, surge de la necesidad que tienen las personas de generar ingresos para cubrir sus necesidades, pero que por razones de vejez o invalidez no tienen la capacidad de generarlas. De esta forma, los sistemas de pensiones aseguran que las personas, en el largo plazo, dispongan de los ingresos necesarios para cubrir sus gastos y de tener un estilo de vida estable. Este tema toma mayor importancia asumiendo que el mundo financiero se encuentra en constantes crisis que afectan la estabilidad macroeconómica y que estos shocks tendrían efectos irreversibles si la población que ya no es productiva no cuenta con la capacidad de responder a ellos.

En las distintas naciones, la participación del Estado en la seguridad social alcanza diferente envergadura. Así, en algunos contextos resulta el único proveedor de estos factores, mientras que en otros países la actividad es compartida con organizaciones no gubernamentales e incluso con fundaciones o entidades privadas. La importancia de este proyecto va más allá de lo netamente

académico y trata de establecer las bases para la creación de un sistema óptimo de pensiones que se pueda implementar dependiendo de las condiciones demográficas y realidades macroeconómicas específicas para Venezuela. Cuando entran en debate temas de carácter social con respecto a la población, se suele sesgar hacia el deber del sector público en encargarse completamente de la distribución de los recursos, pero se obvian casi por completo los efectos negativos que esto conlleva. Es por esta razón que se debe proponer reformas al sistema venezolano y comprobar si efectivamente, éstos además de tener características que los hacen más suficientes y sostenibles, también garantizan ser válidos para generar el bienestar esperado en la población objetivo (Venezuela).

1.6 Factibilidad

En términos académicos, esta investigación va a realizarse a través de recolección de datos y estadísticas, provistos por las autoridades pertinentes en cada país en términos de variables macroeconómicas y estimaciones poblacionales aportados por los Institutos Nacionales de Estadísticas, Bancos Centrales, Superintendencia de pensiones y demás organismos oficiales de cada país respectivamente. Estos datos serán estudiados y comparados para analizarlos en el contexto de política económica adoptado por cada país en términos de las bases teóricas y convicciones de cada sistema en particular.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el siguiente capítulo se hará referencia a las bases teóricas que dan sentido a este trabajo de grado. Las bases teóricas estarán dadas por un análisis exhaustivo de cada sistema de pensiones elegido para su estudio, así como también un análisis demográfico de Venezuela para validar la problemática que supone para este sistema una estructura poblacional que no sea la deseada. Posteriormente, permitirá conocer los conceptos básicos necesarios para el entendimiento del desarrollo de dicho proyecto. En efecto, el marco teórico es un capítulo de suprema importancia con miras a ampliar los conocimientos que abarca el tema a desarrollar a continuación.

2.1 Bases teóricas

En un principio, con la creación de los sistemas de pensiones públicos sugeridos por Otto Von Bismarck a finales del siglo XIX, la mayoría de los países iniciaron un proceso de adopción e implementación de dicho sistema. Es importante acotar que el debate sobre cual sistema de pensiones ofrece mejores beneficios afectando en menor proporción a la economía es relativamente nuevo, lo que explica que en un principio la adopción del sistema de pensiones público fue general entre los países.

La seguridad social, como la conocemos hoy en día, nace con el británico William Beveridge. En 1941, durante la Segunda Guerra Mundial, el gobierno Británico le encomienda la creación de un plan de recomendaciones para reformar el sistema de seguridad social de país, dicha comisión debería prestar especial atención al desempleo posguerra. (Noguer, 2013, pág. 137):

En efecto, se observaba con creciente preocupación que los puestos de trabajo de los hombres que se encontraban en el frente de batalla eran paulatina y crecientemente ocupados por jóvenes y mujeres, lo que ocasionaría, al término de la guerra, un grave problema de cesantía cuando los hombres volviesen del frente.

En 1942 la comisión dirigida por Beveridge presentó frente a la Cámara de los Comunes el informe que en el futuro sería conocido bajo el nombre de Informe Beveridge. Guiándose de este informe el parlamento británico dictó las leyes que regirían la seguridad social, las cuales fueron:

- Ley del 15 de junio de 1945, sobre subsidios familiares.
- Ley del 26 de junio de 1946, sobre accidentes del trabajo.
- Ley del 1º de agosto de 1946, sobre seguros sociales.
- Ley del 6 de noviembre de 1946, sobre el servicio nacional de salud.
- Ley del 13 de mayo de 1948, sobre la unificación de los servicios de asistencia y previsión social.
- Ley del 5 de julio de 1948, sobre seguros de accidentes del trabajo, servicio de salud y asistencia social.

Según (Noguer, 2013, pág. 138) las características más relevantes de este informe son:

- Extensión de la Seguridad social a todos los residentes del país, dividiendo para estos efectos la población en las siguientes categorías: a) Empleados. Aquellos que trabajan vinculados por un contrato de trabajo; b) Empresarios. Aquellos que desarrollan una actividad económicamente útil, pero no bajo un contrato de trabajo; c) Dueñas de casa; d) Adultos que no tienen ingresos; e) Niños de hasta 16 años; f) Ancianos sobre la edad de trabajo.
- La protección de la Seguridad Social debía extenderse a todas las contingencias sociales.
- Fue partidario de la creación de un sistema nacional de prestaciones familiares.
- En lo tocante a los montos de las prestaciones, salvo variaciones derivadas del sexo o del estado civil, estimaba que debían ser iguales para todos los beneficiarios, sin que influyera el nivel de rentas que les servía de fundamento.

- Proclamó asimismo que el sistema había de proteger a “todos los residentes del país”, sin hacer cuestión de su origen o permanencia.
- En lo relativo a los aportes pecuniarios al sistema, estimaba que debía ser el mismo monto para todas las personas, salvo variaciones en cuanto al sexo.
- Se inclinaba por la “unificación de todas las instituciones de Seguros Sociales en un servicio público único”, bajo la tuición de un Ministerio de Seguridad Social.
- En cuanto a la salud, era partidario del establecimiento de un servicio nacional de salud, financiado mediante impuestos, que asegurase a toda la población prestaciones médicas gratuitas en sus fases curativa, preventiva y de rehabilitación.
- Finalmente, en lo que hace relación con el empleo, se mostraba decidido partidario de una política de pleno empleo.

Algunos de estos principios siguen rigiendo hoy en día en materia de seguridad social en los estados de la Unión Europea, por esto William Beveridge es considerado el padre del Estado de Bienestar. Comprendiendo esta realidad, no podemos comparar condiciones económicas y sociales entre épocas que divergen en desarrollo y avances en conocimiento en pensamiento económico. Citando a (Jimeno, 2000, pág. 6):

Cualquiera que fuera la justificación original de los programas de pensiones, parece que el escenario económico y social a principios del XXI es muy diferente al que prevalecía a principios del siglo XX cuando se diseñaron la mayoría de los sistemas públicos de pensiones. En aquellos tiempos la mayoría de la población era pobre, la longevidad estaba poco extendida y predominaba la estructura familiar tradicional caracterizada por la estabilidad de unas unidades familiares en las que sólo el “cabeza de familia” participaba en el mercado de trabajo. (...) Se ha discutido sobre si las transferencias intergeneracionales que se derivan de los sistemas públicos de pensiones actuales son compatibles con la estabilidad económica y política bajo el nuevo escenario demográfico, sobre todo en un mundo con libertad de circulación de capitales y de trabajadores.

Se debe considerar al ahorro como la variable macroeconómica más determinante en el crecimiento económico, por encima del gasto público, en el cual se basan los modelos intervencionistas. Es necesario que las políticas sociales en general sufran reformas que las acerquen a la eficiencia y

sostenibilidad, considerando que para esto se debe converger a sistemas que ofrezcan el pilar de capitalización individual. Según (Rallo, 2020):

A la postre, lo que tienen de excelencia casos como el australiano, el suizo o el chileno no es el pilar asistencial público, sino el pilar complementario de ahorro privado. Y ese pilar es el que nos falta por completo en España y aquel que ningún político tiene la más mínima intención de facilitar: todos con la misma mediocre pensión pública y nada más. Al final, pues, estamos avanzando hacia un sistema de pensiones pobremente asistencial donde el expolio a las rentas altas tratará de paliar los recortes que en cualquier caso sufrirán las pensiones más bajas. Todos iguales en la pobreza.

2.1.1 Sistema de pensiones de Venezuela

Podría considerarse 1928 como el año de aplicación de las primeras reivindicaciones de seguridad social en Venezuela, ya que anteriormente no existían medidas respecto a este tema. Las medidas tomadas ese año incluían la declaración del día domingo como feriado laboral, jornada de nueve horas diarias, prohibición de contratar a menores de 14 años y la indemnización a los trabajadores por accidentes originados en su empleo, medidas éstas que fueron consideradas novedosas para su momento histórico.

El siguiente momento relevante fue durante el Gobierno de Isaías Medina Angarita. Su mandato fue determinante en términos de libertades políticas y sociales y desarrolló programas para la creación de escuelas, carreteras y hospitales; además de una nueva Constitución, Código Civil y dando paso a la creación del Seguro Social Obligatorio el 9 de octubre de 1944, para que posteriormente en 1946 se diera la creación del Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS). El IVSS es el ente encargado de administrar la seguridad social a nivel nacional y define pensión como (IVSS, 2020): “(...) es la prestación dineraria otorgada en virtud de una disposición jurídica que tiene como finalidad garantizar al ciudadano bienestar y seguridad social y dependiendo de la situación del ciudadano pueden ser por vejez, invalidez, incapacidad o sobreviviente.”

El primer tipo de pensiones es por vejez y estipula que todo hombre y mujer tiene derecho a recibir su pensión de vejez siempre y cuando ya tengan la edad mínima requerida (55 años si es mujer y 60 si es hombre), y además haya cumplido con el mínimo de 750 cotizaciones semanales realizadas en su vida laboral requeridas por la ley. Según (IVSS, 2020) se estipula que el asegurado “(...) puede a su elección, esperar hasta el cumplimiento de este requisito o bien recibir de inmediato una indemnización única equivalente al diez por ciento (10%) de la suma de los salarios correspondientes a las cotizaciones que tenga acreditadas.”

El segundo tipo de pensión es por invalidez, (IVSS, 2020) y se considera inválido “(...) al asegurado o asegurada que quede con una pérdida de más de dos tercios de su capacidad para trabajar, a causa de una enfermedad o accidente, en forma presumiblemente permanente o de larga duración.” Esta ley tiene la finalidad de proteger a los trabajadores que sufran algún tipo de percance demostrable el cual le impida seguir ejerciendo sus labores cotidianas. En estos casos se obvian los requisitos de edad y número de cotizaciones para que el asegurado pueda hacer uso de su pensión de manera anticipada.

El tercer tipo de pensiones viene dado por la pensión por incapacidad y estipula, al igual que la pensión por invalidez, que el asegurado debe demostrar su incapacidad para realizar sus labores por enfermedad o accidente. La diferencia entre invalidez e incapacidad es que para optar por la primera se debe demostrar una incapacidad mayor a dos tercios (67%), mientras que para la segunda este debe ser entre 25% y 66,66% (menor a dos tercios). Queda claro que al ser de mayor gravedad la invalidez que la incapacidad, para estas es mayor el monto de la pensión. Por último, la ley estipula la pensión por sobreviviente, esta se produce cuando ocurre el fallecimiento de un beneficiario del sistema que ya cumplía con los requisitos para optar por la pensión, (IVSS, 2020) lo define como:

Son prestaciones dinerarias causadas por el fallecimiento de una beneficiaria o un beneficiario de pensión de invalidez o vejez en todo caso y por el fallecimiento de una asegurada o un asegurado, siempre que tenga acreditadas no menos de setecientas cincuenta (750) cotizaciones

semanales; o bien cumpla con los requisitos para tener derecho a una pensión de invalidez al momento de fallecer; o bien haya fallecido a causa de un accidente del trabajo o enfermedad profesional; o por un accidente común, siempre que la trabajadora o el trabajador para el día del accidente esté sujeto a la obligación del Seguro Social.

Cuando esto ocurre, el monto de la pensión es transferido directamente a terceros beneficiarios dependientes del asegurado previamente establecidos; bien sea cónyuge, hijos, o algún otro familiar directo. Con la reforma constitucional que tuvo lugar en el año 1999 se inició la toma de una serie de medidas en el ámbito de seguridad social, entre ellas se esperaba cambiar las fuentes de financiamiento y no depender únicamente del pilar de solidaridad intergeneracional, sino ofrecer acceso a un fondo de capitalización individual que permitiera a nuestro sistema pasar a ser mixto. Se planeaba que estas medidas pudieran comenzar a aplicarse para el año 2003 aproximadamente pero esto nunca ocurrió, entre otras cosas, por razones políticas y los cambios drásticos ocurridos posteriores a la crisis petrolera.

El Instituto Venezolano de Seguros Sociales está sujeto a constantes reformas cada vez que se produce un cambio progresivo en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS). Según el artículo 51 de esta ley, el IVSS “velará por la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen la materia y cumplirá y hará cumplir todo lo relacionado con el régimen de cotizaciones y prestaciones.” Es por esto que el IVSS tiene la responsabilidad legal de cumplir con todas las atribuciones, así como recomendar al Ejecutivo Nacional nuevas reformas que se crean convenientes en materia de seguridad social.

2.1.2 Sistema de pensiones de reparto de España

En materia previsional, en España el sistema que predomina es el sistema público de repartos. Este sistema funciona como un fondo común que es gestionado por el Estado, en el cual cotizan o aportan un porcentaje de sus ingresos mensuales todos los trabajadores activos de hoy. Luego estos fondos

recaudados son transferidos en forma de pensión hacia los trabajadores inactivos o jubilados en ese mismo periodo, en otras palabras todo lo que ingresa al fondo en un periodo es gastado en ese mismo periodo. Se puede decir que este es un sistema que está basado en la cooperación intergeneracional, ya que aquellos trabajadores de hoy que en un futuro pasarán a ser jubilados esperan que las generaciones que los precedan aporten al sistema tal como ellos lo hicieron en su etapa como activos para mantener así el sistema previsional.

Es evidente que este sistema es sostenible en el tiempo siempre y cuando la pirámide demográfica del país esté correctamente distribuida, es decir que en todo momento existan más personas en edad de trabajar que personas en edad de jubilación y que la esperanza de vida de la población, en general, no sea muy alta. En España está ocurriendo justamente lo contrario para que este sistema sea sostenible en el tiempo. Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística español, la pirámide poblacional del país ibérico se está invirtiendo y se espera que para la década de 2040 el 30% de la población tenga 67 años o más, porcentaje que contrasta con el 16% que hoy representa ese mismo grupo etario y se espera que la esperanza de vida del país siga en aumento. El informe del Banco de España sobre el sistema de pensiones del país, (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017, pág. 9) detalla:

En concreto, una persona con 65 años hoy tiene una longevidad esperada de casi 6 años más que una persona con la misma edad en 1975 y se proyecta que vivirá cerca de 8 años menos que una persona de 65 años en 2060.

Este panorama ha llevado a los hacedores de política a modificar los parámetros del sistema, en el intento de contrarrestar la insostenibilidad del sistema en el largo plazo.

Reformas al sistema de pensiones español

La primera reforma data del año 1985, cuando se llevó el período mínimo de cotización al sistema a quince años (antes de la reforma solo se exigían diez años

para optar por una pensión del sistema) y se alteró el número de años utilizados para el cómputo de la base reguladora, pasando de dos años a los ocho años previos a la jubilación, con el fin de hacer más baja la pensión que ofrecía el sistema. El Banco de España opina lo siguiente (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017, pág. 16):

A pesar de que estas medidas supusieron un sustancial alivio para la situación financiera del sistema, se mantuvo el continuo incremento del número de pensiones y de la cuantía de la pensión media. Entre 1980 y 1995 el gasto en pensiones contributivas pasó del 5,6 % del PIB al 8,4 % del PIB, y la relación entre el número de afiliados y el de pensiones disminuyó desde 2,7 hasta 2,1.

Esta situación conllevó que en febrero de 1994 el Congreso aprobara una propuesta para que la Comisión de Presupuestos elaborara un informe con los problemas que tenía el sistema en ese momento y propusiera reformas para la seguridad social. Este informe sería conocido como el “Pacto de Toledo”, (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017, pág. 16):

Conocido como Pacto de Toledo, analizó tanto los antecedentes del Sistema de la Seguridad Social como los factores que podían condicionar su evolución futura, y realizó quince recomendaciones generales.

Las quince recomendaciones del Pacto de Toledo constituyeron la base del Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social alcanzado, el 9 de octubre de 1996, entre el Gobierno y los dos sindicatos mayoritarios, que fue, posteriormente, plasmado en la Ley 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, aprobada por el Congreso el 15 de julio de 1997. De entre las principales modificaciones que introdujo esta ley cabe destacar el aumento de 8 a 15 en el número de años aplicados al cálculo de la base reguladora de la pensión, la revalorización de las pensiones según la evolución prevista para el IPC y su revisión en función de las divergencias con el aumento del IPC observado en noviembre, la creación de un fondo de reserva destinado a atender las necesidades futuras del sistema, a dotar con excedentes de la Seguridad Social, y la gradual eliminación de los topes de cotización por debajo del máximo.

En abril de 2001, varios entes públicos y privados donde destacaban la Confederación de Comisiones Obreras, el Gobierno y la Confederación Española

de Organizaciones Empresariales, llegaron a un acuerdo para desarrollar y mejorar el Sistema de Protección Social que se aprobaría con posterioridad en julio del 2002, El Banco de España da su opinión sobre estas reformas (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017, pág. 17):

La aprobación de la Ley 35/2002, de 12 de julio, por la que, entre otras modificaciones, se incentivó la jubilación más allá de los 65 años y se permitió la jubilación anticipada, a partir de los 61 años, a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967, siempre que reunieran determinados requisitos.

Luego de implementar las recomendaciones propuestas en el “Pacto de Toledo” en materia de seguridad social, cinco años después, se estudió que impacto tuvo este en el sistema español y dependiendo de sus resultados, se reconsideraría su posible renovación. Banco de España, (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017, pág. 17):

Como resultado de esta revisión, el 2 octubre de 2003 fue aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados el informe elaborado por la Comisión no permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de sus recomendaciones. A partir de esta renovación del Pacto de Toledo, el 13 de julio de 2006 se firmó el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social, entre el Gobierno, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, que quedó plasmado en la Ley 40/2007. Las principales modificaciones introducidas fueron el cómputo de los días efectivos de cotización para el cálculo de la pensión, en lugar de los correspondientes a las pagas extraordinarias, con el fin de aumentar el número de años efectivos de cotización para el cálculo de la pensión hasta 15; el aumento de la edad límite para la jubilación parcial hasta los 61, condicionando está a que el trabajador tenga al menos 6 años de antigüedad en la empresa y pueda acreditar un período de cotización de 30 años, y la racionalización de los criterios para acceder a las pensiones de incapacidad.

Últimas reformas al sistema

El sistema de pensiones ha recibido dos muy recientes reformas para adaptarlo a la nueva situación demográfica que se espera en el futuro afecte a España. La

Ley 27/11 promulgada el primero de agosto, que entró en vigor en el año 2013, en la cual se introdujeron cambios en las condiciones para optar a la jubilación, marcada por un aumento escalonado de la edad de jubilación de 65 a 67 años; en esta misma reforma se introdujo un incremento del período considerado para calcular la base reguladora de la pensión de jubilación, llevándola desde los 15 años hasta los 25 años, y obligación a los afiliados a acreditar al menos 37 años cotizando al sistema previsional para acceder al 100% de la pensión. Esta reforma fue pensada para favorecer el envejecimiento activo.

Esta reforma se vio intensificada con Ley 23/2013, promulgada el 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. Explica (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017, pág. 18):

En esta reforma se estableció un nuevo mecanismo para calcular la revalorización anual de las pensiones (a partir de 2014) y se introdujo el factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación (a partir de 2019). El índice de revalorización desliga la actualización anual de las pensiones del aumento del IPC, como se venía haciendo con anterioridad, y fija el incremento anual de las pensiones a través de una fórmula que se deriva del balance entre los ingresos y los gastos del sistema, si bien la revalorización de las pensiones no puede ser inferior al 0,25 % ni superior al resultado de sumar 0,50 % al incremento del IPC. El factor de sostenibilidad, que se introducirá a partir de 2019, vinculará automáticamente el importe inicial de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida, si bien se refiere únicamente a la pensión de jubilación a la edad legal (67 años), y no de manera individualizada a la pensión de cada nuevo pensionista a su edad de jubilación, como ocurre en los sistemas de cuentas nocionales de contribución definida.

Requisitos para optar por una pensión de vejez contributiva

- Ser afiliado al sistema.
- Tener la edad mínima de 65 años, esta edad de retiro se fue retrasando a razón de un mes cada año desde 2013 hasta 2018, ésta razón de retraso aumentó a dos meses cada año a partir del 2019, para fijar la edad mínima de jubilación en los 67 años para el 2027.

- Período mínimo de cotización de 15 años.

Ingresos y Gastos del sistema

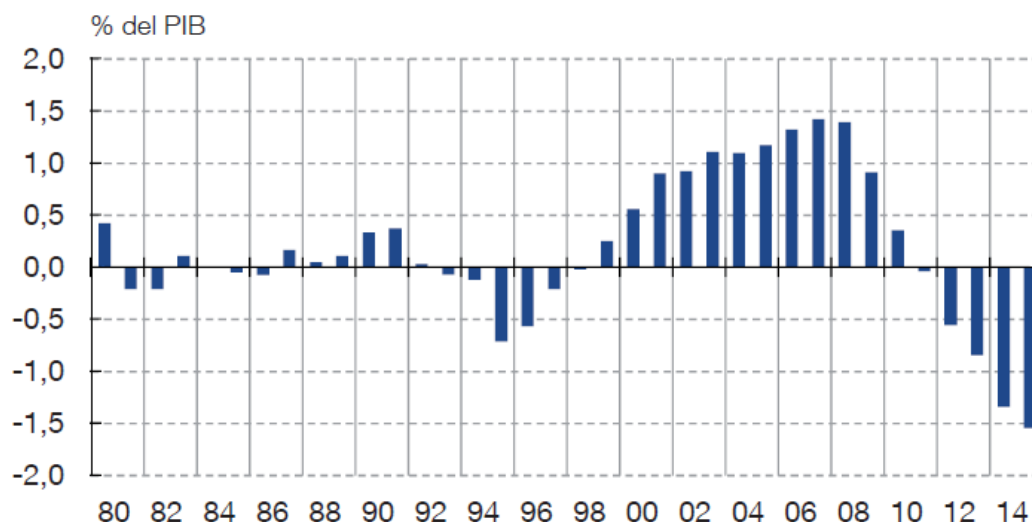
La mayor parte de los ingresos del sistema español provienen de los contribuyentes activos, estos ingresos representan el 85% de todos los recursos del Sistema de Seguridad Social; estos ingresos por cotizaciones vienen determinados por el producto de la participación salarial y el tipo efectivo asociado a dichas cotizaciones, el 15% restante de los fondos se reparten entre las transferencias que hace el Estado y el rendimiento financiero del Fondo de Reserva, que son para cubrir las pensiones contributivas, no contributivas y complementar las pensiones mínimas, estos recursos son financiados en su totalidad por impuestos generales. El Banco de España comenta que estos ingresos con respecto al PIB español se han mantenido constantes en el tiempo, salvo algunos periodos muy puntuales (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017):

La ratio cotizaciones sociales/PIB se ha mantenido relativamente constante en torno al 9,4%, con disminuciones de algunas décimas en los periodos de crisis (1979-1985, 1992-1994 y, más recientemente, 2010-2015) Esto es el resultado de un incremento del tipo efectivo de las cotizaciones sociales y de una disminución de la participación de los salarios en el PIB, que, además, ha tenido un comportamiento ligeramente pro cíclico desde mediados de los años noventa. En cuanto al resto de los ingresos, cabe destacar la contribución de los rendimientos financieros del Fondo de Reserva, que llegaron a suponer un 0,4% del PIB, pero que han disminuido recientemente como resultado de las caídas del capital acumulado y de los tipos de interés de la deuda pública española, activo en el que en mayor proporción se ha invertido dicho capital. En efecto, después de varias aportaciones, el Fondo de Reserva llegó a alcanzar un 6,2% del PIB en 2011. Con posterioridad, los saldos deficitarios del Sistema han generado una reducción de él de 4,8 del PIB, hasta situarse en el 1,4% del PIB a finales de La dotación actual del Fondo de Reserva es equivalente al 13% del gasto anual en pensiones contributivas, aproximadamente.

Por parte de los gastos, las cuentas del Sistema de la Seguridad Social han experimentado un incremento, generando un déficit a partir del año 2011. Déficit que ha llegado a representar 1,5% del PIB en el año 2015 (15 mil millones de

Euros). Déficit que contrasta con el superávit presentado por el sistema en el periodo 2000- 2008 (1.1% del PIB).

Gráfico 1: Saldo no financiero del sistema de Seguridad Social (España)

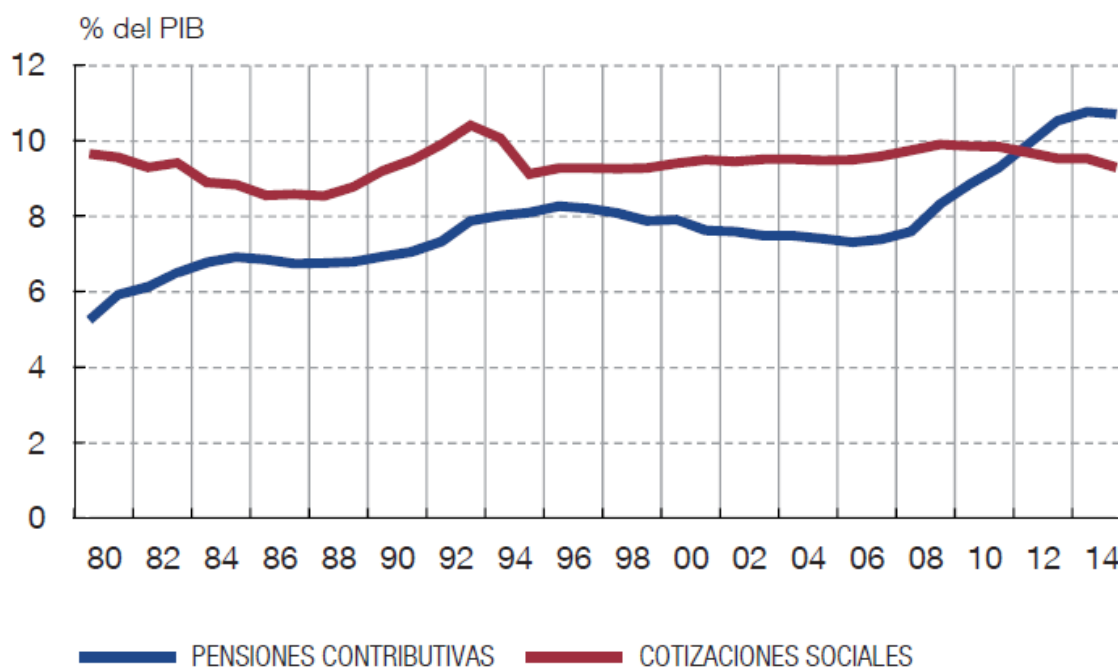


Fuente: Banco de España

Los autores (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017) explican este déficit:

El deterioro del saldo no financiero del sistema de pensiones observado desde el inicio de esta década se debe a una relativa estabilidad de los ingresos y a un incremento de los gastos (ambos expresados como proporción del PIB). En efecto, el gasto en pensiones contributivas (que representa aproximadamente el 82% del total de los gastos no financieros del Sistema de la Seguridad Social) ha crecido desde el 7,6% en 2008 hasta el 10,7% en 2015. Este aumento, de 3,1 pp de PIB, es el resultado, por una parte, del estancamiento del PIB nominal (cuyo nivel en 2015 fue aproximadamente el mismo que en 2008) y, por otra, del continuo crecimiento del gasto en pensiones contributivas, si bien a tasas de crecimiento que han venido descendiendo a lo largo del período considerado. Esta moderación se explica fundamentalmente por la menor tasa de crecimiento de la pensión media, no tanto del número de pensiones, que, en promedio del período 2005-2015, ha crecido a una tasa anual del 1,52% (1,84% en el caso de las pensiones de jubilación). Por otro lado, el aumento del gasto en pensiones se debe en mayor medida al crecimiento del número y cuantía media de las prestaciones contributivas por jubilación que al del resto de los componentes del sistema público de pensiones.

Gráfico 2: Ingresos y gastos en pensiones (España)



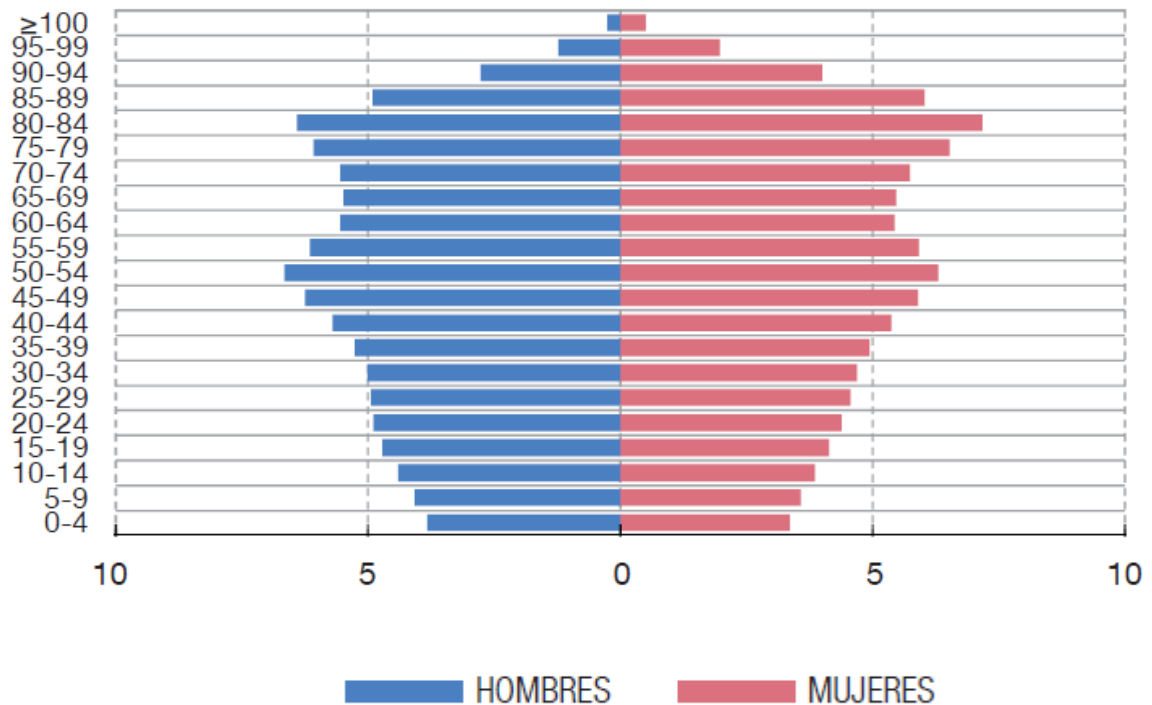
Fuente: Banco de España

Como el gasto del Sistema previsional está ligado a las pensiones, el gasto va aumentar siempre y cuando el grupo que se encuentre en edad de percibir el beneficio de la pensión sea mayor que el grupo etario (en edad de trabajar). Es decir, una tasa de dependencia más alta.

Banco de España sobre el problema demográfico, (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017, pág. 26):

España es uno de los países donde el crecimiento del peso de la población en edad de jubilación se producirá con mayor intensidad. En particular, las últimas proyecciones del INE, publicadas en 2016, anticipan que el proceso de envejecimiento de la población se intensificará en las próximas décadas. Por un lado, la tasa de natalidad, que en 2015 se situó en 9 nacimientos por cada mil habitantes (menos de la mitad que en 1975), se espera que se reduzca a 6,6 nacimientos en 2030 y a 5,6 en 2060.

Gráfico 3: Pirámide demográfica-Proyección 2060 (España)

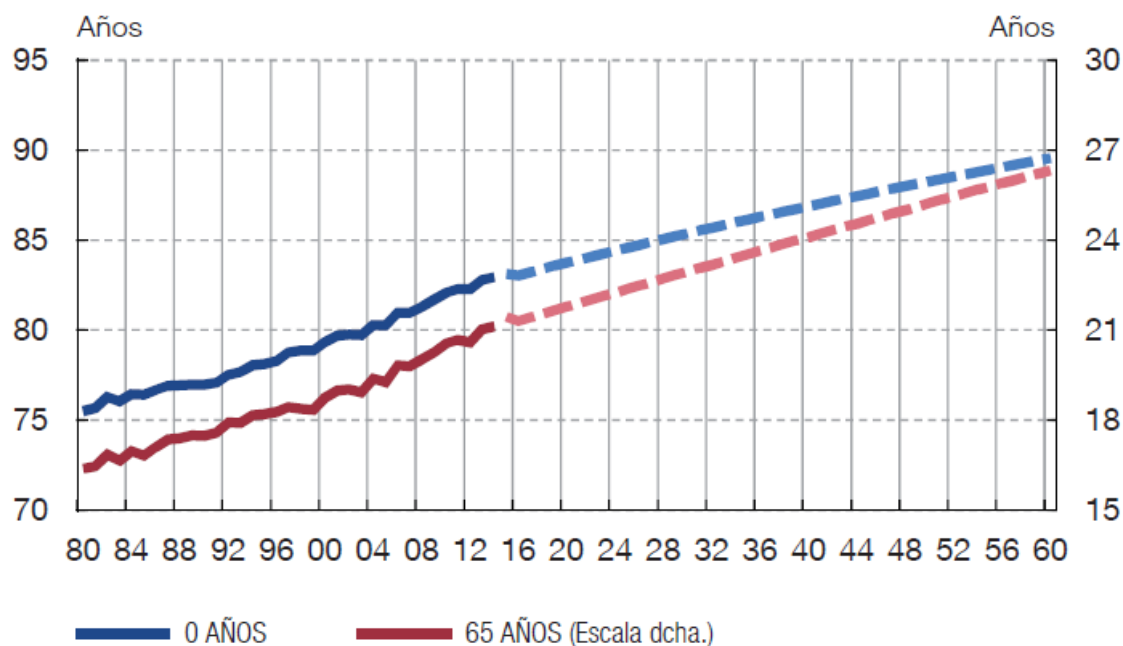


Fuente: Banco de España

Como sucede en todos los países desarrollados, se espera que la esperanza de vida aumente progresivamente, y que incluso esta se acelere por los avances tecnológicos y mejoras en las condiciones de vida, (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017, pág. 26):

Por otro lado, se espera que la esperanza de vida, que ha aumentado sensiblemente en las últimas décadas, lo siga haciendo en el futuro a tasas posiblemente mayores. En concreto, una persona con 65 años hoy tiene una longevidad esperada de casi 6 años más que una persona con la misma edad en 1975 y se proyecta que vivirá cerca de 8 años menos que una persona de 65 años en 2060.

Gráfico 4: Esperanza de vida al nacer (España)



Fuente: Banco de España

Este aumento en la longevidad de la población se traducirá en un mayor gasto futuro que tendrá que afrontar el sistema español en las próximas décadas, y se tendrá que tomar en cuenta la variación de las condiciones que afectan al gasto del sistema. Explica (Hernández, Jimeno, & Ramos, 2017, pág. 26):

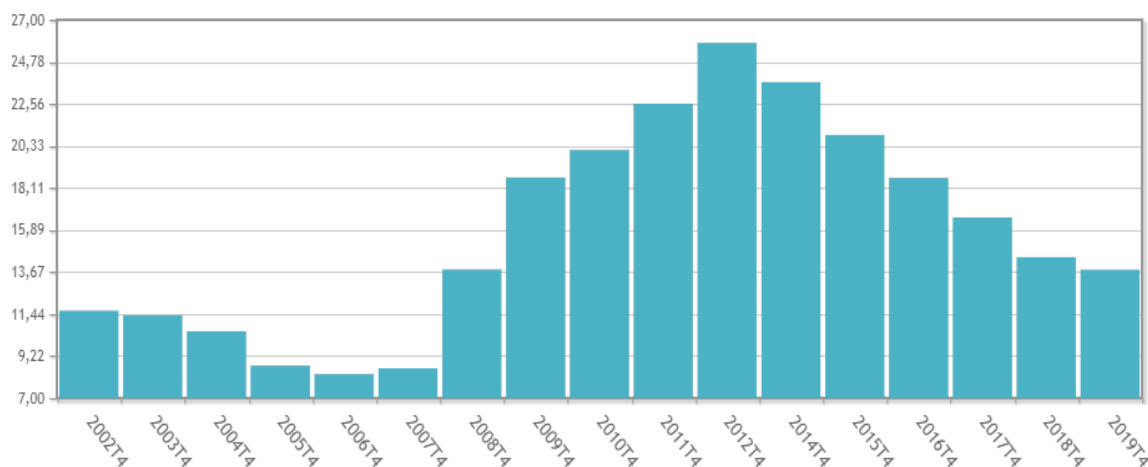
Hacer frente al aumento del gasto asociado al incremento previsto en la tasa de dependencia es un gran desafío al que se enfrentan los sistemas públicos de pensiones de los países desarrollados. A partir de la descomposición del gasto en pensiones sobre PIB como producto de la tasa de dependencia, el valor inverso de la tasa de empleo, la tasa de sustitución (definida como el cociente entre la pensión media y el salario medio), y la participación de los salarios en el PIB, es posible extrapolar la evolución del gasto en pensiones al resultado de la evolución de dichos factores y aproximar el impacto de cambios en cada uno de dichos factores sobre el gasto.

La evolución de los cuatro factores anteriores está sujeta a incertidumbre. La tasa de dependencia vendrá determinada fundamentalmente por la incidencia de la inmigración y los cambios legales de la edad de jubilación, que condicionarán el

tamaño de la población en edad de trabajar. La tasa de empleo, por su parte, dependerá de la evolución del mercado de trabajo, e igualmente, de las cohortes de edad que se consideren dentro de la población en edad de trabajar. La tasa de sustitución de las pensiones depende de los cambios normativos que se introduzcan sobre el cálculo de las prestaciones, junto con el impacto de los ya introducidos (factor de sostenibilidad e índice de revalorización) y de la tasa de crecimiento de la productividad. La participación de los salarios en el PIB también está afectada por factores cíclicos, pero su rango de variación es limitado.

Situación en el mercado laboral: Cuanto menor sea la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentran económicamente activa (tasa de empleo) la recaudación efectiva por parte del sistema será menor y el gasto relativo con respecto al ingreso del sistema será mayor. Actualmente España tiene uno de los niveles de desempleo más altos de la Euro Zona ubicado en 13,7% según el INE, solo por detrás de Grecia. Esta alta tasa, como se explicó, afecta a la tasa de dependencia del sistema incrementándola, lo que se traduce en que cada vez se necesitará un mayor número de personas en edad de trabajar para mantener a un solo pensionado.

Gráfico 5: Tasa de desempleo (España)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística Español

Tasa de reemplazo: Entendida como el ratio entre la pensión media y el salario medio, es el porcentaje que pasa a cobrar el pensionado cuando se retira de la vida económicamente activa. España tiene una de las tasas de reemplazo más altas de la Eurozona, alcanzando un 59,5% frente al promedio del OCDE 42,1%. Sin embargo, si se mide como el ratio de la pensión inicial que percibe el afiliado a la hora de su jubilación y el último salario este recibe en su etapa activa, se encuentra que la tasa de sustitución española es la más elevada de Europa, llegando a 81,2%.

Estos factores son los que afectan el gasto del sistema de pensiones español y si continúan en aumento, como lo han venido haciendo recientemente, puede poner en riesgo la sostenibilidad del sistema, lo que ya se está presenciando en el déficit que ha presentado el sistema en la última década. Las próximas propuestas de reforma al sistema deberían tomar en cuenta estos factores y su posible modificación, para poder desde las políticas públicas buscar el alivio del sistema y tratar de contrarrestar el déficit que presenta hoy día.

Tabla 1: Tasa de sustitución OCDE (España)

	Gasto en pensiones públicas (a) 2013	Edad legal de jubilación (b) 2013	Edad efectiva de jubilación (b) 2014	Tasa de dependencia (c) 2013	Tasa de sustitución (d) 2013	Tasa de acumulación (e) 2013	Tipo de sistema de pensiones (f)
Bélgica	11,8	65,0	61,9	36,3	42,5	1,5	Prestación definida
Bulgaria	9,9	63,7	63,8	45,1	34,2	1,1	Prestación definida
República Checa	9,0	62,7	63,1	40,3	42,8	2,2	Prestación definida
Dinamarca	10,3	65,0	65,6	36,3	42,5	—	Prestación definida
Alemania	10,0	65,3	65,1	37,6	44,6	—	Sistema de puntos
Estonia	7,6	63,0	64,4	47,5	30,4	0,6	Prestación definida (puntos)
Irlanda	7,4	65,0	64,9	28,0	27,9	—	Prestación fija
Grecia	16,2	67,0	64,4	36,6	65,6	2,2	Prestación definida
España	11,8	65,0	62,8	28,9	59,7	2,3	Prestación definida
Francia	14,9	65,8	60,8	43,9	51,3	1,8	Prestación definida
Croacia	10,8	65,0	62,4	42,8	30,8	—	Sistema de puntos
Italia	15,7	66,3	62,4	39,6	58,8	1,9	Cuentas nocionales
Chipre	9,5	65,0	64,9	23,3	64,4	1,4	Prestación definida (puntos)
Letonia	7,7	62,0	64,6	43,6	27,7	1,1	Cuentas nocionales
Lituania	7,2	62,8	62,8	46,8	35,1	0,5	Prestación definida
Luxemburgo	9,4	65,0	60,2	45,9	51,3	1,8	Prestación definida
Hungría	11,5	62,0	63,0	41,6	40,8	2,1	Prestación definida
Malta	9,6	62,0	62,0	30,9	48,3	1,9	Prestación definida

Fuente: Ageing Report 2015

2.1.3 Sistema de pensiones de capitalización de Chile

En 1973 tuvo lugar en Chile un golpe de estado orquestado por el General Augusto Pinochet, que consiguió la dimisión del presidente de turno, Salvador Allende. Este cambio de gobierno trajo consigo una reforma radical en los ideales que imperaban en el país sudamericano. En otras palabras, se pasó de un gobierno que defendía la propiedad pública y comunal a un gobierno que creía en la propiedad individual y privada de los medios de producción. Ya con Pinochet al mando, comenzaron las reformas constitucionales que tenían como objetivo principal la reconstrucción de Chile. Comenzó así la liberación de precios, el respeto a la propiedad privada y la privatización de las empresas públicas que durante el gobierno de Allende habían sido nacionalizadas.

Uno de los sectores que sufrió los cambios más radicales fue el de las finanzas públicas, en el área específica de las pensiones, que en ese momento se regían por un sistema previsional público. Es decir, un sistema que es gestionado por el Estado, donde los ingresos provienen de los aportes que realizan los trabajadores de hoy al sistema para mantener a los jubilados de hoy; en otras palabras los fondos que recauda el sistema en un año son gastados en ese mismo año. Este tipo de sistema es sostenible siempre y cuando la pirámide poblacional del país éste ordenada de tal forma que haya más trabajadores activos que personas en la tercera edad o jubilada.

En 1979 estimaciones realizadas por parte de la junta del gobierno militar, determinó que la pirámide poblacional se vería invertida en un periodo de tiempo no muy lejano y que la esperanza de vida de la población aumentaría 4,5 años en promedio para las próximas décadas. Aunque estas son señales positivas de desarrollo y crecimiento económico, para el sistema previsional público chileno tendría problemas de sostenibilidad en el tiempo que podrían poner en riesgo la balanza presupuestaria del Estado por lo explicado anteriormente. Según (Grünwald, pág. 6):

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. Esto imposibilita poder pagar pensiones actuales con aquellos que cotizan en el mismo período.

Por esta razón, en 1981 el gobierno militar a través del decreto de ley n°3500 toma la decisión de eliminar el sistema público de pensiones y pasar a un sistema de capitalización individual, administrado por el sector privado a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). A diferencia de los sistemas públicos de pensiones, en los sistemas de capitalización individual los fondos que perciben los jubilados vienen determinados por el ahorro propio que han generado durante su vida laboral.

El sistema de pensiones de Chile está compuesto por tres pilares fundamentales, el primero consta de un pilar solidario, incorporado en la reforma de 2008 y está pensado para las personas que por alguna razón a lo largo de su vida laboral no alcanzaron un monto suficiente en las AFP o simplemente tuvieron una participación nula en el sistema. El objetivo principal del pilar solidario es prevenir la pobreza en edad avanzada, y según la Superintendencia de Pensiones “tiene un efecto sustancial en la suficiencia y equidad”.

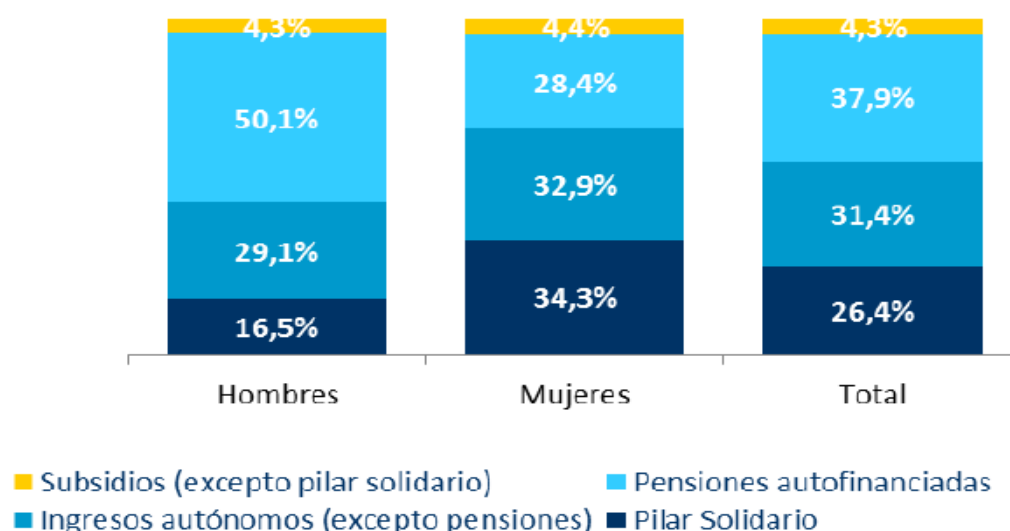
Requisitos para optar al pilar solidario

- Ser mayor de 65 años para los beneficiarios por vejez.
- Pertenecer al 60% más pobre de la población.
- Cumplir requisitos de residencia.

Las estimaciones de la Superintendencia de Pensiones sobre el gasto que implica el mantenimiento de este pilar solidario colocan en 0,7 puntos del PIB de Chile que es financiando vía impuesto generales a la nación.

Según la Superintendencia de Pensiones: “los beneficios del pilar solidario corresponden en promedio, a un 26,4% del ingreso monetario de los adultos mayores”. Como se observa en el siguiente gráfico la transferencia proveniente del pilar solidario tiene un mayor peso en las mujeres alcanzando un 34%.

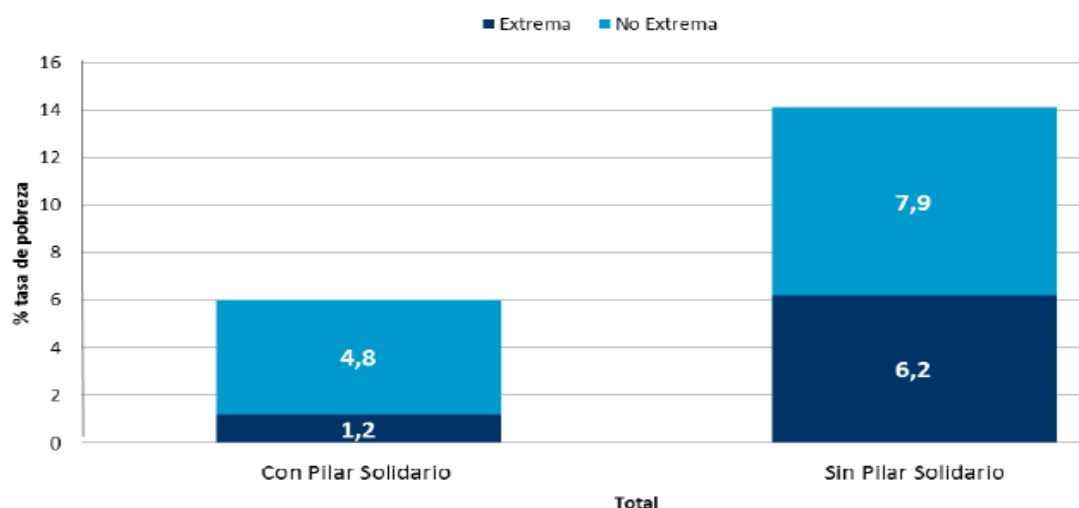
Gráfico 6: Ingresos monetarios de las personas que dependen del pilar solidario (Chile)



Fuente: Superintendencia de Pensiones Chile

La Superintendencia de Pensiones estima que el 8,9% de los adultos mayores tienen como única fuente de ingreso los beneficios del pilar solidario, esto es un problema grave si tomamos en cuenta que este pilar está pensado para dar una pensión mínima que cubra los gastos que tiene una persona de la tercera edad. Aunque también se demostró que con la no existencia del pilar solidario, el porcentaje de personas mayores de 65 años con riesgo de caer en la pobreza sería de 7,9% para la pobreza no extrema y 6,2% para la pobreza extrema. Como se puede observar en el gráfico, la diferencia entre la existencia del pilar solidario y no solidario es fundamental.

Gráfico 7: Tasa de pobreza por ingreso en adultos mayores (Chile)



Fuente: Superintendencia de Pensiones Chile

El segundo pilar, el de ahorro obligatorio, fue creado en 1980 por el Decreto de Ley n°3500, este pilar se sustenta en la capitalización individual. El objetivo fundamental de este pilar es mantener el estándar de vida para los trabajadores que han finalizado su vida laboral, es decir, mantener un nivel de consumo estable. Este sistema está basado en la capitalización individual, donde cada trabajador afiliado tiene una cuenta individual en la cual depositan un monto previsional mensual que es administrada por las AFP. Estas administradoras tienen como objetivo gestionar este capital y generar rentabilidad para los trabajadores que depositan sus fondos en ella. Al finalizar la vida laboral activa, estos fondos que fueron depositados en las cuentas individuales son regresados a los trabajadores retirados en forma de pensiones. Según (Superintendencia de pensiones, 2010, pág. 38) “La cuantía de las pensiones dependerá del monto del ahorro, con lo que logra una relación directa entre el esfuerzo personal y la pensión que se obtenga”. La afiliación al sistema es obligatoria para los trabajadores dependientes y voluntaria para los trabajadores independientes.

Los aportes previsionales obligatorios que hacen los trabajadores dependientes y de manera voluntaria los independientes, son recaudados y colocados en cuentas individuales para luego ser gestionado en fondos de pensiones por las

AFP, que son sociedades anónimas. Con la creación de estas entidades privadas se logró la descentralización de los fondos y el traspaso de fondos de pensiones público a fondos privados. (Berstein, 2010, pág. 20):

Las AFP son instituciones de giro único que cobran una comisión por administración como porcentaje de la remuneración imponible del trabajador. Estas entidades deben realizar la recaudación, cobranza de cotizaciones previsionales en caso de mora, inversión de los recursos, trámites de pensión y pago de pensiones en algunos casos. En general, son responsables de realizar todos los trámites que en relación a sus fondos sean solicitados por los afiliados.

A partir de 2002, el sistema de pensiones comienza a funcionar bajo un esquema de multifondos, (Superintendencia de pensiones, 2010, pág. 41):

Específicamente son cinco tipos de Fondos, diferenciados por la proporción de su portafolio invertida en títulos de renta variable. El supuesto de esta diferenciación en las carteras de inversión es que a mayor renta variable mayor es el retorno y riesgo esperado. (...) El principal objetivo de la creación de un esquema de múltiples fondos o multifondos en el Sistema Previsional es incrementar el valor esperado de las pensiones que obtendrán los afiliados.

La diferencia entre los 5 fondos que componen este nuevo sistema multifondos, es la colocación porcentual en activos de renta variable, La Superintendencia de Pensiones la categoriza partiendo de las premisas de porcentaje mínimo y máximo invertido en estos activos.

Tabla 2: Límites máximos y mínimos en renta variable (Chile)

Tipo de Fondo	Límite máximo	Límite mínimo
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: Superintendencia de Pensiones Chile

Según (Superintendencia de pensiones, 2010, pág. 41):

La elección de Fondos de Pensiones es libre para los afiliados del Sistema Previsional, con la excepción de los pensionados y aquellos afiliados hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 años de edad, respecto de sus cotizaciones obligatorias. Los afiliados pensionados pueden optar por alguno de los tres Fondos de menor riesgo relativo con sus saldos de cotizaciones obligatorias (C, D y E). Por su parte, los afiliados no pensionados, hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 años de edad, pueden optar por cualquiera de los cuatro Fondos de creación obligatoria con dichos saldos (B, C, D y E). Sin embargo, ambos grupos tienen libertad de elección entre cualquiera de los cinco Fondos respecto de aquella parte de los saldos que exceda el monto necesario para financiar una pensión igual o superior al setenta por ciento del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas, calculadas de acuerdo a la ley debiendo además dicha pensión ser igual o superior al ciento cincuenta por ciento de la pensión mínima.

Tabla 3: Posibilidades de elección de fondos por tramos de edad (Chile)

Tipo de Fondo	Hombres hasta 55 años Mujeres hasta 50 años	Hombres desde 56 años Mujeres desde 51 años	Pensionados por retiro programado y renta temporal
Fondo A- Más Riesgoso			
Fondo B - Riesgoso			
Fondo C- Intermedio			
Fondo D- Conservador			
Fondo E-Más Conservador			

Fuente: Superintendencia de Pensiones Chile

La superintendencia explica que la razón de esta restricción es evitar que las personas en edades avanzadas o cercanas al retiro estén expuestas a niveles altos de riesgo que pueda comprometer de manera negativa el nivel de sus pensiones y por tanto, su etapa de jubilación.

Para este sistema de multifondos, fue diseñado un periodo de transición para aquellos afiliados que vayan avanzando en edad sean cambiados de grupo etario para evitar exponer a los afiliados a altos niveles de riesgo. Entonces, cuando

cambie de grupo, en el primer año serán transferidos el 20% de los fondos que lleve ahorrado hasta ese momento, y luego de esto, cada año se irá transfiriendo 20% del monto ahorrado, para que después de 4 años esté completado totalmente la transferencia de recursos.

Beneficios del sistema

- **Pensión de vejez:** Los afiliados al sistema tienen el derecho, siempre y cuando cumplan con los requisitos preestablecidos por la ley, de recibir su pensión y realizar el retiro luego de los 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres.
- **Vejez anticipada:** Los afiliados al sistema pueden retirarse antes de la edad preestablecida en la ley, siempre y cuando el afiliado que opta por esta opción, pueda financiar con los ahorros que ha acumulado una pensión igual o mayor a un porcentaje del promedio de las rentas imponibles de los últimos 10 años de trabajo y de la pensión mínima que otorga el estado.
- **Invalidez y sobrevivencia:** En general, los trabajadores están expuestos a riesgos de invalidez o de fallecimiento. Por ley, las AFP están obligadas a contratar de manera colectiva seguros para los afiliados al sistema, que serán pagadas por los empleadores o empresarios.

La superintendencia reconoce el derecho a una pensión de invalidez a aquellos afiliados no pensionados que tengan menos de 65 años y que cumplan con:

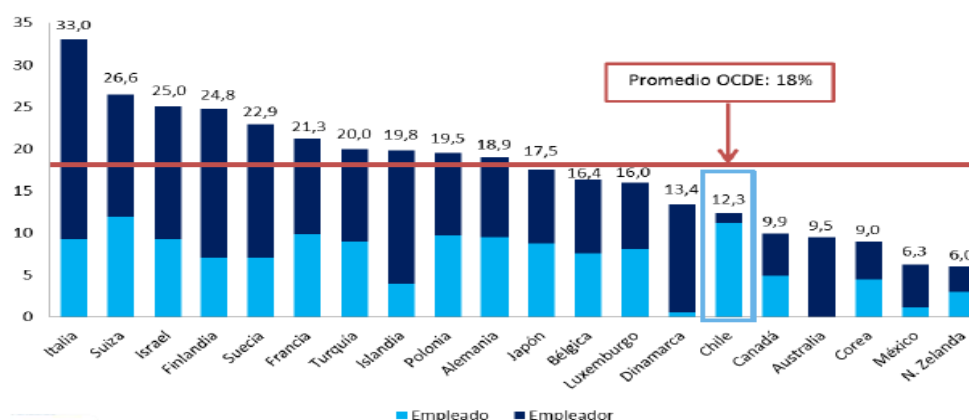
- La pérdida de al menos dos tercios de su capacidad de trabajo (derecho a una pensión de invalidez total).
- La pérdida superior al cincuenta por ciento e inferior a dos tercios de la capacidad de trabajo (derecho a una pensión de invalidez parcial).

Principales parámetros del sistema de pensiones

Tasa de cotización: Es el porcentaje del sueldo que se le resta al trabajador y el aporte que hace el empresario al sistema de pensiones, para que en el futuro el

trabajador pueda devengar una pensión. Chile tiene una tasa de cotización muy baja, si la comparamos con el promedio de los países de la OCDE que tiene una tasa de cotización de 18%, como se observa en el gráfico inferior. En Chile, para formar parte del sistema solo se le exige 12%, donde el 10% está destinado para las pensiones de vejez, 1.15% para sobrevivencia e invalidez, 1.28% de comisión para AFP.

Gráfico 8: Tasa de cotización (Chile)



Fuente: Superintendencia de Pensiones Chile

Edad de jubilación: La edad de jubilación en Chile es distinta dependiendo del sexo, la legislación chilena permite que los hombres se retiren a partir de los 65 años. Es una edad que está por encima de los parámetros de la OCDE, donde el promedio de edad para los hombres es de 64,3 años. Por su parte, a las mujeres, se les permite el retiro a partir de los 60 años de edad; una edad baja si se compara con los 63,3 años promedio que tienen los países de la OCDE.

Los años de cotización exigidas, en palabras de la investigadora de Libertad y Desarrollo (Grünwald, 2019, pág. 12):

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 el 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 pensionado.

Revisando evidencia internacional, los países han aumentado la cantidad de años exigidos para optar por una pensión completa dadas las proyecciones de esperanza de vida. En muchos casos esta edad mínima de cotización exigida es mayor a la cantidad de años promedios que se cotiza en Chile. Como se puede observar en el cálculo de pensiones de Chile, las bajas pensiones del sistema tienen una relación directa con las cotizaciones al sistema, una baja tasa de interés, una alta expectativa de vida y un mayor número de beneficiarios sobrevivientes.

Gráfico 9: Calculo de las pensiones (Chile)



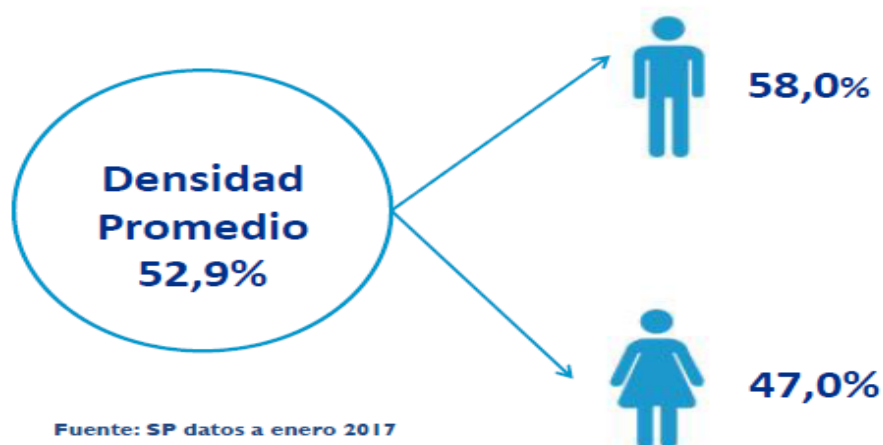
Fuente: Superintendencia de Pensiones Chile

La Superintendencia define la densidad de cotización como “el cociente de la división entre el número de años cotizados y número de periodos desde la afiliación”, como se comentó antes, este factor es de vital importancia para poder optar por una pensión más alta a la hora del retiro por parte del afiliado. Esto en Chile, según la Superintendencia de Pensiones, no está ocurriendo. Según (Grünwald, 2019, pág. 7):

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. 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. En contraste, se observa que en promedio, sólo un 18% de los trabajadores cotizó entre 30 y 40 años.

Gráfico 10: Densidad de cotizaciones (Chile)

(n° de periodos cotizados / n° de periodos desde la afiliación)



Fuente: Superintendencia de Pensiones Chile

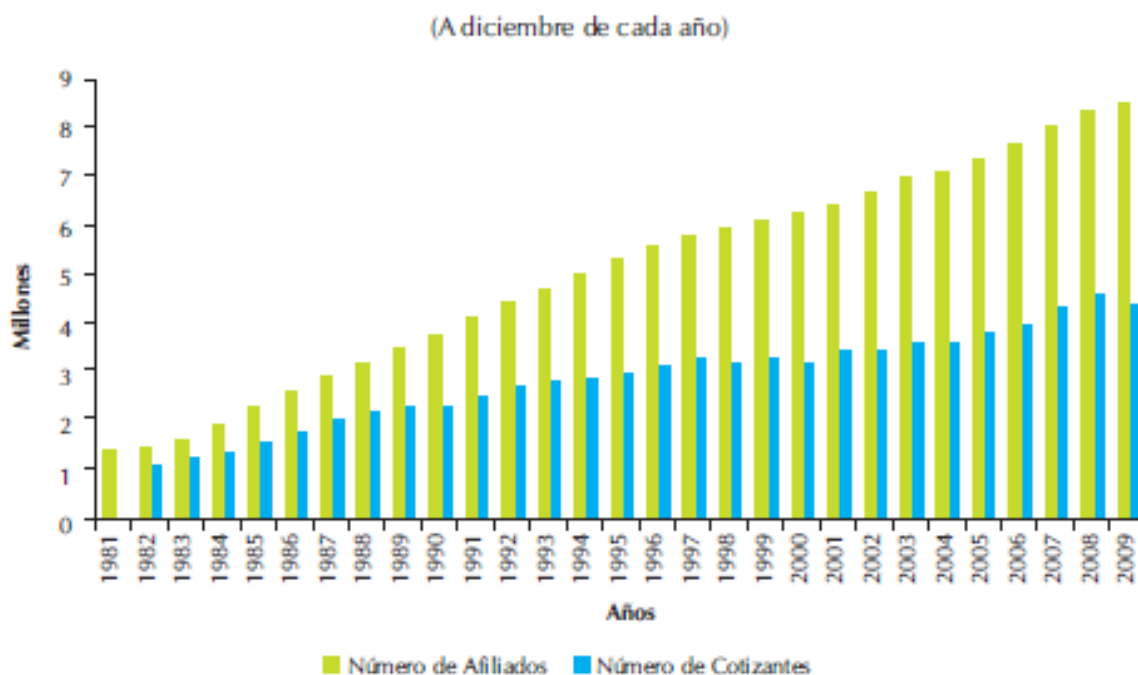
Este dato es bastante relevante porque los afiliados esperan obtener una pensión que les cubra luego de su retiro por 30-35 años cuando en sus años de trabajadores activos solo cotizaron al sistema un promedio de 15-17 años. Por tanto, esta carencia de cotización se traducirá en pensiones más bajas. Según las estadísticas manejadas por la Superintendencia de Pensiones, desde 1980 que se implementó el sistema hasta el año 2009, el número de afiliados al sistema ha ido en aumento, según (Superintendencia de pensiones, 2010, pág. 139):

Se ha incrementado desde 1,4 millones en diciembre de 1981 a 8,5 millones en junio de 2009, lo que significa un crecimiento promedio de 7% anual. Por su parte, entre diciembre de 1982 y junio de 2009, los cotizantes aumentaron desde 1,1 a 4,4 millones, lo que significa un crecimiento de 5,4% en promedio anualmente.

La Superintendencia de Pensiones en su momento criticó esta divergencia entre afiliados y los que realmente cotizan al sistema y señaló algunos de los problemas que causaba tal divergencia. Destacaban la pérdida de trabajo por parte de los afiliados a lo largo del periodo en estudio y la morosidad en el pago de cotizaciones a las administradoras, que son retenidas por los empleadores.

También criticaba los rezagos a la imputación de las cotizaciones por errores en la información y en el no pago de los afiliados independientes.

Gráfico 11: Evolución cotizantes-afiliados (Chile)



Fuente: Superintendencia de Pensiones Chile

Esta divergencia puede causar problemas en el cálculo de la cobertura del sistema. Si solo se toma a los afiliados, se estaría sobreestimando la cobertura efectiva del sistema, porque esta métrica estaría tomando en cuenta a todos los trabajadores que en algún momento cotizaron al mismo, pero que no necesariamente siguieron aportando, y puede no recibir el monto completo de la pensión. Por otro lado, si solo se toma en cuenta la estadística de los cotizantes, se estaría subestimando la cobertura efectiva, ya que ésta solo estaría tomando en cuenta a aquellos afiliados que cotizaron en un mes particular, por lo que según la Superintendencia de pensiones, se estaría excluyendo a trabajadores dependientes que si percibirán los beneficios del sistema. Se debe analizar el porcentaje que representa el total de trabajadores cubiertos por la capitalización sobre la fuerza laboral.

La investigadora de Libertad y Desarrollo, Carolina Grünwald, tomó en cuenta la explicación que daba la Superintendencia para poder calcular de manera correcta la cobertura efectiva del sistema, detalla:

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 promedio. 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.

Tabla 4: Ratio cotizantes/ocupados (Chile)

Años	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	8.628.800	65,9
2018	5.886.220	8.381.128	70,2

Fuente: Libertad y Desarrollo a partir de la SP de Chile

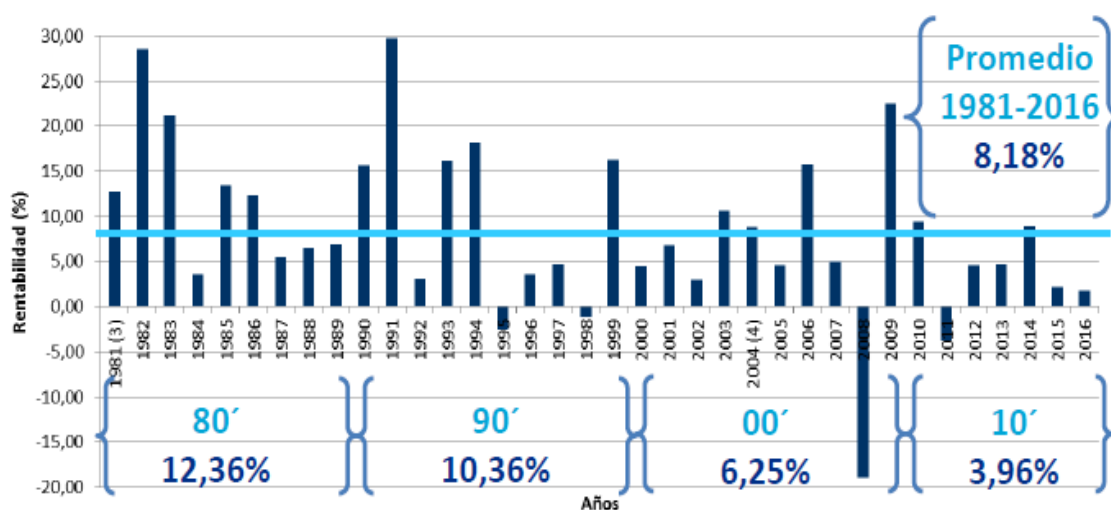
Sueldo medio, pension media y tasa de reemplazo

El sueldo, es la remuneración que recibe el trabajador por emplear su fuerza productiva en la generación de otros bienes y servicios que generan valor para la sociedad. Luego, el sueldo medio es la suma de todos los sueldos de la economía dividido entre todos los trabajadores activos. En Chile el sueldo medio según calculos del Instituto Nacional Estadístico de ese país se ubica en 573.964 pesos chilenos (710 USD).

La pensión, es la cantidad de dinero que recibe aquel trabajador que ha entrado a su etapa de jubilación y la pensión media es la suma de todas las pensiones que se pagan en ese momento, dividida entre todos los jubilados que son acreedores de una pensión en dicho momento. La pensión media según la Superintendencia de Chile para el año 2019 fue de 210.891,24 pesos chilenos (260 USD).

En Chile, la Superintendencia de pensiones ubica la tasa de reemplazo del sistema en un 52% para los hombres y en un 29% para las mujeres, dando un promedio de tasas del 40%, la gran diferencia entre las tasas de reemplazo entre los géneros, se explica por la baja densidad cotización que presentan las mujeres cuando se encuentran activas en el mercado laboral, cotizando en promedio unos 12 años al sistema, mientras que los hombres cotizan en promedio 17,5 años.

Gráfico 12: Rentabilidad de los fondos (Chile)



Fuente: Superintendencia de Pensiones Chile

El rendimiento de un sistema de pensiones privado viene dado por la apreciación del valor en el tiempo de las inversiones realizadas. Se puede observar el rendimiento promedio que han tenido los fondos desde la década de los 80 hasta el año 2016. Luego de 26 años de haberse implementado el sistema privado de pensiones, los fondos han obtenido una rentabilidad promedio anual de

8,16% descontada la inflación (4%). La década pasada fue la más complicada para los fondos de pensiones, ya que esta década fue marcada por la crisis financiera mundial del 2008 que ocasionó una pérdida porcentual para el fondo de 17% en ese año. Se puede considerar este punto (las crisis financieras) como la debilidad más grande que tienen los fondos privados de pensiones, ya que su rentabilidad depende de los rendimientos que obtengan los activos financieros en los que se colocan el capital de los afiliados y si hay una crisis financiera, dichos rendimientos se verán afectados.

El tercer y último pilar que integra el sistema chileno de pensiones, es el pilar de ahorro voluntario, igualmente gestionados por entidades privadas. Su objetivo principal es complementar el pilar de ahorro obligatorio y fomentar el ahorro voluntario, creado para aquellas personas que quiere percibir una pensión mayor a la que obtendrían con el ahorro obligatorio.

Beneficios del sistema

- Beneficios tributarios: al trabajador dependiente o independiente que quiera formar parte del pilar de ahorro voluntario, se verá exento de impuestos hasta de 50 unidades de fomento mensuales.
- Beneficio tributario para trabajadores de bajos ingresos, (Superintendencia de pensiones, 2010):

Las cotizaciones voluntarias gozan de un beneficio tributario alternativo, dirigido fundamentalmente a los trabajadores de menores ingresos, no sujetos al pago de impuestos. Esta alternativa tiene por objeto eliminar el pago de impuesto al momento del retiro de los fondos, cuando el ahorrante no ha hecho uso del beneficio tributario al aportar los recursos, por no estar sujeto a impuestos.

- Fondos de Libre Disposición: La ley permite a los trabajadores retirar parte o el total del saldo acumulado por cotizaciones voluntarias en cualquier momento de su vida laboral y no sólo cuando se pensionan. Antes de marzo de 2002, sólo se podían retirar los saldos al momento de pensionarse.

2.1.4 Sistema de pensiones mixto de Suecia

En la década de los 90, Suecia toma la iniciativa para reformar su sistema previsional, convirtiéndose en uno de los primeros países con dos niveles de beneficios definidos por ley, donde pasó de ser un sistema netamente de repartos a ser un sistema mixto que complementaba la pensión pública con un sistema de capitalización individual. El sistema de pensiones sueco cuenta con la combinación de tres partes. La primera es una pensión mínima, la segunda es una pensión de cuentas imaginarias financiado por el reparto, la cual denominan (CIR) y la tercera parte un plan de cuentas individuales capitalizadas administradas de manera privada conocidas como (CIC).

Este cambio de paradigma tuvo tres motivos fundamentales, explica el economista Edward Palmer, Jefe de la División de Investigación de la Junta Nacional de Seguridad Social de Suecia, (Palmer, El nuevo sistema de pensiones Sueco de cuentas individuales capitalizadas, Sep, 2006, pág. 1):

Esta reforma tuvo tres motivaciones: primero, reducir la desigualdad intergeneracional producto de los importantes aumentos en las tasas de cotización previstas para el futuro, necesarios para financiar el antiguo sistema de beneficio definido (BD). Segundo, terminar la inequidad intrageneracional (distributiva) creada por la fórmula de beneficios del sistema antiguo, que era por años de servicio. Tercero, fomentar el ahorro financiero mediante el sistema de pensiones obligatorio. Los primeros dos objetivos se alcanzaron al transformar el antiguo sistema de reparto de beneficio definido por ley, en un sistema de cuentas (imaginarias) en reparto, y al agregar un componente complementario de CIC (capitalizado). El tercer propósito se consiguió haciendo que el componente de CIC tuviera fondos administrados privadamente y mantenidos en cuentas individuales.

Costos de los sistemas contributivos para los afiliados

El aporte que tienen que hacer los afiliados cada mes al sistema previsional (si se es trabajador dependiente) es de un 22% de la renta imponible. Esta tasa de cotización se divide en tres fondos distintos a los cuales el trabajador cotiza.

Plan de pensiones de reparto (CIR)

Las cuentas individuales son imaginarias ya que funcionan bajo el esquema del reparto, el cual no genera ahorro previsional, porque todo lo que ingresa en un año en el fondo se gasta en ese mismo año. (Palmer, El nuevo sistema de pensiones Sueco de cuentas individuales capitalizadas, Sep, 2006, pág. 1):

En el plan CIR las cuentas son imaginarias, en el sentido de que no contienen fondos, aunque sí derechos a pensión. Además, la rentabilidad de las cuentas es la tasa de variación del salario cubierto promedio, pero que se corrige con un mecanismo estabilizador automático para mantener el plan en equilibrio financiero.

La tasa de cotización que exige este fondo es de un 16 % sobre la renta imponible.

Plan de pensiones de cuentas de capitalización individual (CIC)

El CIC funciona como un sistema de capitalización individual, donde el trabajador hace aportes al sistema que son transferidos a fondos mutuos que son escogidos por los mismos afiliados. (Palmer, El nuevo sistema de pensiones Sueco de cuentas individuales capitalizadas, Sep, 2006, pág. 1):

Los afiliados poseen cuentas individuales financieras y escogen sus propias carteras de inversión de entre una gran cantidad de fondos mutuos. La tasa de rentabilidad de la cuenta individual es la rentabilidad efectiva obtenida por los fondos que ha escogido el afiliado.

El costo de este sistema es de 2,5% de la renta imponible para los afiliados, el 3,5 % restante corresponde a un tercer sistema de pensiones “contractuales” que fueron logrados por el consenso de empleadores y sindicatos. (Palmer, El nuevo sistema de pensiones Sueco de cuentas individuales capitalizadas, Sep, 2006, pág. 1)

Cerca del 90% del mercado laboral sueco está cubierto además por planes de pensión de empleadores, acordados con los sindicatos (planes “contractuales”), que complementan las pensiones ya descritas. En promedio los planes de empleador suponen una tasa de cotización

adicional de 3,5%, lo que arroja una tasa global de cotización de 22% (18,5% + 3,5%) para la mayoría de los empleados. Como consecuencia de la reforma del plan público obligatorio y de la transición hacia la cotización definida, tres de los cuatro principales planes contractuales, que fueron previamente de beneficio definido (BD) y de reparto, fueron transformados en planes tipo CIC (capitalizados y de contribución definida).

Organización del fondo CIC

El fondo de pensiones de cuentas individuales capitalizadas fue pensado para reducir el costo del sistema para los afiliados, llevando al gobierno sueco a conformar una asociación público-privada para llevar a cabo esta tarea. El gobierno sueco inició creando una cámara de compensación la cual fue llamada PPM (Prem Pensions Myndigheten), a este organismo público se le asignaron varias funciones, donde destacan ser la proveedora de productos de rentas vitalicias, recopilar y entregar información sobre los fondos mutuos que participen el sistema, recibir las transacciones que se realizan en los fondos mutuos y proveer información a los afiliados del sistema.

Pero la función más importante asignada a este organismo público es la de ser el representante de cada trabajador, siendo el cliente de los fondos mutuos, y no los trabajadores propiamente como lo son en esquemas como el chileno. Para la recaudación de las cotizaciones, se le asignó la responsabilidad a la Autoridad Fiscal Nacional, que es la misma que se encarga de los impuestos generales del país. Estas cotizaciones son pagadas por el trabajador mensualmente.

Luego, estos fondos se transfieren a la Oficina de la Deuda Pública, oficina encargada de administrar las operaciones del Estado. Una vez autorizado por la PPM, el dinero recaudado es pasado a los bancos custodios de los fondos mutuos que son instituciones administradas de forma privada y que deben cumplir una serie de requisitos para poder gestionar el capital de los afiliados. Mientras no llegue la autorización, este capital será retenido por la Oficina de la Deuda pública. Durante este periodo este capital retenido ganará la rentabilidad proveniente de la deuda del gobierno.

El requisito principal que debe de cumplir las administradoras de fondos mutuos es estar registradas en Suecia como entes privados, porque de esta forma la administradora está obligada a cumplir con las leyes de regulación y auditoria del país nórdico. Además, la PPM les exige a los fondos a través de un contrato que declaren sus valores de cuota a la PPM, y que constantemente calculen los valores de las cuentas individuales en cada jordana de transacción.

Costos de administración

Los costos asociados a mantener el sistema CIR se pueden dividir en dos componentes fundamentales, por un lado se encuentra el costo del mantenimiento que requiere todos los años la PPM, y por otro lado los costos asociados a la gestión privada de los fondos mutuos. La PPM es una organización monopólica, por lo tanto, lo alto de sus costos están asociados a los costos fijos que tienen que afrontar cada año. Destacan los costos operacionales que tienen su origen en entrega de información a los afiliados a través de un sistema de atención telefónica, sistema de contable individual para casi 7 millones de afiliados en 2020, servidores de alta tecnología para el respaldo de la información que se genera y costos de los salarios de los empleados del PMM.

También se debe incorporar el costo asociado a la recaudación por cotizante, por cómo fue diseñado el fondo en el que la Autoridad Fiscal Nacional está encargada de estas recaudaciones, se consigue que los costos por cotizaciones sean marginalmente nulos, que en el largo plazo se espera disminuya al ir agregando cotizantes. Además, hay que contabilizar los costos que se generan por la administración de los fondos, que como instituciones independientes poseen sus propios costos de operación y costos en gestión financiera. Cabe destacar que en el sistema sueco no se permiten las inversiones de segundo nivel, es decir que los fondos mutuos tienen prohibido invertir en otros fondos mutuos. Proyecciones y análisis del costo total realizados en el año 2004 por parte del profesor Palmer dan a conocer en gran parte todo el costo que implica este nuevo sistema de pensiones, (Palmer, El nuevo sistema de pensiones Sueco de cuentas individuales capitalizadas, Sep, 2006, pág. 26):

Los costos de administración futuros, como porcentaje de los recursos en las cuentas de capitalización, pueden estimarse sobre la base de supuestos acerca de la futura evolución de las elecciones de fondos, la cantidad de afiliados, la distribución del ingreso por edad y sexo, y la tasa de rentabilidad. El Cuadro ha sido elaborado sobre la base de las actuales elecciones individuales de fondos, los actuales valores en la escala de reembolsos de la PPM, las actuales proyecciones demográficas de la Oficina Central de Estadísticas, la actual distribución de la densidad en las cotizaciones, y un supuesto tasa de rentabilidad real de 5,5% sobre las cuentas. Como lo señala la última línea del Cuadro, el costo de administración total, expresado como un porcentaje del salario imponible promedio, aumentará gradualmente durante los 15 años que se inician en 2005, hasta alcanzar un 0,14% en 2020.

Tabla 5: Costos totales de administración del sistema PPM (Suecia)

Año	2002	2005	2008	2011	2014	2017	2020
Recursos Totales							
(Miles de millones de coronas suecas)	78	152	260	400	574	781	1011
Afiliados							
(en miles)	5 466	5 815	6 167	6 504	6 793	7 033	7 237
Saldo por afiliado (en coronas suecas)	14 293	26 129	42 233	61 475	84 477	111 121	139 660
Costos operativos del sistema PPM							
(% anual de los recursos)	0,30 %	0,23 %	0,18%	0,15%	0,12 %	0,08 %	0,04%
Costo de gestión financiera*							
(% anual de los recursos)	0,41 %	0,36 %	0,32 %	0,29 %	0,27 %	0,25 %	0,24 %
Total del costo administrativo							
(% anual de los recursos)	0,71 %	0,59 %	0,50 %	0,44 %	0,39 %	0,33 %	0,28 %
Costo por afiliado al año							
(en coronas suecas)	101	154	211	270	329	367	397
Costo administrativo como % del salario real **							
	0,05 %	0,07 %	0,09 %	0,11 %	0,13 %	0,14 %	0,14 %

Fuente: División Actuarial de la PPM

Como aumentan los saldos de las cuentas CIC Y CIR

Existen diversas formas para que aumenten las pensiones que otorga el sistema previsional, (Palmer, El nuevo sistema de pensiones Sueco de cuentas individuales capitalizadas, Sep, 2006, pág. 26):

Nuevas cotizaciones, y con transferencias para financiar derechos no contributivos. Una tasa de rentabilidad, basada en la tasa de crecimiento del salario imponible promedio en el plan de CIR, y en la rentabilidad financiera efectiva del (de los) fondo(s) del afiliado en el sistema de CIC. Utilidades heredadas. Los saldos en las cuentas de personas que fallecen antes de la edad de jubilación se distribuyen entre los sobrevivientes que pertenecen a la misma cohorte de nacimiento de la persona fallecida.

Pensión mínima

Pensión a la cual se puede optar a partir de los 65 años, y está diseñada para complementar a los planes de pensiones CIC Y CIR, esta renta está indexada según la inflación y se financia con los impuestos generales de la nación.

Retiro anticipado

El sistema sueco está pensado para que las personas cerca de llegar a la jubilación decidan la forma en la que se van a retirar, pueden optar por retirarse de manera parcial del trabajo, para que el impacto del cambio de rutina no afecte de manera brusca al futuro pensionado. El sistema sueco es un sistema que defiende e incentiva las decisiones individuales para que el afiliado no se sienta presionado por el propio sistema, (Palmer, El nuevo sistema de pensiones Sueco de cuentas individuales capitalizadas, Sep, 2006, pág. 32):

El sistema sueco está concebido para promover un éxodo gradual de la fuerza laboral tras cumplirse los 61 años de edad, otorgando un considerable grado de libertad para combinar opciones de trabajo y pensión de modo de proporcionar ingresos durante un abandono gradual de la fuerza laboral. Se permite que los afiliados soliciten una renta vitalicia parcial, además de permitir que abandonen la fuerza laboral o permanezcan en ella. El componente de pensión de PPM puede solicitarse al mismo tiempo que el componente de CIR, o en una época distinta. En Suecia la edad normal de retiro con una pensión de vejez es de 65 años, y de 63 años en el caso de una pensión de invalidez. Sin embargo, el objetivo es alentar a la gente que esté en condiciones de permanecer en la fuerza laboral para que la abandone entre los 67 y los 70 años de edad. En este sentido, otro componente de la reforma fue hacer que toda pensión se incluyera en la misma categoría tributaria (del impuesto personal a la renta) que los demás ingresos percibidos en el mismo año. La garantía de pensión mínima para pensionados de bajos ingresos sólo puede hacerse efectiva a partir de los 65 años de edad.

2.1.5 Comparación entre los sistemas de Chile, España y Suecia

En este apartado se llevará a cabo la comparación entre los sistemas de pensiones en estudio. Esta tarea puede llegar a ser muy compleja de realizar, dado que cada sistema de pensiones evoluciona y se desarrolla a través de variables económicas, sociales, políticas, culturales e históricas de cada país.

Para comparar los sistemas de pensiones este trabajo de investigación se apoyará en el trabajo elaborado por Mercer Melbourne. Institución Australiana que se encarga de evaluar y comparar año a año el desempeño de los sistemas de pensiones de 37 países (en los que se encuentran Chile, España y Suecia), a través de un índice ponderado llamado Global Pension Index, el cual está compuesto por tres subíndices que le permite a dicha institución comparar las características que tiene cada sistema de pensiones. Los subíndices usados para las comparaciones son el subíndice de adecuación del sistema, el subíndice de sustentabilidad y el subíndice de integridad, los cuales tienen un porcentaje de peso para elaborar el índice general de 40%, 35% y 25% respectivamente.

Para elaborar estos subíndices, Mercer Melbourne elabora una serie de multi-indicadores (la tasa de reemplazo, la integridad de los gobiernos para proporcionar la información a los afiliados de los sistemas pensionales, entre otros) que miden en diferentes dimensiones lo completo que es un sistema de pensiones.

Para recolectar los datos necesarios para este estudio, Mercer Melbourne realiza una encuesta a las organizaciones competentes en materia pensional de cada país y se apoya en la data pública proporcionada por organizaciones como el Banco Mundial, la ONU y los gobiernos de los mismos países, y cuenta con una red de instituciones competentes para la recolección de información sobre los sistemas en estudio, en busca de ser lo más objetivos y transparentes posibles a la hora de calcular el índice general.

Adecuación: Según (Melbourne Mercer, 2019):

Se encarga de medir los beneficios otorgados por los sistemas de pensiones, la tasa de reemplazo neta de cada sistema, así como varias características de diseño y características que mejoran La eficacia del sistema general de ingresos de jubilación. La tasa de ahorro neto del hogar, también se incluye el nivel de deuda de los hogares y la tasa de propiedad de la vivienda. Representan la situación de ahorro no relacionado con las pensiones y, como tales, son indicadores importantes de seguridad financiera durante la jubilación.

Sostenibilidad: Según (Melbourne Mercer, 2019):

El subíndice de sostenibilidad considera una serie de indicadores que influyen a largo plazo. Sostenibilidad de los sistemas actuales de ingresos de jubilación. Estos incluyen factores como la importancia económica del sistema privado de pensiones, su nivel de financiación, la duración de retiro esperado tanto ahora como en el futuro, la tasa de participación en la fuerza laboral de la población de mayor edad, el nivel actual de deuda pública y el nivel de crecimiento real de la economía.

Integridad: Según (Melbourne Mercer, 2019):

El subíndice de integridad considera tres áreas amplias del sistema de pensiones, a saber regulación y gobernanza; protección y comunicación para miembros; y operando costos. Este subíndice hace una serie de preguntas sobre los requisitos que se aplican a planes de pensiones financiados que normalmente existen en el sector privado. Bien operados, los planes exitosos del sector privado son críticos porque sin ellos el gobierno se convierte en el único proveedor, que no es un resultado deseable o sostenible a largo plazo. Por lo tanto, representan un componente crítico de una pensión bien gobernada y un sistema confiable, que tiene la confianza a largo plazo de la comunidad.

Comparación entre los sistemas de pensiones en estudio

En este apartado se procede a comparar los sistemas de pensiones en estudio. Esta comparación estará apoyada en las valoraciones hechas por Mercer a cada sistema, se mostrarán las preguntas a las que fueron sometidos los tres sistemas de pensiones con su peso porcentual correspondiente en cada subíndice, y luego se compararán los resultados obtenidos en la evaluación para determinar cuál de los tres sistemas protege de mejor manera a los afiliados sin poner en riesgo la sostenibilidad del sistema, para luego decidir cuál de los tres modelos más eficiente en materia pensional.

Tabla 6: Adequacy Sub-Index

Preguntas	Chile	España	Suecia	Peso
¿Cuál es la pensión mínima, como porcentaje del salario promedio que recibirá una persona? ¿Cómo se ajusta o aumenta la pensión mínima con el paso del tiempo? ¿Estos ajustes o aumentos se hacen de forma regular?	2.8	4.7	6.3	17.5%
¿Cuál es la tasa neta de reemplazo de pensión para una variedad de ingresos?	4.2	10	7.7	25.0%
¿Cuál es la tasa neta de ahorro familiar en el país? ¿Cuál es el nivel de deuda de los hogares en el país expresado como porcentaje del PIB?	6.1	3.4	4.5	10.0%

¿Las contribuciones voluntarias de los miembros realizadas por una persona con ingresos medios a un plan de pensiones financiado son tratadas por el sistema impositivo de manera más favorable que los ahorros similares en una cuenta bancaria? ¿Los ingresos de inversión obtenidos por los planes de pensiones están exentos de impuestos en los períodos de prejubilación y / o jubilación?	10	10	2.0	5.0%
¿Existe una edad mínima de acceso para recibir los beneficios de los planes de pensión privados (excepto por fallecimiento, invalidez y / o casos de dificultades financieras significativas)? Si es así, ¿cuál es la edad actual?	5.0	6.7	6.0	10.0%
¿Qué proporción, si la hay, del beneficio de jubilación de los acuerdos de pensión privada se requiere que se tome como un flujo de ingresos? ¿Existen incentivos fiscales para alentar la toma de flujos de ingresos?	7.5	0.0	7.5	10.0%
Al renunciar al empleo, ¿los miembros del plan normalmente tienen derecho a la plena adquisición de sus beneficios acumulados? Después de la renuncia, ¿se mantiene normalmente el valor del beneficio acumulado del miembro en términos reales (ya sea por indexación vinculada a la inflación o mediante rendimientos de inversión de mercado)? ¿Pueden los derechos de beneficios de un miembro transferirse normalmente a otro plan de pensión privado con la renuncia del miembro a un empleador?	10	10	10	7.5%

Tras el divorcio o la separación de una pareja, ¿se tienen normalmente en cuenta los activos de pensiones acumulados de las personas en la división general de los activos?	10	5.0	2.6	4.0%
¿Cuál es el nivel de propiedad de la vivienda en el país?	6.9	8.2	7.0	5.0%
¿Cuál es la proporción del total de activos de pensiones invertidos en activos de crecimiento?	9.1	10.0	10.0	5.0%
¿Es un requisito que un individuo continúe acumulando su beneficio de jubilación en un plan de pensión privado cuando recibe apoyo de ingresos, como una pensión por discapacidad o licencia de maternidad remunerada?	10	7.5	10	1.0%
TOTAL	59.4	70.0	67.5	40%

Fuente: (Melbourne Mercer, 2019)

Subíndice de adecuación

En este subíndice Chile obtiene el puntaje más bajo con respecto a sus homólogos, alcanzando un puntaje general de 59.4, mientras que España y Suecia obtienen un puntaje general de 70.0 y 67.5 respectivamente. Este bajo resultado de Chile se debe a que en las preguntas de mayor peso porcentual (pregunta 1) obtiene un resultado de 2.8 de 10 puntos posibles. Este bajo puntaje se debe al esquema que presenta Chile, ya que es solo un sistema de cotizaciones definidas y no uno de beneficios definidos y por esta razón no puede garantizar una pensión mínima.

En la pregunta 2 Chile se ve perjudicado porque el nivel de su tasa de reemplazo es la más baja entre los 3 países, la OCDE estima que la tasa de reemplazo del país latinoamericano es de 31.2% del sueldo promedio. Esta baja tasa de reemplazo se debe a la baja densidad de cotización al sistema de capitalización individual. Como se aprecia en la tabla, España posee una alta calificación en este rubro dado que el salario medio en el país ibérico se aproxima al salario mínimo. Además su sistema de pensiones no depende directamente de las cotizaciones a la seguridad social para calcular la pensión que debería recibir el afiliado. En otras palabras, es un sistema de beneficios definidos y la tasa de reemplazo garantizada ronda el 72.3%. En el caso de Suecia, con su modelo mixto previsional consigue una tasa de reemplazo del 54.1% para un grupo de salarios, su tasa de reemplazo es más alta que la de Chile por la incorporación del pilar público en su sistema previsional para complementar el pilar privado.

Pero hay que destacar un aspecto positivo del sistema chileno que se ve reflejada en la pregunta 3. El sistema chileno permite, a través del sistema previsional, un ahorro neto de los hogares mayor que en España y Suecia. Esto es importante para las familias porque en el largo plazo, un aumento en el ahorro neto deriva en un aumento de la riqueza de los hogares, que luego puede elevar el efecto riqueza en la economía, es decir que los consumidores se sienten más confiados financieramente dado este aumento de su riqueza, y por esto tenderán a gastar más y a endeudarse más.

Tabla 7: Sustainability Sub-Index

Preguntas	Chile	España	Suecia	Peso
¿Qué proporción de la población en edad de trabajar son miembros de planes de pensiones privados?	10.0	0.6	10.0	20.0%
¿Cuál es el nivel de los activos de pensiones, expresado como un porcentaje del PIB, mantenido en acuerdos de pensiones privadas, fondos públicos de reserva de pensiones, reservas de libros protegidos y contratos de seguro de pensiones?	5.5	0.9	6.8	15.0%
a. ¿Cuál es la brecha actual entre la esperanza de vida al nacer y la edad de pensión estatal? b. ¿Cuál es la brecha proyectada entre la esperanza de vida al nacer y la edad de pensión estatal en 2040? (Este cálculo permite mejorar la mortalidad). c. ¿Cuál es el índice de dependencia de vejez proyectado en 2040? d. ¿Cuál es la tasa de fertilidad total estimada (TFR) para 2015-2020?	4.4	3.3	4.5	20.0%
¿Cuál es el nivel de contribuciones obligatorias que se reservan para los beneficios de jubilación (es decir, financiados), expresados como un porcentaje de los salarios? Estos incluyen contribuciones obligatorias del empleador y / o empleado para beneficios públicos financiados (es decir, seguridad social) y / o beneficios de jubilación privados.	9.6	0.0	5.7	10.0%

¿Cuál es la tasa de participación en la fuerza laboral para las personas de 55 a 64 años?	7.4	4.3	9.2	10.0%
¿Cuál es la tasa de participación en la fuerza laboral para los mayores de 65 años?				
¿Cuál es el nivel de deuda pública ajustada (siendo la deuda pública bruta reducida por el tamaño de los fondos soberanos que no se reservan para futuros pasivos de pensiones), expresados como un porcentaje del PIB?	8.5	3.5	7.3	10.0%
Con respecto a los acuerdos de pensiones privadas, ¿pueden los empleados mayores acceder a parte de sus ahorros de jubilación o pensión y continuar trabajando (por ejemplo, a tiempo parcial)? En caso afirmativo, ¿pueden los empleados continuar contribuyendo y acumulando beneficios a una tasa adecuada?	6.0	8.0	10.0	5.0%
¿Cuál es la tasa de crecimiento económico real promediada durante siete años (es decir, los últimos cuatro años y proyectada para los próximos tres años)?	6.2	6.0	5.6	10.0%
TOTAL	71.7	26.9	72.0	35%

Fuente: (Melbourne Mercer, 2019)

Subíndice de sustentabilidad

En el subíndice de sustentabilidad los puntajes obtenidos por los sistemas de cada país fueron: Chile con 71.2, España con 26.9 y Suecia con 72.0. El bajo puntaje de España en este subíndice tiene su explicación en tres puntos fundamentales. El primero de ellos es la ausencia de planes de pensiones gestionados de forma privada como se puede observar en la primera pregunta del test realizado por Mercer, el segundo punto que hace que España tenga una calificación tan baja, es debido a las proyecciones de su distribución etaria hechas por la ONU y el Banco de España en la que estiman que para el 2050, el 30% de la población será representada por adultos de la tercera edad. Y el tercer y último punto es el déficit pensional que se espera tendrá España si no modifica los parámetros de su sistema de pensiones.

Por otro lado Chile y Suecia no presentan este problema, debido a las características de sus sistemas, ya que en ambos, de manera parcial (Suecia) o de manera total (Chile) cuentan con un sistema de pensiones de capitalización individual, que desliga la distribución etaria de sus poblaciones de los pagos pensionales, y esto explica su alto puntaje obtenido en el test.

Subíndice integridad

En el sub-índice de integridad los tres países tienen puntajes altos. El puntaje más alto en esta parte del test lo obtuvo Suecia con 80.2 seguido de Chile con un 79.2 y en el último lugar España con 69.1, en general los tres sistemas son muy transparentes en su ejecución dada su alto nivel de gobernanza comunica de formar oportuna a sus afiliados la información que estos requieran en todo momento.

Tabla 8: Integrity Sub-Index

Preguntas	Chile	España	Suecia	Peso
¿Los planes de pensiones del sector privado necesitan aprobación o supervisión regulatoria para operar? ¿Se requiere que un plan de pensión privado sea una entidad legal separada del empleador?	10.0	10.0	8.3	7.5%
¿Se requiere que los planes de pensiones del sector privado presenten un informe escrito en un formato prescrito a un regulador cada año? ¿El regulador hace que los datos de la industria estén disponibles en los formularios enviados de forma regular? ¿Cuán activamente cumple el regulador sus responsabilidades de supervisión?	10.0	9.2	9.2	10.0%
Cuando existen activos, ¿se requiere que los fideicomisarios / ejecutivos / fiduciarios del plan de pensiones privadas preparen una política de inversión? ¿Se requiere que los fideicomisarios / ejecutivos				

/ fiduciarios del plan de pensiones privadas preparen una política de gestión de riesgos? ¿Se requiere que los fideicomisarios / ejecutivos / fiduciarios del plan de pensiones privadas preparen una política de conflictos de intereses? ¿Se requiere que los fideicomisarios / ejecutivos / fiduciarios del plan de pensiones privadas tengan: • ¿Uno o más miembros independientes incluidos en el órgano de gobierno? • ¿Representación igual de miembros y empleadores en el órgano rector?	8.4	3.2	7.2	12.5%
¿Los fideicomisarios / ejecutivos / fiduciarios del plan de pensiones privadas tienen que cumplir con los requisitos personales establecidos por el regulador? ¿Las cuentas financieras de los planes de pensiones privadas (o equivalentes) deben ser auditadas anualmente por un profesional reconocido?	7.5	5.0	7.5	5.0%
¿Cuál es la capacidad del gobierno para formular e implementar efectivamente políticas sólidas y para promover el desarrollo del sector privado? ¿Qué respeto tienen los ciudadanos y el estado por las instituciones que gobiernan las interacciones económicas y sociales entre ellos? ¿Qué tan libres son los ciudadanos del país para expresar sus puntos de vista? ¿Cuál es la probabilidad de inestabilidad política o violencia políticamente motivada?	5.7	5.2	8.8	15.0%

Para esquemas de beneficios definidos: • ¿Existen requisitos mínimos de financiación? • ¿Cuál es el período durante el cual normalmente se financia cualquier déficit? Describa las principales características de los requisitos de financiación. Para los esquemas de contribución definida, ¿se requieren los activos para satisfacer completamente las cuentas de los miembros?	10.0	10.0	8.0	10.0%
¿Existe algún límite en el nivel de activos internos de un plan de pensiones del sector privado? Si es así, ¿qué son?	10.0	10.0	10.0	5.0%
¿Se proporcionan los beneficios acumulados de los miembros con alguna protección o reembolso por un acto de fraude o mala administración dentro del fondo? En el caso de insolvencia del empleador (o quiebra), ¿las contribuciones no pagadas del empleador tienen prioridad sobre los pagos a otros acreedores, y / o los beneficios acumulados de los miembros están protegidos contra los reclamos de los acreedores?	7.5	0.0	5.0	5.0%
Al unirse al plan de pensiones, ¿se requiere que los nuevos miembros reciban información sobre el plan de pensiones?	10.0	10.0	10.0	5.0%

¿Se requiere que los miembros del plan reciban o tengan acceso al informe anual del plan de pensiones? ¿Se requiere que el informe anual muestre: • ¿La asignación de los activos del plan en los principales clases de activos? • ¿Las principales inversiones del plan?	10.0	7.0	3.8	5.0%
¿Se requiere que los miembros del plan reciban una declaración anual de sus beneficios personales actuales del plan? ¿Se requiere que esta declaración anual a los miembros individuales muestre alguna proyección de los posibles beneficios de jubilación del miembro?	10.0	6.7	10.0	7.5%
¿Los miembros del plan tienen acceso a un tribunal de reclamos que es independiente del plan de pensiones?	7.0	10.0	0.0	2.5%
¿Qué porcentaje del total de los activos de pensiones se mantiene en varios tipos de fondos de pensiones? ¿Qué porcentaje del total de los activos de pensiones está en manos de los diez mayores proveedores / fondos de pensiones?	5.9	7.1	8.8	10%
TOTAL	79.2	69.1	80.2	25%

Fuente: (Melbourne Mercer, 2019)

Índice general y resultados

Luego de calcular los sub-índices con su respectivo peso porcentual, se determina el índice general. El puntaje más alto en el índice general lo obtuvo el sistema mixto de pensiones sueco con 72.3 puntos, seguido por el sistema privado de pensiones de Chile con 68.7 y por último sistema de público de pensiones de España 54.7 como se muestra en la tabla. A través de este estudio de comparación el sistema mixto demostró ser el más completo entre los tres sistemas. Obtuvo la puntuación más alta en dos de los tres subíndices evaluados y en el que no obtuvo la puntuación más alta (adecuación) estuvo solo 2.5 puntos por debajo de España.

Por esta razón empírica y lo previamente expuesto, la propuesta de reforma al sistema de pensiones de Venezuela será elaborada con el fin de llevar el sistema público de pensiones a un sistema mixto que se adapte a las condiciones económicas, sociales y demográficas de Venezuela.

Tabla 9: Comparación general de los resultados

Sistemas	Índice general	Valores de los sub-índices		
		Adecuación	Sustentabilidad	Integridad
Chile	68.7	59.4	71.7	79.2
España	54.7	70.0	26.9	69.1
Suecia	72.3	67.5	72.0	80.2

Fuente: Elaboración propia

La tabla anexa resume los beneficios de cada sistema analizado, siendo el Sistema Mixto de Pensiones el que resuelve de manera equilibrada todos los problemas técnicos que enfrentan los modelos. En el proceso de elección de una propuesta de reforma al sistema venezolano, se considera que se pueden mejorar los pilares de la pensión intergeneracional mientras se añaden fondos de capitalización individual que transformen el sistema actual a uno de composición mixta.

Tabla 10: Comparación beneficios de los Sistemas de Pensiones

Sistema de Pensiones	Reparto	Capitalización	Mixto
Pensiones con beneficios definidos	x		x
Pensiones de contribución definida		x	x
Proporciona rentas a los afiliados luego del retiro de su vida laboral	x	x	x
Asegura pensión mínima	x		x
Permite la administración individual de tu fondo		x	x
Mitiga efectos de contingencias de riesgo social	x		x
Reduce la carga fiscal		x	x
Resuelve el problema de la tasa de dependencia demográfica		x	x
Reduce costos administrativos	x		x
Incentiva a mayores niveles de ahorro e inversión		x	x
Tasa de reemplazo suficiente		x	x
Mejor relación costo/beneficio		x	x

Fuente: Elaboración propia

2.2 Insostenibilidad del sistema venezolano

2.2.1 Insostenibilidad demográfica

La estructura demográfica de los países es una herramienta fundamental para el desarrollo de este trabajo de investigación ya que las características poblacionales como rangos de edad y su participación en el campo laboral son determinantes para la correcta funcionalidad del sistema de pensiones. Según el diccionario demográfico de la Unión Internacional para el Estudio Científico de la Población (UIECP) la demografía “es la ciencia que tiene por objeto el estudio de la población humana, ocupándose de su dimensión, estructura, evolución y caracteres generales, principalmente desde un punto de vista cuantitativo”.

La manera tradicional de realizar estas mediciones poblacionales es a través de los censos, los cuales son realizados con una periodicidad regularmente de 10 años. Cada década, o en algunos casos quinquenios, las autoridades estadísticas de la nación se encargan de recorrer la totalidad del país para recolectar la información actualizada en términos de movilidad, condiciones de vida, condiciones de empleo, nivel de escolaridad, entre otras características. Adicionalmente a los censos, los institutos nacionales de estadística utilizan los datos recolectados de las estadísticas vitales, las cuales incluyen tasas de natalidad, mortalidad, desempleo y migración interna y externa, de esta manera es posible tener un mejor panorama sobre la realidad demográfica y atender a las necesidades de la población, mientras se realizan proyecciones que ayuden a pronosticar comportamientos futuros.

La demografía se encarga de estudiar a la población objetivo de dos maneras, la primera es mediante al estado de la población, de esta manera se divide a los habitantes en cuanto a tamaño, distribución territorial, estructura por edad y estructura por sexo. De este primer grupo es especialmente importante para este estudio la estructura por edad, dado que esta división es la que permite conocer la

organización de la pirámide poblacional. La segunda manera en la que la demografía estudia a la población es a través de su dinámica, esto se refiere a cómo van variando las tasas de natalidad, mortalidad y migraciones. Estudiar a la población de manera dinámica no solo permite conocer la estructura de la pirámide poblacional, sino que mediante el estudio de estas tasas de variación se establecen las proyecciones que permiten analizar el grado de envejecimiento al cual estará expuesto el país.

El presente capítulo se va a dedicar al estudio de la estructura poblacional de Venezuela para establecer la importancia de dicha disposición geográfica en la elección de un sistema de pensiones, (INE-Chile, Población y sociedad: aspectos demográficos, 2008, pág. 14):

En demografía, tanto la natalidad, fecundidad, mortalidad y migración, definen la composición y cambio de la sociedad en que vivimos, cuantificando su estructura y dinámica de cambio. Las tendencias que se pueden observar desde los estudios de población permiten adecuar el diseño de políticas públicas al ritmo de los cambios que experimenta la sociedad de hoy. Por esta razón, el uso de la demografía en el diseño de políticas públicas, permite caracterizar la población objetivo de tal modo que las medidas creadas sean pertinentes y acordes a la realidad social.

La agencia AgeWatch publicó en 2014 un informe sobre el Índice Global de Envejecimiento y establece un ranking de los países donde es más favorable envejecer en términos de condiciones económicas y de salud y donde la esperanza de vida es mayor. No sorprende la posición de Suecia, la cual se ubica en el segundo lugar gracias a poseer un sistema de pensiones mixto que funciona de manera eficiente y se acompaña de un envidiable sistema de salud que garantiza una vejez digna. España y Chile se encuentran un poco más rezagados en los puestos 21 y 22 respectivamente, España con su sistema de pensiones de reparto y Chile con un sistema privado de capitalización que a pesar de ser modelos antagónicos, según este estudio, son muy similares los resultados sobre la población objetivo. El caso alarmante es el de Venezuela, la cual se ubica en el puesto 76 de la muestra de 96 utilizada por AgeWatch, el sistema actual

demuestra no ser capaz de garantizar unas condiciones mínimas de vejez digna, por lo cual la hipótesis de necesidad de una reforma.

Gráfico 13: Clasificaciones generales del Índice Global de Envejecimiento



Fuente: Índice Global de Envejecimiento. (AgeWatch, 2014)

Históricamente Venezuela fue considerada como una nación joven, con una envidiable estructura de la pirámide poblacional al poseer la proporción casi perfecta de jóvenes por cada adulto mayor y una tasa de natalidad que permitía proyectar consistencia en este comportamiento estructural. El problema es que no solo depende de las tasas de natalidad y mortalidad, las migraciones juegan un papel importante en la demografía, y la crisis política y socio-económica ha propiciado el aumento de la migración externa a niveles nunca antes experimentados. Venezuela era receptor neto de migrantes, por lo tanto es totalmente inédita la situación actual.

Durante el siglo XX, Venezuela fue país receptor para inmigrantes provenientes de la Europa post-guerra, razón por la cual existen grandes colonias de

descendientes de españoles, portugueses e italianos principalmente. Posteriormente se produjo una segunda ola migratoria, esta vez proveniente de Latinoamérica, que veían a Venezuela como el país más estable de la región y con la economía más próspera gracias a la industria petrolera, además de contar con la democracia más estable reforzada por sus instituciones.

Todo este escenario ha sufrido una repentina reversión, la cual se ha producido en dos grandes bloques. En la primera década del siglo XXI comenzó una leve ola de emigración, esta estuvo producida por el regreso de parte de los extranjeros que habían llegado al país a sus naciones de origen, según (Mazuera, Albornoz, Morffe, Ramirez, & Carreño, 2019, pág. 6):

(...) se dieron los primeros movimientos migratorios en Venezuela y se trató del retorno de extranjeros que vivían en el país y también mermó la entrada de migrantes que provenían del exterior, debido al retroceso en relación con el crecimiento económico (...)

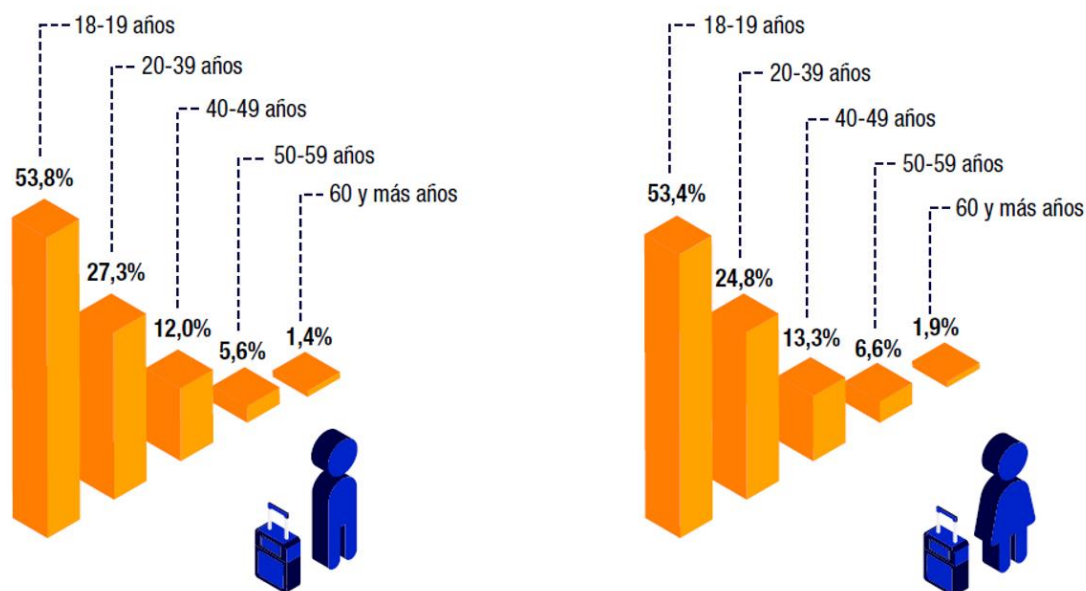
Posteriormente, ya a mediados de la segunda década, se produce la más importante y severa ola migratoria experimentada en nuestra historia y una de las mayores de la región. La hiperinflación más prolongada del país ha causado, además de afectar directamente las condiciones de vida de la población, la migración forzosa de millones de venezolanos en búsqueda de mejores oportunidades salariales que permitan atender al menos las necesidades de una cesta básica, educación, salud y capacidad de ahorro. Según (ACNUR, 2019) “La cifra de venezolanos que han emigrado de su país se ubica en 3,4 millones, lo cual representa un 12,4% de la población total venezolana.” Según este estudio de las Naciones Unidas, casi el 80% de esta migración tuvo como destino países de Latinoamérica, siendo Colombia el principal receptor con más de un millón de venezolanos.

De todos los efectos que puede ocasionar el tema de las migraciones, esta investigación se va a centrar en los efectos sobre la estructura de la pirámide

poblacional y del mercado laboral del país, considerando a estas dos variables como fundamentales para el análisis del sistema de pensiones.

El estudio “Informe de movilidad humana venezolana II” fue realizado en 2019 en una colaboración entre la Universidad Católica del Táchira (UCAT), la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), el Servicio Jesuita a Refugiados (SJR-Venezuela) y la Universidad Simón Bolívar de Cúcuta (UNISIMON). Para su elaboración contaron con la recolección de encuestas realizadas en la frontera colombo-venezolana a una población estadísticamente representativa, de la cual se extraen los siguientes datos.

Gráfico 14: Migración por género y rango de edad

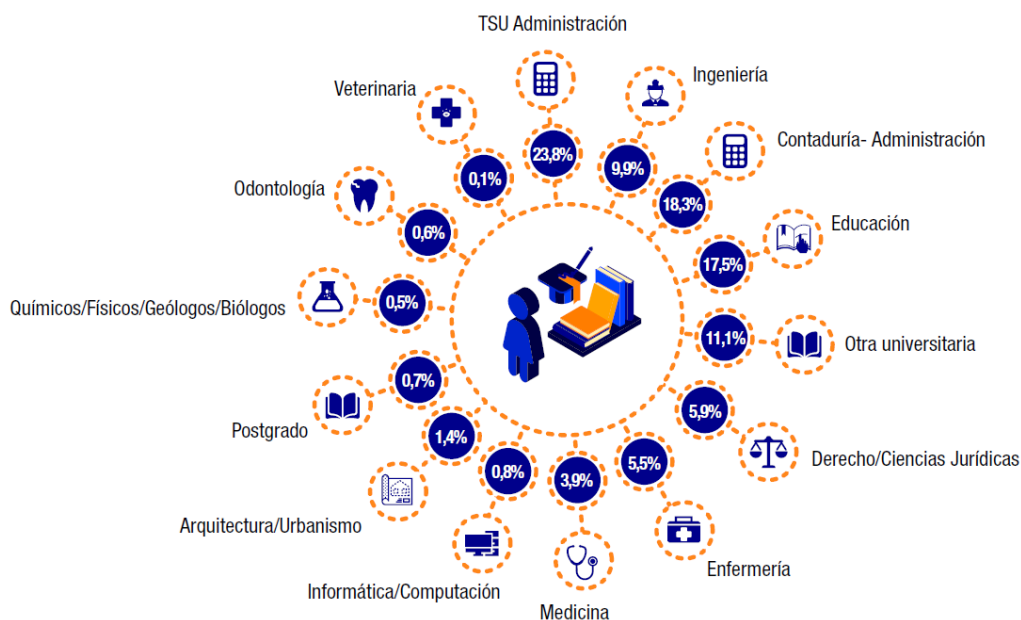


Fuente: (Mazuera, Albornoz, Morffe, Ramirez, & Carreño, 2019)

Del total de los migrantes encuestados, el 53,8% son hombres y el 46,2% mujeres, el género no parece ser determinante a la hora de emigrar y es casi proporcional entre ambos sexos. En el gráfico superior, se observa la migración dividida en rangos de edades, donde se observa tanto en hombres como en mujeres que solo alrededor del 7% de los migrantes son mayores a los 50 años, lo que indica que la migración venezolana está representada en más de 90% por

jóvenes menores a 50 años de edad. A este dato podemos agregar que el 48,5% del total poseen estudios superiores, distribuidos de la siguiente manera:

Gráfico 15: Distribución de las carreras entre la población estudiada



Fuente: (Mazuera, Albornoz, Morffe, Ramirez, & Carreño, 2019)

A pesar de ser menor al 50%, este dato nos confirma que buena parte de la migración venezolana está representada por profesionales formados en el país que se van por la falta de oportunidades laborales y salariales dignas. Otro indicador importante en este informe es el de la fuerza laboral: un 87,6% de los migrantes de 2018 y 76% de 2019 eran activos laboralmente en Venezuela antes de partir, un 44% en el sector privado, 26,7% del sector público y el restante 28,6% del sector informal.

Los resultados de este informe son fundamentales para el desarrollo de este trabajo de investigación, ya que partimos de la premisa de insostenibilidad del sistema de pensiones actual a la vez de una necesidad de reforma y los datos de migración afirman este hecho. Casi la totalidad de la migración venezolana está representada por población joven, profesional y activa laboralmente. Por lo cual nuestro sistema de pensiones, que depende justamente de las cotizaciones de esta porción de la población, es ineficiente e insostenible en el largo plazo.

Tabla 11: Tasa de crecimiento demográfico

FECHA	VALOR	VARIACIÓN
2018	-1,53	-6,76%
2017	-1,64	43,78%
2016	-1,14	256,88%
2015	-0,32	-163,75%
2014	0,5	-56,27%
2013	1,15	-24,62%
2012	1,52	-4,39%
2011	1,59	5,78%
2010	1,51	5,02%
2009	1,43	1,20%

Fuente: (Atlas Knoema, 2020)

Entre otros indicadores que explican el cambio estructural en la pirámide poblacional tenemos la tasa de crecimiento demográfico. Esta muestra una caída porcentual en la última década y se ha pronunciado en los últimos años.

Tabla 12: Esperanza de vida (60 y 80 años)

FECHA	A LOS 60 AÑOS	A LOS 80 AÑOS
2015	19,98	8,56
2010	20	8,58
2005	19,9	8,5
2000	19,28	8,2
1995	18,72	7,88
1990	18,34	7,55
1985	18,08	7,31
1980	17,97	7,14
1975	17,73	7,08
1970	17,21	7

Fuente: (Atlas Knoema, 2020)

La esperanza de vida, por su parte, nos muestra en quinquenios como ha aumentado. En 1970 un adulto de 60 años tenía una probabilidad de vivir 17 años más en promedio, mientras que actualmente se ha elevado a 20 años; lo mismo

pasa con los adultos mayores de 80 años quienes en 1970 vivirían en promedio 7 años más, mientras que actualmente se ha elevado a 9 años. Este aumento en la esperanza de vida de los adultos de la tercera edad ha logrado ser determinante a su vez en la cantidad de adultos mayores en proporción a los adultos en edad productiva.

Tabla 13: Población activa / Población mayor de 65 años

FECHA	VALOR	VARIACIÓN
2015	8,8	-10,52%
2010	9,9	-7,81%
2005	10,7	-6,45%
2000	11,5	-5,04%
1995	12,1	-4,75%
1990	12,7	-4,09%
1985	13,2	-4,41%
1980	13,8	-5,26%
1975	14,6	-6,77%
1970	15,6	-7,23%
1965	16,9	-6,34%
1960	18	-

Fuente: (Atlas Knoema, 2020)

Este aumento en la esperanza de vida ha tenido efecto directo sobre la tasa de dependencia demográfica del país. En el quinquenio de 1960 había 18 individuos activos laboralmente por cada adulto mayor de 65 años, mientras que actualmente se ha reducido a la mitad y solo hay 9 individuos activos por cada adulto mayor. Esta reducción hace que la tasa de dependencia sea desfavorable para un sistema de pensiones cuyo componente primordial se basa en la solidaridad intergeneracional.

2.2.2 Insostenibilidad financiera

La seguridad social en Venezuela sufre actualmente muchas dificultades técnicas que lo hacen ineficientes. Hay que tener en cuenta que la causa de muchas de estas ineficiencias radica en la pérdida de la autonomía por parte del IVSS, ya que esta institución responde a las necesidades partidistas del Estado sin importar si las medidas tomadas son necesarias o no. Muestra de este hecho es la descripción formal de dicha institución (IVSS, 2020):

Actualmente, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es un institución recuperada por el proceso revolucionario, bajo los postulados de justicia y equidad social establecidos en el legado del Comandante Supremo de la Revolución Bolivariana y en armonía con los derechos consagrados en el preámbulo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, con el fin de seguir avanzando en la plena satisfacción de las necesidades básicas para la vida de nuestro pueblo.

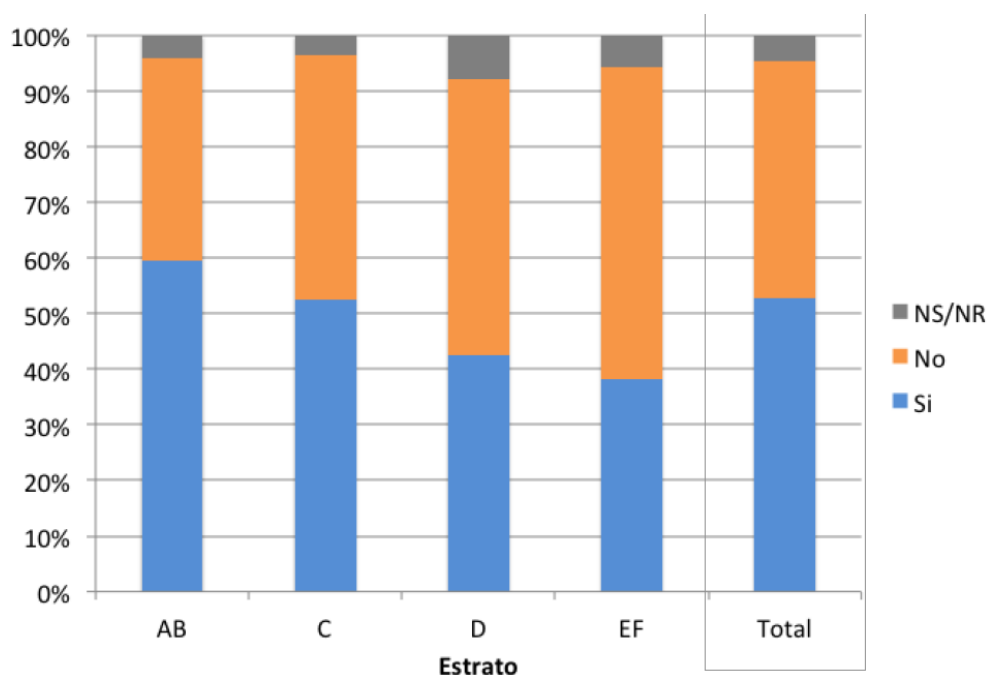
Esta pérdida de autonomía ha sido definitiva en la toma de decisiones con respecto a las reformas realizadas, ya que se han producido decretos en Gaceta Oficial que contradice los requisitos de los individuos para acceder al sistema, como por ejemplo la Gaceta Oficial N° 39.819 con fecha del 13 de Diciembre del 2011:

Se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley N° 8.694, que tiene por objeto crear la Gran Misión en Amor Mayor Venezuela, en el marco del Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, con la finalidad de asegurar la máxima protección, inclusión, igualdad, respeto, solidaridad, bienestar y justicia social para las personas adultas mayores de la Patria, especialmente para quienes viven en hogares cuyos ingresos son inferiores al salario mínimo nacional, hasta lograr la mayor suma de seguridad social y de felicidad posible.

El entorno país es otro de los inconvenientes del sistema venezolano. La inflación presente a lo largo de los años ha sido causante de la pérdida de poder adquisitivo de los salarios reales y no ha habido adecuaciones para equilibrar este hecho, lo que ha causado la descapitalización del sistema e influyó en que las

autoridades establecieran montos de pensiones únicas equivalentes al salario mínimo. También el desequilibrio en el mercado laboral ha propiciado un entorno en el cual la tasa de informalidad es muy alta, lo cual limita el porcentaje de cobertura.

Gráfico 16: Cobertura del sistema de pensiones venezolano

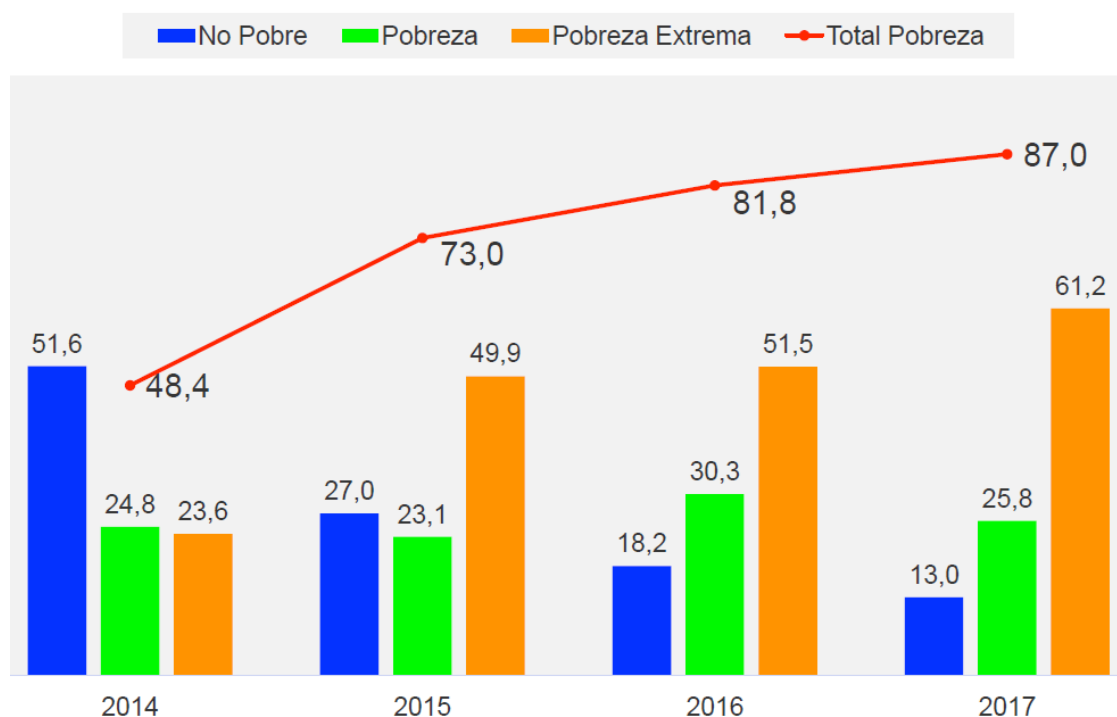


Fuente: (Villasmil Bond, 2014)

El gráfico 16, extraído del informe “Pensiones” de la ENCOVI, muestra la tasa de cobertura de las pensiones en Venezuela, la cual es de 52% y está separada por estratos sociales. La encuesta separa los resultados entre “Si” (personas que reciben cobertura del sistema), “No” (personas que no reciben cobertura del sistema) y “NS/NR” (no sabe / no responde). Se observa como además de cubrir sólo a poco más de la mitad de las personas en edad para jubilarse, la cobertura baja de proporción entre estratos sociales. Esto sugiere que los estratos bajos están conformados por un mayor número de personas que no realizaron las cotizaciones para optar al sistema por ser trabajadores informales de la economía.

Un sistema que no posee la mejor tasa de cobertura y que proporciona un pago equivalente a un salario mínimo sin poder de compra real, no ofrece ningún incentivo para que la población laboral activa cotice al fondo de pensiones. También es importante estudiar el desempeño del índice de pobreza en este caso.

Gráfico 17: Línea de pobreza por nivel de ingreso en Venezuela



Fuente: (España & Ponce, 2018)

La línea de la pobreza indica que ya la sociedad venezolana se ha igualado en términos de ingreso y la mayoría de los ciudadanos se encuentran por debajo de esta línea. La grave crisis por la que pasa el país ha mermado a la clase media, la cual es la mayor fuente de productividad de cualquier país. El hecho de que la población se haya empobrecido en niveles de ingreso ocasiona que la seguridad social sea insuficiente, lo cual confirma que la población no tenga incentivo alguno en cotizar al sistema.

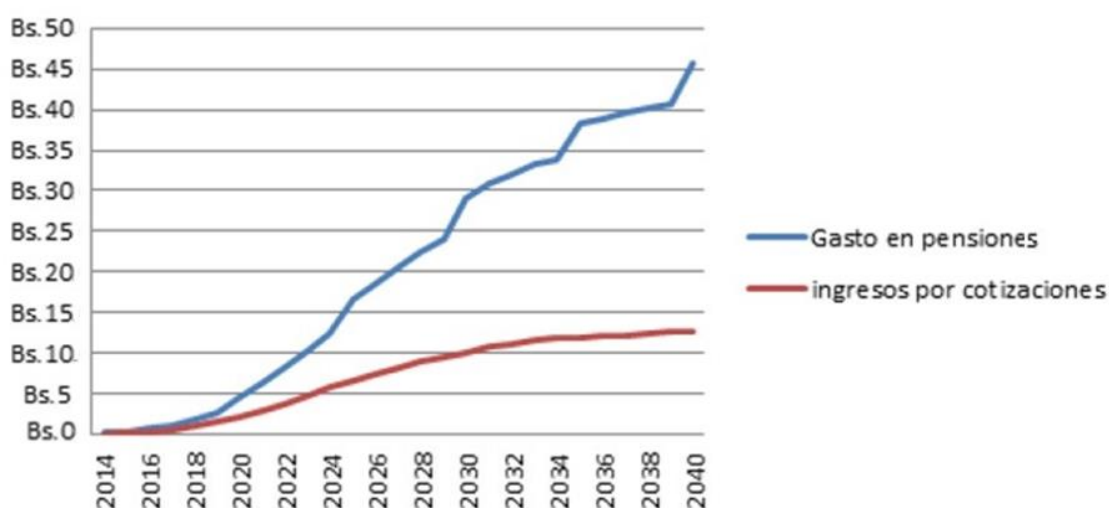
Dada la insuficiencia de la seguridad social, el gobierno se ha visto en la necesidad de impulsar otro tipo de misiones y según datos oficiales estas

benefician a 13,4 millones de personas. Sin embargo, según (España & Ponce, 2018), de este total de beneficiados 12,6 millones son a través de medidas alimentarias, la seguridad social en Venezuela se ha reducido a transferencias directas de comida a través del programa denominado CLAP.

Otra manera de verificar el supuesto de insostenibilidad es comparando los ingresos que generan al fondo los trabajadores cotizantes contra los gastos que suponen el pago de la pensión a los jubilados. Mediante una proyección realizada para la tesis “Sostenibilidad del sistema de pensiones venezolano” (Rodríguez J. A., 2016) se observa que si no cambian radicalmente las aristas del sistema, la brecha va a divergir cada vez más con el pasar de los años, lo cual aumentará la tasa de dependencia poblacional y concluye en un aumento excesivo en el gasto público dada la incapacidad del fondo en equilibrar ingresos y gastos.

En el siguiente gráfico se observa como para el año 2040 se estima que los gastos del sistema excedan a los ingresos 2,3 veces, lo que quiere decir que deberá ser subsidiado por un Estado que ve cada día más mermada su capacidad de generar crecimiento y estabilidad económica.

Gráfico 18: Ingresos vs gastos del sistema de pensiones venezolano 2014-2040 (Expresado en MM Bs)



Fuente: (Rodríguez J. A., 2016)

Dicho trabajo de investigación demuestra la insostenibilidad del sistema de pensiones venezolano, dadas las condiciones descritas (Rodríguez J. A., 2016, pág. 67)

El sistema de pensiones venezolano está en un momento de encrucijada, el constante empobrecimiento del sistema a causa de las políticas llevadas y la acumulación de deuda implícita, ponen en una posición de duda de cuánto tiempo más podrá aguantar el sistema si se mantienen los sets de toma de decisiones tal y como los conocemos hoy (...) realizando los ajustes necesarios para no seguir incurriendo en déficit, se puede evitar un posible colapso del sistema de seguro social en el futuro.

2.2.3 Marco legal en la que se basa la reforma

En este punto se procede a analizar las leyes vigentes en materia de seguridad social en la República Bolivariana de Venezuela. Se considera la Gaceta Oficial número 39.912 con fecha del 30 de Abril de 2012, ya que en ella se determina detalladamente los artículos que dan cuerpo al sistema de pensiones venezolano. Estudiar el Marco Legal es de especial importancia para respaldar la premisa de insostenibilidad del sistema y, además, para las propuestas de reforma al sistema actual, la cual es la finalidad principal de este trabajo de investigación.

Como sabemos, la seguridad social en Venezuela no es capaz de ofrecer una jubilación a sus beneficiarios que garantice un mínimo de suficiencia en la adquisición de bienes o servicios básicos. Es decir, no cumplen su finalidad de garantizar una calidad de vida determinada a quienes salen del mercado laboral. El monto de las pensiones en el país es arbitrariamente equivalente al salario mínimo mensual, esto sin importar el número de cotizaciones o el monto de las mismas de los beneficiarios a la hora de realizar sus pagos al sistema, se carece totalmente de la dinámica que debe seguir un sistema de pensiones eficiente. El salario mínimo en Venezuela está considerablemente alejado del salario medio estimado del país, razón por la cual no posee un poder de compra real.

El Artículo 12 de la Gaceta Oficial establece que “La Tesorería de la Seguridad Social realizará bienalmente valuaciones económico-actuariales del Sistema de Seguridad Social, las cuales podrán ser sometidas a auditoría de organismos internacionales especializados.”; así pues, las autoridades deben realizar estudios económicos con periodicidad bianual para determinar si el monto otorgado por la pensión es representativo y suficiente en relación a las necesidades de canasta básica. En el país claramente no se realiza este análisis, se trata de una economía con una clara tendencia inflacionaria, que además sufre actualmente la hiperinflación más prolongada de su historia que no permite que el monto pagado a los beneficiarios tenga capacidad de compra real. Un sistema de pensiones para ser considerado eficiente debe cumplir el requisito mínimo de garantizar la calidad de vida de sus beneficiarios.

El principal problema que enfrenta la propuesta de reforma al sistema viene dado por la imposibilidad, según la legislación actual, de que exista un ente privado que se encargue del manejo de los fondos. El Artículo 11 de la Gaceta Oficial establece que pueden existir convenios con el sector privado para el asesoramiento del destino de los fondos, pero no para el manejo de los mismos:

Los convenios con el sector privado a los que se refiere esta Ley para la recaudación e inversión de los recursos financieros del Sistema de Seguridad Social, en ningún caso implicarán la transferencia a ese sector de la propiedad de dichos recursos, ni su administración. Estos convenios se otorgarán mediante concursos públicos y estarán dirigidos al asesoramiento de las operaciones financieras y sobre la cartera de inversiones, con la finalidad de alcanzar óptimos rendimientos del mercado monetario y de capitales tanto domésticos como externos, para acrecentar los fondos en beneficio de la población afiliada, con el propósito de mantener el equilibrio financiero y actuarial del Sistema de Seguridad Social. La Tesorería de la Seguridad Social y el Banco Nacional de Vivienda y Hábitat fijarán los pagos por servicios prestados derivados de los convenios en referencia.

Las leyes en materia de seguridad social deben permitir que organismos privados creen los fondos que permitirán el funcionamiento de las cuentas de capitalización individual. Obviamente, el hecho de que los fondos sean manejados

de manera autónoma por los entes financieros no significa que no serán vigilados por la Tesorería de Seguridad Social para garantizar su manejo óptimo. El Artículo 25 en su apartado 3 postula que “(...) 3° Revisar y proponer las modificaciones a la normativa legal aplicable a la Seguridad Social, a los fines de asegurar la operatividad del sistema. (...)” de esta manera, las autoridades pertinentes pueden reformar la Gaceta para permitir el manejo de parte de los fondos al sector privado ya que ha sido demostrada la insostenibilidad del Sistema de Pensiones de reparto aplicado en Venezuela.

Asimismo, el artículo 67 de la Ley estipula que también están sujetos a reforma los requisitos para optar al sistema a fin de seguir garantizando la plena funcionalidad y eficiencia del mismo. Esto es importante ya que el Gobierno ha venido reduciendo considerablemente la edad mínima en hombres y mujeres para acceder a su jubilación, apartando a gran parte de la masa laboral activa de manera anticipada, en muchos casos sin cumplir con las cotizaciones mínimas. Artículo 67:

La ley que regule el régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas establecerá los cambios progresivos en los requisitos de edad y número de cotizaciones necesarias para acceder al beneficio de pensión de vejez, atendiendo en los cambios en la estructura demográfica del país y a los patrones del mercado laboral.

Otro aspecto a tomar en cuenta es la determinación del salario de referencia, es importante ya que de él deriva el monto de los pensionados al momento de cobrar su jubilación. En Venezuela el salario de referencia se define, según el Artículo 42:

El salario anual de referencia será igual a la quinta parte (1/5) de los salarios cotizados en los últimos cinco años civiles inmediatamente precedentes al año en que se realiza el riesgo que da derecho a pensión, o a la décima parte de los últimos diez años civiles si este cómputo resulte más favorable al beneficiario o beneficiaria. El Reglamento fijará las modalidades para el cálculo del salario de referencia para los casos en que el período entre las fechas correspondientes a la primera cotización en el

régimen de la presente Ley y la de realización del riesgo fuese menor a cinco años.

Calcularlo de esta manera resulta un problema al encontrarnos en una economía con una histórica tendencia inflacionaria y que además atraviesa un episodio hiperinflacionario sin precedentes. Considerar el monto nominal del promedio de los últimos salarios en la vida activa es garantía de la pérdida total de su valor real en valor presente. En otras palabras, esta ha sido la causa que ha llevado a las autoridades en materia de seguridad social a optar por un monto único y equitativo para todos los beneficiarios y además, anclarlo al salario mínimo.

Por último, se procede a analizar la procedencia de los fondos del Seguro Social Obligatorio. La Gaceta Oficial establece las tres fuentes fundamentales de financiamiento del fondo, las cuales son, según el Artículo 70:

1° Las cotizaciones fijadas de acuerdo con la presente Ley y su Reglamento.

2° Los intereses moratorios causados por atraso en el pago de las cotizaciones.

3° Los intereses que produzcan las inversiones de los fondos del Seguro Social Obligatorio y patrimonio del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

La Ley establece que el sistema debe financiarse por los pagos de las cotizaciones de los trabajadores en estado activo de la economía, así se mantiene el pilar intergeneracional del sistema de reparto a través del cual las cotizaciones de hoy se transfieren directamente a los jubilados de hoy. En los casos en que el saldo de la cuenta sea positivo, los administradores del fondo pueden elegir inversiones que generen rendimientos para el crecimiento de la cuenta. Estas deberían ser la fuente de los fondos del Sistema, pero cuando el saldo deja de ser positivo, cuando el monto de las recaudaciones por cotizaciones de hoy deja de ser mayor al monto necesario para cubrir la seguridad social de todos los jubilados, es ahí cuando el Sistema de Pensiones de Reparto requiere de la

intervención del Estado el cual debe participar con gasto público para garantizar estas obligaciones.

Habiendo analizado la Gaceta Oficial en materia de seguridad social, se considera que es posible y necesaria una reforma que permita acceder a un sistema mixto. La Ley venezolana permite reformas en la procedencia y manejo de los fondos, en la edad mínima para jubilarse, en la determinación del salario de referencia, en el número mínimo de cotizaciones y en general, en todas las condiciones necesarias para acceder a un sistema mixto ya que ha sido demostrada la insostenibilidad del sistema actual.

2.3 Conceptos básicos

- Pensión: definido por el Instituto Venezolano de Seguros Sociales como: “la prestación dineraria otorgada en virtud de una disposición jurídica que tiene como finalidad garantizar al ciudadano bienestar y seguridad social y dependiendo de la situación del ciudadano pueden ser por vejez, invalidez, incapacidad o sobreviviente.”

- Ahorro: según Friedrich Von Hayek:

Ahorro es el flujo global de recursos dirigido a las industrias de bienes de producción (...) la inversión sólo puede legitimarse por medio del ahorro voluntario, teniendo siempre en cuenta que el volumen del ahorro lo realiza la población de mayor ingreso.

- Sistema de pensiones de reparto: según el informe “Pensiones: sistema de reparto vs sistema de capitalización” (Villanueva, 2019):

...las cotizaciones de los trabajadores en activo están destinadas a financiar las pensiones existentes en ese momento. Por tanto, las cotizaciones recaudadas de los trabajadores en activo no se acumulan en un fondo privado para la percepción de futuros pagos a los mismos, sino que son empleadas en financiar las pensiones del momento.

- Sistema de pensiones de capitalización: según el informe “Pensiones: sistema de reparto vs sistema de capitalización” (Villanueva, 2019):

En este sistema, cada individuo o contribuyente cotiza para sí mismo, por lo que en este caso las prestaciones guardan una relación directa con las aportaciones que se han ido realizando (...) por tanto, sí que existe un fondo (materializado por ejemplo en un plan de pensiones) donde se guardan las aportaciones de cada contribuyente a nivel individual para que generen futuras prestaciones.

- Sustentabilidad: según el informe realizado por la revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño (Reyes, 2009):

El desarrollo humano sostenible satisface las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades. Por consiguiente, entraña consideraciones de equidad intergeneracional. Pero lo que se necesita transmitir no es tanto la existencia de una determinada riqueza productiva, como el potencial para lograr un nivel particular de desarrollo humano.

- Pirámide poblacional: según el informe “Pirámides de población” (Torres, 2017): “es un gráfico de distribución de frecuencias o histograma bidireccional, sobre un doble eje de coordenadas considerado como registro de la historia pasada y una previsión futura.”

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo, se definirá el marco a través del cual se enfocó la metodología para el desarrollo del problema planteado y el logro de los objetivos propuestos en el estudio establecido mediante la comparación de los sistemas de pensiones de capitalización, mixtos y de reparto.

3.1 Tipo de investigación

Hurtado (2010), establece que los métodos, técnicas, tácticas y estrategias no son genéricos para cualquier investigación; los métodos son diferentes en función del tipo de investigación y del objetivo que se pretende lograr. Siguiendo con esto, Hurtado (2002), plantea que el tipo de investigación “se refiere a donde y cuando se recopila la información, así como la amplitud a recopilar, de manera que dé respuesta a la pregunta de la investigación de la forma más idónea posible”.

La presente investigación es de tipo descriptiva porque se caracteriza un hecho o fenómeno, con el propósito de establecer su comportamiento. A través de este tipo de estudio se busca medir las variables implícitas en los objetivos de la investigación. Siguiendo a Sampieri (2014, pág. 92):

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

3.2 Diseño de la investigación

Siguiendo a Sampieri (2014, pág. 128) el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema.

El diseño de la investigación es del tipo documental, puesto que las fuentes requeridas son en su mayoría trabajos previos y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. El trabajo de investigación se desarrollará a partir de revisiones exhaustivas de la información tanto teórica como empírica existente a nivel general sobre el funcionamiento de los sistemas de previsión social. Posteriormente se procederá a evaluar la suficiencia y sostenibilidad temporal de los sistemas para dar respuesta a las preguntas formuladas en el presente trabajo de investigación y alcanzar los objetivos planteados para poder formular las propuestas de reforma que requiere nuestro sistema de pensiones para su buen funcionamiento y sostenibilidad.

3.3 Población y muestra

Según Lepkowski, citado por Sampieri (2014, pág. 174) una población puede definirse como “el conjunto de todos los casos que concuerdan una serie de especificaciones”. Adicionalmente, el mismo autor define a la muestra, en procesos cuantitativos, como:

Un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano, con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados seleccionados en la muestra se generalicen, o extrapolen, a la población.

La población tratada en esta investigación estará comprendida por todos los habitantes que hacen vida en los países cuyos sistemas de pensiones son objeto de este estudio, incluyendo tanto a los nacionales como a migrantes de otros países; mientras que la muestra estará representada en dos grupos, el primero es el de la población en edad laboral activa y el segundo grupo estará determinado por los beneficiarios del sistema de pensiones de cada país.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos, según Arias (2006) se definen como: “una serie de pasos y herramientas que permiten llevar a cabo el proceso de medición. Estos deben cumplir con dos requisitos fundamentales: confiabilidad y validez”. Dichos criterios son definidos por (Sampieri, 2014) como: “La confiabilidad se refiere al grado de exactitud de realizar una misma medición en un elemento y que sus resultados se mantengan”. Siguiendo al mismo autor, puede definirse la validez como “el grado que, en realidad, el instrumento está midiendo la característica para la que fue diseñado” (Sampieri, 2014, pág. 87).

Tomando en cuenta que la información requerida está contenida en datos y trabajos ya existentes, la técnica a utilizar será la de revisión documental a partir de la cual se reunirá la mayor cantidad de información relevante que se encuentra en su mayoría disponible en internet y es suministrada por instituciones pertinentes tales como el Instituto Nacional de Estadísticas de estos países, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, las Organizaciones para la Cooperación y Desarrollo Económicos y la Superintendencia de Pensiones y el Sistema de Seguridad Social de Venezuela, Chile, España y Suecia respectivamente; se procederá a su estudio a través de matrices de registro y análisis.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se procede a establecer los parámetros del sistema mixto propuesto, tomando en cuenta diversos escenarios posibles para los fondos y estableciendo los supuestos necesarios para el modelo. Los cálculos, tanto para el modelo de reparto como para el de capitalización individual, han sido realizados en su totalidad por los autores de este trabajo de investigación y sus datos pueden ser chequeados en sus anexos. Por otra parte, las propuestas realizadas están ligadas a los resultados obtenidos en el modelo, así como también están sustentadas por el análisis realizado en los capítulos previos.

4.1 Propuesta de reforma a un Sistema Mixto para Venezuela

Lo expuesto en capítulos anteriores, confirma que el sistema a adoptar por excelencia es el sistema de pensiones mixto, ya que este cubre y elimina las falencias de los sistemas netamente públicos o privados. La combinación de los pilares de ambos sistemas logra resultados positivos y garantiza que la renta generada por el componente intergeneracional complemente la pensión que percibirá el afiliado por el sistema de pensiones de capitalización privado, y ayudaría a elevar la tasa de reemplazo del sistema.

En este apartado se describirán los parámetros que debe adoptar el nuevo sistema de pensiones mixto propuesto para Venezuela, buscando la sostenibilidad y eficiencia del mismo. Se explicará cómo debe funcionar el sistema de capitalización, cuáles deberían ser las exigencias por parte de la ley para con las Gestoras de Fondos Privados, cuál debería ser el objetivo principal de estas

asociaciones privadas, cuál debería ser la composición de las carteras y cómo estas serán la clasificadas dependiendo de la proporción del capital que esté invertido en acciones y bonos. También se abordará como debe ser el financiamiento del sistema y los beneficios con los que contará el afiliado cuando llegue su jubilación. Cabe destacar que se considera pertinente la jurisdicción venezolana actual acerca de las personas que quedan en incapacidad de laboral, y por lo tanto no se le tomarán en cuenta para la reforma.

Parámetros para el nuevo su sistema de pensiones

Tasa de cotización

La tasa de cotización de Venezuela es actualmente de 6,5% del salario del trabajador, una de las más bajas de toda la región (incluso por debajo de Chile que es de 12% del salario imponible) y si la comparamos con el promedio de los países de la OCDE se observa que está por debajo en 13 puntos porcentuales, dato que es preocupante ya que las pensiones tienen una relación directa con la tasa de cotización. Es decir, si se quiere percibir una pensión más alta en el futuro, es necesario aportar más a dicho plan de pensiones. Muestra de esto es la baja renta pensional en términos nominales que actualmente reciben los jubilados del sistema (Bs150.000 para septiembre de 2019, aproximadamente \$7,5).

Por esta razón, se propone elevar la tasa de cotización obligatoria para que la pensión se vea elevada en una cuantía representativa a la hora de jubilarse. Por esto, en el intento de acercar la tasa de cotización al promedio de la OCDE y tratando de afectar lo menos posible al trabajador, se determinó que el nivel de la tasa de cotización será de 14,5%, compartida entre el empresario y el empleado, cada parte tendrá que aportar a la seguridad social un 7,25% correspondiente al sueldo del trabajador.

Ese 14,5% será compartida entre los dos sistemas: el 3% será dirigido al sistema público, el 10% será dirigido a las cuentas individuales del sistema de capitalización privada y el restante 1,5% de la tasa de cotización será el costo

cobrado por las gestoras de fondos. Hay que señalar que la inclusión del sistema privado elimina los beneficios definidos y el nivel de la tasa de reemplazo no dependerá únicamente del sistema público, por lo que la tasa de reemplazo se verá relacionada de manera directa con los rendimientos de los fondos y la densidad de cotización de los afiliados al nuevo sistema previsional.

Edad mínima para la jubilación

Los últimos 60 años de historia humana se han caracterizado por ser de una alta prosperidad económica y evidencia de esto es el crecimiento del PIB mundial. Este desarrollo económico siempre se traduce en una mejora de la calidad de vida de la población, la cual se ve beneficiada con una mayor oferta de bienes y servicios con una mejor calidad a precios más bajos. Este aumento de calidad y de cantidad de los bienes y servicios, luego, se transforma en un aumento de la esperanza de vida.

Extendiendo este análisis a los sistemas previsionales, un aumento progresivo de la esperanza de vida manteniendo fija la edad mínima de jubilación con independencia del esquema previsional se vería afectado negativamente si este no se adapta a los cambios que constantemente está reflejando la esperanza de vida. En contraste, si los parámetros de los sistemas previsionales fuesen flexibles y tomaran en cuenta estas variaciones de las condiciones demográficas, podrían ser sostenibles en el largo plazo. Dado este aumento de la longevidad poblacional, los sistemas previsionales se ven obligados a ajustar al alza la edad mínima de jubilación para no exponer la integridad del afiliado y poder mantener el equilibrio de los sistemas. Venezuela no está aislada de este problema de longevidad poblacional, como se demostró en capítulos previos.

Actualmente la edad mínima de jubilación del sistema previsional venezolano se encuentra dividida por género, donde las mujeres se retiran a los 55 años y los hombres a los 60 años. Si se compara con las edades de retiro promedio de los países de la OCDE nos encontramos que están casi 10 años por debajo el retiro promedio de las mujeres, y en el caso de los hombres está 5 años

por debajo de la edad promedio, y si se le suma que la esperanza de vida va a aumentar como lo ha venido haciendo, entonces, el sistema tendría que hacerse cargo de personas que se retiran anticipadamente con respecto a las proyecciones de la esperanza de vida del país, ubicada en 80 años. En otras palabras, el sistema tendría que dar un sustento a pensionados por más o menos 25 años si el parámetro de la edad mínima no se ajusta, esto pensando solo por el lado público del sistema previsional. Ahora bien, si se extiende el análisis al sistema privado de pensiones el retiro temprano de la persona afiliada al sistema significa menos años de cotización, lo que se traduce en una pensión menor a la hora del retiro. En esta propuesta de reforma se cree firmemente que hay que elevar la edad mínima de retiro e incentivar el trabajo en edad avanzada.

Se propone eliminar la diferencia entre la edad de retiro por género para así evitar una posible brecha entre las pensiones futuras ocasionada por la diferencia en los años de cotización y elevar la edad mínima de retiro de ambos géneros a los 65 años. Esta reforma tiene como objetivo mantener el balance del sistema, y favorecer el esquema de pensiones mixto que se vería beneficiado tanto por la parte del sistema público como por el lado privado, ya que si hay un aumento de la edad de jubilación, se traduciría en una disminución de años que la población activa debería sostener al jubilado. Por otro lado, en el sistema privado, si hay un aumento de la edad mínima para la jubilación, el número de años cotizados aumenta; por lo tanto, aumenta el monto capitalizable y esto, manteniendo todo lo demás constante, tendrá una relación directa con una pensión mayor.

Años de Cotización mínima para optar a una pensión completa

La legislación previsional de Venezuela exige un mínimo de 750 cotizaciones semanales al sistema previsional (que es igual a 14 años) para poder optar al monto completo ofrecido por el sistema público. Elevar la edad mínima de cotización está pensado para evitar uno de los grandes problemas que tiene hoy en día el sistema chileno, como lo es la densidad de cotización por parte de la

población laboral activa y para asegurar una mayor pensión al afiliado. La reforma propone elevar los años mínimos obligatorios de cotización a 25 años (11 años más) en busca de lograr estos objetivos.

Frecuencia de las cotizaciones

La frecuencia de las cotizaciones al sistema se hará de forma mensual dividiendo la tasa de cotización en dos para ambas partes (el empleador y el empleado) en 7.25% mensual.

Descripción del sistema público

El primer pilar del sistema funcionará bajo un esquema público previsional, dejando al Estado encargado la administración de los fondos, pero con unos matices distintos a los que hoy día presenta el sistema público venezolano.

Aspectos diferenciadores del nuevo sistema público

- Reducción de la tasa de contribución por parte del afiliado, llevándola de 6,5% a 3%.
- El organismo regulador en materia de seguridad social (IVSS) debe contar con total independencia de cualquier otra organización gubernamental para que los fondos previsionales no sean manipulados por otra entidad pública que ponga en riesgo la sostenibilidad del sistema.
- El IVSS debe estar obligado a hacer los cálculos actuariales competentes para asegurar la sostenibilidad del pilar.
- Eliminar el beneficio único que hoy perciben los beneficiarios del sistema que son independientes de la aportación que hicieron en su vida, y recobrar el sistema de beneficios definidos que sí tomen en cuenta estas aportaciones.

Descripción del Sistema de Capitalización Individual Obligatorio

El segundo pilar del sistema estaría basado en la capitalización individual, donde cada afiliado tendrá una cuenta de ahorros particular en las instituciones competentes que se llamarán Gestoras de Fondos Privados (GFP), a las cuales el afiliado hará sus aportaciones previsionales todos los meses hasta su retiro del mercado laboral. Cuando el trabajador acabe su etapa laboral y cumpla los requisitos antes expuesto, las aportaciones que el trabajador hizo a su cuenta individual se le devolverá en forma de pensión más la rentabilidad que haya acumulado durante todo el tiempo que fue generado por la GFP.

Obligación a contribuir: Todo trabajador dependiente que inicia su vida laboral está obligado a contribuir al sistema previsional mixto. Las contribuciones de los trabajadores independientes son voluntarias.

Administración del sistema de capitalización: La administración de los fondos depositados en las cuentas individuales por parte de los afiliados será llevada a cabo por las GFP.

Objetivo de la GFP: Maximizar los beneficios con los recursos cotizados por los contribuyentes para entregar la pensión más alta posible.

Obligaciones de las administradoras de pensión:

- Regresar de manera periódica, en forma de pensión, los fondos que recibieron por parte del afiliado cuando este finalice su etapa como trabajador, sumando también la rentabilidad que obtuvieron al invertir en dichos fondos cuando gestionaban las aportaciones previsionales del trabajador.
- Ofrecer diversos tipos de inversión que se ajusten al perfil de riesgo del inversor, creando un sistema de multifondos para los asociados, que estarán categorizados por el porcentaje mínimo que se invierte en renta variable, esto en la búsqueda de incrementar el valor esperado de las

pensiones. El porcentaje restante se invertirá en renta fija (Letras del Tesoro o Bonos Corporativos).

- Proveer de información periódica como se estime conveniente a los afiliados, como por ejemplo, el estatus de su cuenta previsional individual, las aportaciones realizadas hasta el momento, los rendimientos acumulados hasta el momento, entre otros; para asegurar la transparencia del sistema.
- Las comisiones cobradas por las GFP deben ser uniformes para todos los afiliados al sistema, independientemente de la elección del fondo por parte del afiliado. Esta comisión será debitada de las aportaciones previsionales, como se indicó anteriormente.
- Invertir un porcentaje de su cartera total en títulos valores del mercado nacional, porcentaje que puede ir aumentando a medida que se desarrolle el mercado financiero del país.

Descripción de los multifondos

Como se mencionó anteriormente, el sistema de capitalización se regirá con un esquema de multifondos. Los cuáles serán categorizados según el capital del portafolio invertido en títulos financieros de renta variable, esto con la idea de proveer al afiliado una variedad de inversiones que se adapten a su perfil de riesgo. Cabe recordar que mayor riesgo asumido por un inversionista debe estar asociado a un mayor rendimiento para compensar este riesgo tomado.

El fondo 1 tiene asociado un riesgo mayor, por lo tanto su rendimiento esperado debe ser mayor. El fondo 2 posee un riesgo menor, por lo tanto el rendimiento es menor, así sucede hasta el fondo 4. El nuevo afiliado tendría la libertad de escoger a que fondo depositar sus aportaciones previsionales, y dependiendo del fondo, escoger el peso porcentual de renta variable. De esta forma, el sistema de capitalización se ajustaría al perfil de riesgo de sus afiliados.

Tabla 14: Límites máximos y mínimos invertidos en renta variable

Tipo de fondo	Límite Mínimo	Límite Máximo
Fondo 1	50%	80%
Fondo 2	40%	60%
Fondo 3	15%	30%
Fondo 4	5%	10%

Fuente: Elaboración propia

Transición entre los fondos a medida que se cambia de grupo etario

Se propone la transición total del capital acumulado hasta el momento por parte del afiliado en su cuenta individual hacia el fondo próximo con un riesgo menor asociado para evitar que los afiliados de edad avanzada o próxima al retiro se expongan a riesgos muy altos. Con esto, los fondos de la cuenta individual estarán completamente depositados en el nuevo fondo, proceso que será llevado a cabo por la GFP. En la tabla se observa los rangos de edad y según estos se aprueba a que fondo puede pertenecer o no el afiliado.

Tabla 15: Transición del afiliado según grupo etario

Tipo de fondo	25 a 45 años	46 a 55 años	56 a 65 años
Fondo 1	✓		
Fondo 2	✓	✓	
Fondo 3	✓	✓	✓
Fondo 4	✓	✓	✓

Fuente: Elaboración propia

Ejemplo de la transición entre los fondos:

Supongamos un nuevo afiliado al sistema que tiene 25 años de edad. Este acuerda con su GFP comenzar su cotización en el fondo 1. Siguiendo el proceso explicado anteriormente, cuando este trabajador llegue a los 45 años, su GFP le consultará al afiliado cuál será el nuevo fondo al que continuará haciendo sus cotizaciones previsionales. Recordando que solo puede cotizar al fondo que permite un límite máximo de renta variable menor (fondo 2, fondo 3 o fondo 4). Luego del previo acuerdo entre las partes, la GFP realizará la transición entre los fondos de todo el capital que ha recaudado hasta el momento el trabajador (en este caso suponemos que es el fondo 2 y la GFP transfiere los recursos recaudados a dicho fondo. Una explicación similar es válida para cuando el afiliado alcance los 56 años, sus fondos serán traspasados a un fondo con límite máximo de renta variable inferior que el afiliado decida (fondo 3 o fondo 4).

Capitalización individual voluntaria

El tercer pilar está pensado principalmente para trabajadores del mercado laboral informal aunque no excluye a ningún ciudadano que quiera formar parte de este pilar. Estos fondos también serán gestionados por las GFP y su función principal es servir de complemento al pilar de ahorro obligatorio.

Para hacer que los ciudadanos del país quieran participar de este pilar deberían crearse incentivos fiscales para los potenciales afiliados. Otros posible beneficio podría ser que se le permita al afiliado retirar parte de los fondos de manera previa a la jubilación si se presenta algún imprevisto que requiera el uso de este capital acumulado.

Pilar “cero contribuciones”

El último pilar del sistema propuesto es el llamado “pilar cero contribución” y surge de aplicar las recomendaciones hechas por Banco Mundial en materia previsional en busca de evitar que las personas de edad avanzada, por razones

ajenas a sus decisiones individuales, no pudieran contribuir a ninguno de los otros tres pilares antes mencionados.

En este caso, como no existen fondos recaudados para la sostenibilidad de este fondo público, los recursos si deben proveer directamente del Estado a través de una porción de las contribuciones fiscales no pensionales. Este pilar podría considerarse como una carga adicional a los ciudadanos, ya que su financiamiento depende de todos los individuos que en efecto si cotizan y pagan sus impuestos, pero es un requerimiento necesario para garantizar el bien común y los costos sociales colaterales de no atender esta necesidad podrían ser mayores que el costo tributario per sé. No debemos olvidar que se trata de seguridad social y se requiere que todos y cada uno de los adultos mayores obtengan unos ingresos que garanticen su sobrevivencia. En el caso del pilar cero contribución, este ingreso será a través del monto de pensión mínima establecido por la Ley a través de los cálculos actuariales del IVSS que garanticen que los pagos, indexados a la inflación, garanticen los requerimientos mínimos.

Criterios para optar a la pensión mínima:

- Ser venezolano.
- Residir en el país.
- Tener al menos 65 años.
- No pertenecer a los otros pilares del sistema.

4.2 Supuestos del modelo

Para la realización del modelo se utilizó como base la fórmula de matemáticas financieras de interés compuesto capitalizable².

$$Capital\ final = \sum_1^n K_n + (K_{n-1} * R)$$

Dónde, K_n : Capital aportado en la cotización del mes corriente

K_{n-1} : Capital acumulado hasta el mes anterior

R : Tasa de rendimientos variable mensual

n : Número total de meses cotizados

Para la determinación de la tasa de interés, se utiliza una serie compuesta por el promedio de los rendimientos de las Letras del Tesoro a 10 años de Estados Unidos y el S&P³. Se realiza con base en estos mercados, ya que se consideran como el destino final de la mayor parte del capital que acumulen las GFP.

Gráfico 19: Rendimiento histórico 10 Years Treasury USA – S&P



Fuente: Elaboración propia

2 I) Durante los periodos de desempleo se mantiene la fórmula, pero sin el aporte de capital del mes corriente.
II) En la fase de jubilación se mantiene la fórmula. Pero en lugar de sumar el aporte de la cotización, se resta el retiro de la pensión.

3 Consultar anexos. Página 112-113. Rendimientos 10 Years Treasury USA - S&P

El Grafico 19 muestra el histórico de rendimientos de las Letras del Tesoro de Estados Unidos y del S&P, los cuales serán el destino final de inversión de las cotizaciones acumuladas por los fondos. La elección de estos mercados financieros viene dada porque son los que ofrecen rendimientos estables en divisas. Utilizar al S&P en el modelo es útil porque posee de manera implícita las volatilidades económicas producto de auges y crisis. Por su parte, las Letras de Tesoro le brindan estabilidad a la serie, con rendimientos más bajos pero con menores efectos negativos ante las crisis. La utilización de una serie real de rendimientos nos garantiza que el modelo puede ofrecer resultados posibles, hace que la simulación sea con parámetros adaptados a la realidad.

Acerca del capital, las cotizaciones al fondo van a depender del porcentaje que coticen los individuos respecto a su salario. Para la realización del modelo, se utilizaron tres escenarios posibles utilizando como referencia el promedio del salario mínimo de Latinoamérica y el promedio y la mediana del salario mínimo histórico de Venezuela⁴. La elección de Latinoamérica para la comparación se debe a la homogeneidad entre los países que cuentan con desempeños económicos similares y cestas de consumo comunes. Por otro lado, se utiliza el promedio y la mediana de Venezuela porque describen el comportamiento histórico del país e incluyen los efectos sobre el salario de las fluctuaciones en el precio del petróleo, períodos con alta inflación y crisis financieras.

Tabla 16: Salarios estimados para el modelo

Salario mínimo promedio	Salario (\$)
Promedio Latinoamérica	250
Promedio Venezuela	172
Mediana Venezuela	149

Fuente: Elaboración propia

⁴ Consultar anexos. Página 114. Salario mínimo

Con estos salarios se realizan tres supuestos para las cotizaciones, tomando entonces el 10% mensual de dicho salario como aporte al fondo de capitalización individual. Entonces, si cada fondo inicia con el aporte inicial en el primer mes, en el segundo mes ya el fondo contará con el aporte inicial con intereses más el aporte extra del segundo mes; y así sucesivamente el fondo irá capitalizando intereses. De esta manera solo queda por determinar los plazos de las cotizaciones y el periodo de tiempo por el cual el trabajador deberá cotizar de manera continua para tener acceso a la totalidad de los pagos estimados por el fondo.

En ese sentido, en el modelo se supone un individuo de 25 años que inicia su etapa laboral activa y que se jubilará a los 65 años. Se suponen también cuatro escenarios con marcados periodos de desempleo; el primero con 15 años de desempleo no consecutivos y 25 años de cotizaciones no consecutivas, el segundo con 10 años de desempleo no consecutivos y 30 años de cotizaciones no consecutivas, el tercero con 5 años consecutivos de desempleo y 35 años de cotizaciones no consecutivas y el cuarto, un escenario utópico, con 40 años consecutivos de cotizaciones sin periodos de desempleo. De esta manera, el modelo consta de doce casos, producto de las combinaciones entre los tres salarios propuestos y los cuatro periodos de cotizaciones establecidos.

También es importante incorporar en los supuestos otros datos como la tasa cotizada a la parte pública del sistema, esta tasa será del 3% mensual del salario del trabajador. Como es un sistema mixto, aún conserva parte del componente intergeneracional del Sistema de Reparto y es por eso que aún hay que considerar la tasa de dependencia demográfica del país, la cual según los datos obtenidos en el análisis demográfico es actualmente de 9 trabajadores activos por cada adulto mayor jubilado. Esto quiere decir que 9 trabajadores están cotizando hoy el 3% de su salario y esto pasa directamente a un jubilado, disminuyendo las necesidades de cobertura del fondo de capitalización. Además, se establece que la cesta básica por cubrir es de 226 dólares según el promedio mensual calculado entre

marzo de 2019 y marzo del 2020 determinado por CENDA (Centro de documentación y análisis para los trabajadores).

Otro dato a destacar es la esperanza de vida a los 60, la cual es de 20 años. En promedio, los venezolanos viven hasta los 80 años y un trabajador que finaliza su vida laboral a los 65 años necesita que el fondo sea rentable y cubra sus requerimientos por al menos 15 años. El modelo propuesto plantea 20 años de retiros, ya que es importante asegurar ser rentables por un periodo mayor al promedio. Por último se encuentra el porcentaje de ganancia de las GFP (Gestoras de Fondos Privados) por la administración de los fondos, este será de 1,5% del salario mientras el trabajador se encuentre en fase de cotizaciones y de 1,5% del monto del retiro cuando ya se encuentre en etapa de jubilación.

Tabla 17: Cotización total del trabajador en porcentaje

% Cotización pública	3%
% Capitalización individual	10%
% Ganancia GFP	1,5%
Cotización total	14,5%

Fuente: Elaboración propia

Este porcentaje de cotización dependerá a su vez del salario sobre el cual se calcule y viene dado directamente del fondo en el cual cotice. A partir de estos montos y teniendo la cesta básica promedio requerida para Venezuela, se establecen los requerimientos monetarios del sistema.

Tabla 18: Cotización total del trabajador en USD

Salario	Cotización total	Privada	Ganancia GFP	Pública
Promedio Latinoamérica	36	24,95	3,74	7,49
Promedio Venezuela	25	17,20	2,58	5,16
Mediana Venezuela	22	14,88	2,23	4,46

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19: Requerimientos mínimos de los fondos

Casos		Cesta básica por cubrir (\$)	Tasa de dependencia demográfica	Cobertura de la cotización pública (\$)	Necesidad de cobertura fondo privado (\$)
25 años	Caso 1: \$15	226	9	40,17	185,83
	Caso 2: \$17	226	9	46,45	179,55
	Caso 3: \$25	226	9	67,37	158,64
30 años	Caso 4: \$15	226	9	40,17	185,83
	Caso 5: \$17	226	9	46,45	179,55
	Caso 6: \$25	226	9	67,37	158,64
35 años	Caso 7: \$15	226	9	40,17	185,83
	Caso 8: \$17	226	9	46,45	179,55
	Caso 9: \$25	226	9	67,37	158,64
40 años	Caso 10: \$15	226	9	40,17	185,83
	Caso 11: \$17	226	9	46,45	179,55
	Caso 12: \$25	226	9	67,37	158,64

Fuente: Elaboración propia

4.3 Resultados del modelo

Se procede a analizar los resultados del modelo, estos son dependientes de los parámetros establecidos anteriormente. El modelo consta de dos periodos; el primero es el periodo de cotizaciones, durante el cual el fondo acumula de manera continua el capital y sus intereses capitalizados; el segundo es el periodo de jubilación, este utiliza como capital inicial la totalidad del monto acumulado por el fondo y durante este, se realizan los retiros mensuales por parte de los jubilados además de descontar la comisión mensual de la GFP. Durante este periodo, el fondo aún sigue sumando por concepto de sus rendimientos. El modelo utiliza el límite máximo de renta variable de rendimientos de los fondos, haciendo el traspaso de capital de un fondo a otro en el momento previamente determinado.

Tabla 20: Modelo (Cotizaciones)

		Casos	Capital inicial	Capital final
Periodo de cotizaciones	Desempleo 15 años	Caso 1	15	31452
		Caso 2	17	36365
		Caso 3	25	52739
	Desempleo 10 años	Caso 4	15	37986
		Caso 5	17	43920
		Caso 6	25	63695
	Desempleo 5 años	Caso 7	15	40376
		Caso 8	17	46683
		Caso 9	25	67702
	Sin desempleo	Caso 10	15	41585
		Caso 11	17	48081
		Caso 12	25	69730

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos del primer modelo muestran la acumulación total de cada uno de los doce casos de capitalización individual, con todas las combinaciones posibles entre años de cotizaciones y desempleo y los montos

cotizados. De este modelo también se obtiene la tasa de reemplazo de los fondos, la cual es el porcentaje entre la pensión recibida y el salario del trabajador.

Tabla 21: Tasa de reemplazo

Casos		Tasa de reemplazo (%)
25 años	Caso 1	152
	Caso 2	131
	Caso 3	91
30 años	Caso 4	152
	Caso 5	131
	Caso 6	91
35 años	Caso 7	152
	Caso 8	131
	Caso 9	91
40 años	Caso 10	152
	Caso 11	131
	Caso 12	91

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la tasa de reemplazo mínima varía entre el 91% y 152% dependiendo del caso. Los casos cuyo salario utilizado fue el promedio de Latinoamérica (\$250), poseen una tasa de reemplazo menor al 100% porque el modelo supone que el sistema propuesto debe cubrir como mínimo el promedio de cesta básica mensual (\$226). Esto significa que, aunque con los parámetros utilizados posean la tasa más baja, estos casos (3, 6, 9 y 12) representan los que mayor cantidad de capital (aportes más rendimientos) lograron capitalizar al final del periodo y por esta razón los jubilados pueden realizar retiros mayores al mínimo establecido, lo que aumentaría la tasa de reemplazo.

También se debe considerar el porcentaje del capital que fue generado por la GFP, ya que para determinar la eficiencia de los fondos se debe conocer en qué proporción el monto de las jubilaciones depende de los rendimientos generados y no del capital cotizado.

Tabla 22: Capital generado por la GFP

Casos		Acumulación de capital (\$)	Ganancia por intereses (\$)	Acumulación total (\$)	Capital generado por la GFP (%)
25 años	Caso 1	4464	26988,23	31452,08	86%
	Caso 2	5161	31204,08	36365,23	86%
	Caso 3	7485	45253,97	52738,97	86%
30 años	Caso 4	5357	32629,22	37985,84	86%
	Caso 5	6193	37726,25	43919,63	86%
	Caso 6	8982	54712,80	63694,80	86%
35 años	Caso 7	6249	34126,32	40375,71	85%
	Caso 8	7226	39457,21	46682,82	85%
	Caso 9	10479	57223,14	67702,14	85%
40 años	Caso 10	7142	34442,79	41584,95	83%
	Caso 11	8258	39823,12	48080,96	83%
	Caso 12	11976	57753,80	69729,80	83%

Fuente: Elaboración propia

Por ejemplo, en el caso 1, el 86% del capital final acumulado en la cuenta es producto de los intereses capitalizados durante los 40 años, lo que quiere decir que el trabajador solo es responsable del 14% del saldo final, el resto es por concepto de intereses generados. Este comportamiento de los fondos es general y varía muy poco entre los fondos, ya que disminuye a 83% en los casos 10, 11 y 12 porque estos suponen que no hubo periodos de desempleo, por lo cual hubo cotizaciones a lo largo de toda la serie.

El segundo periodo del modelo representa el supuesto de la jubilación. El fondo debe estar en capacidad de cubrir mínimo 15 años y el modelo utiliza 20 años. Con este lapso de tiempo y los supuestos establecidos se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 23: Modelo (Jubilaciones)

		Casos	Capital inicial	Capital final
Periodo de jubilaciones	Desempleo 15 años	Caso 1	31452	17790
		Caso 2	36365	37552
		Caso 3	52739	103410
	Desempleo 10 años	Caso 4	37986	40056
		Caso 5	43920	63295
		Caso 6	63695	140745
	Desempleo 5 años	Caso 7	40376	48200
		Caso 8	46683	72712
		Caso 9	67702	154401
	Sin desempleo	Caso 10	41585	52320
		Caso 11	48081	77476
		Caso 12	69730	161311

Fuente: Elaboración propia

Los doce casos utilizan como supuesto las mismas tasas de cotización, tanto para el componente intergeneracional como para la capitalización individual, también se utiliza el mismo porcentaje de ganancias para la GFP. Esto significa que, para los trabajadores, en principio resulta ser homogénea la decisión sobre el fondo en el cual cotizar y solo debe decidir el nivel de riesgo deseado y los rendimientos que esperan recibir. Por otra parte, mientras mayor sea el salario, el porcentaje de cotización equivale a un monto monetario mayor tanto para el aporte al fondo público como al privado, entonces los fondos con mayor aporte poseen un requerimiento monetario menor a la hora de cobrar la jubilación.

Sabiendo esto, es necesario comparar el monto mínimo necesario con el monto mínimo obtenido en cada fondo para determinar si cumple con los requerimientos. Los doce casos cumplen perfectamente esta premisa, ya que como se observa en la tabla superior, al finalizar los 20 años mínimos de retiros todos los casos siguen con montos de capital positivos, por lo cual son capaces de cubrir por más años, hacer retiros más grandes o inclusive, heredar capital.

CONCLUSIONES

Para llevar a cabo este trabajo de investigación se realizó un análisis exhaustivo de los distintos modelos de sistemas de pensiones. Se utilizó, en cada caso, un país como modelo; para el caso del Sistema de Pensiones de Reparto se utilizó a España, para el de Capitalización se usó a Chile y para el Mixto se utilizó a Suecia. Una vez descritas las aristas y pilares de cada sistema, se realizó una comparación entre ellos, considerando fortalezas y debilidades de los mismos llegando a la conclusión de que el sistema que ofrece mejores resultados es el mixto. Paralelamente, se analizó el sistema de pensiones venezolano, se realizó una descripción completa del mismo determinando su insostenibilidad demográfica y financiera. A su vez, se determinó el Marco Legal en materia de seguridad social que haría perfectamente posible la realización de una reforma que garantice el buen funcionamiento del sistema.

Una vez determinada la insostenibilidad del sistema venezolano y la posibilidad legal de realizar reformas al mismo, se realizó un modelo de simulación a través de supuestos probables que demostraron que es viable la instauración de un sistema mixto en el país. Este modelo permite la reducción del componente intergeneracional del sistema público a un nivel que sea sostenible por la tasa de dependencia demográfica; además, permite la creación de las cuentas privadas de capitalización individual administradas por la GFP que ofrecen una alta tasa de reemplazo. El modelo fue realizado a través del cálculo del valor final de una serie que cuenta con un capital inicial, aportes mensuales, rendimiento mensual variable y periodo de 40 años de acumulación de fondos, tomando en cuenta diversos escenarios de periodos de desempleo.

Los resultados del modelo son satisfactorios y permiten considerar la necesidad de reformar el sistema utilizando los parámetros justificados en este trabajo de investigación. Por esta razón, una vez analizados los resultados, se

procede al planteamiento de los pilares necesarios para el funcionamiento del sistema propuesto. Su descripción es de vital importancia ya que posee un valor añadido en la Venezuela actual, que requiere de reformas drásticas en diversos sectores de la economía y que encuentra en este trabajo de investigación una propuesta real sustentada con el escenario simulado a través del modelo y sus supuestos. Es una realidad que el sistema de pensiones actualmente activo en Venezuela debe ser reformado para garantizar su sostenibilidad en el largo plazo y evitar el colapso total inminente que de no tomar las medidas necesarias a tiempo, no tardará en ocurrir.

Por parte de los autores, se espera que la presente tesis logre ser considerada por las autoridades pertinentes en materia de seguridad social y se tomen en cuenta las propuestas aquí realizadas, teniendo en cuenta siempre que la finalidad única de una reforma al sistema venezolano es lograr la mejora en el desempeño de la economía del país mientras asegure una jubilación que garantice realmente mejoras en la calidad de vida de los adultos mayores una vez que se aparten de la dinámica laboral activa. La seguridad social es fundamental en toda nación y debemos asegurarnos, como economistas, de que se está ofreciendo el mejor modelo posible para nuestro país.

RECOMENDACIONES

Un proyecto sobre un tema de relevancia nacional, como lo es este, que está pensado para construir un mejor país para las generaciones futuras, no puede concluir aquí. Como fue explicado a lo largo de este trabajo de investigación, el buen funcionamiento de un sistema de pensiones depende de variables que son exógenas al esquema previsional propiamente, como lo son el mercado laboral, el mercado financiero donde se depositan los fondos de los afiliados o todo el institucionalismo que debería rodear a todo el sistema previsional propuesto para garantizar la transparencia y el mejor funcionamiento de este servicio.

Por esto, para futuras investigaciones, se recomienda explorar sobre posibles reformas que se deberían realizar al mercado laboral venezolano en busca de aumentar el empleo formal de la economía, para así ampliar la cobertura ofrecida por el sistema previsional desarrollado en este trabajo. También se recomienda investigar cómo debería ser la estructura del mercado financiero nacional para invertir los fondos generados por las GFP en este mercado e investigar el impacto que tendría ésta propuesta de reforma en el sistema de pensiones sobre el sistema financiero y sobre el crecimiento económico.

El desempeño económico del país no puede construirse de manera aislada, sino con todos los sectores mejorando en conjunto para que el resultado final sea el deseado. Es por esto que en Venezuela no debe hablarse solo de una reforma en la seguridad social; sino también en el sistema de salud, en los niveles de producción, en el retorno de la inversión extranjera directa, en el desempeño del mercado financiero y en las políticas del mercado laboral. Solo una mejora engranada en todos los sectores va a llevar al país a los niveles deseados de desarrollo y crecimiento.

ANEXOS

Rendimientos 10 Years Treasury USA - S&P

Year	Treasury	S&P	% Variable Income			
	Average Yield	% Change	80%	60%	30%	10%
2020	1,13	-8,02	-6,19	-4,36	-1,62	0,22
2019	2,14	28,88	23,53	18,18	10,16	4,81
2018	2,91	-6,24	-4,41	-2,58	0,17	2,00
2017	2,33	19,42	16,00	12,58	7,46	4,04
2016	1,84	9,54	8,00	6,46	4,15	2,61
2015	2,14	-0,73	-0,16	0,42	1,28	1,85
2014	2,54	11,39	9,62	7,85	5,20	3,43
2013	2,35	29,60	24,15	18,70	10,53	5,08
2012	1,8	13,41	11,09	8,77	5,28	2,96
2011	2,78	0,00	0,56	1,11	1,95	2,50
2010	3,22	12,78	10,87	8,96	6,09	4,18
2009	3,26	23,45	19,41	15,37	9,32	5,28
2008	3,66	-38,49	-30,06	-21,63	-8,99	-0,56
2007	4,63	3,53	3,75	3,97	4,30	4,52
2006	4,8	13,62	11,86	10,09	7,45	5,68
2005	4,29	3,00	3,26	3,52	3,90	4,16
2004	4,27	8,99	8,05	7,10	5,69	4,74
2003	4,01	26,38	21,91	17,43	10,72	6,25
2002	4,61	-23,37	-17,77	-12,18	-3,78	1,81
2001	5,02	-13,04	-9,43	-5,82	-0,40	3,21
2000	6,03	-10,14	-6,91	-3,67	1,18	4,41
1999	5,65	19,53	16,75	13,98	9,81	7,04
1998	5,26	26,67	22,39	18,11	11,68	7,40
1997	6,35	31,01	26,08	21,15	13,75	8,82
1996	6,44	20,26	17,50	14,73	10,59	7,82
1995	6,57	34,11	28,60	23,09	14,83	9,32
1994	7,09	-1,54	0,19	1,91	4,50	6,23
1993	5,87	7,06	6,82	6,58	6,23	5,99
1992	7,01	4,46	4,97	5,48	6,25	6,76
1991	7,86	26,31	22,62	18,93	13,40	9,71

1990	8,55	-6,56	-3,54	-0,52	4,02	7,04
1989	8,49	27,25	23,50	19,75	14,12	10,37
1988	8,85	12,40	11,69	10,98	9,92	9,21
1987	8,39	2,03	3,30	4,57	6,48	7,75
1986	7,67	14,62	13,23	11,84	9,76	8,37
1985	10,62	26,33	23,19	20,05	15,33	12,19
1984	12,46	1,40	3,61	5,82	9,14	11,35
1983	11,1	17,27	16,04	14,80	12,95	11,72
1982	13,01	14,76	14,41	14,06	13,54	13,19
1981	13,92	-9,73	-5,00	-0,27	6,83	11,56
1980	11,43	25,77	22,90	20,03	15,73	12,86
1979	9,43	12,31	11,73	11,16	10,29	9,72
1978	8,41	1,06	2,53	4,00	6,21	7,68
1977	7,42	-11,50	-7,72	-3,93	1,74	5,53
1976	7,61	19,15	16,84	14,53	11,07	8,76
1975	7,99	31,55	26,84	22,13	15,06	10,35
1974	7,56	-29,72	-22,26	-14,81	-3,62	3,83
1973	6,85	-17,37	-12,53	-7,68	-0,42	4,43
1972	6,21	15,63	13,75	11,86	9,04	7,15
1971	6,16	10,79	9,86	8,94	7,55	6,62
1970	7,35	0,10	1,55	3,00	5,18	6,63
1969	6,67	-11,36	-7,75	-4,15	1,26	4,87
1968	5,64	7,66	7,26	6,85	6,25	5,84
1967	5,07	20,09	17,09	14,08	9,58	6,57
1966	4,93	-13,09	-9,49	-5,88	-0,48	3,13
1965	4,28	9,06	8,10	7,15	5,71	4,76
1964	4,19	12,97	11,21	9,46	6,82	5,07
1963	4	18,89	15,91	12,93	8,47	5,49

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de Macrotends

Salario mínimo

Sueldo mínimo (\$)					
Latinoamérica 2020		Venezuela			
Argentina	248	2011	281,16	1990	42,87
Bolivia	307	2010	409,23	1989	47,07
Brasil	184	2009	372	1988	60,55
Chile	399	2008	285,94	1987	76,43
Colombia	230	2007	238,13	1986	125
Costa Rica	555	2006	217	1985	142,29
Cuba	15	2005	149,3	1984	180
Ecuador	400	2004	149	1983	257,14
El Salvador	203	2003	117,47	1982	401,16
Guatemala	389	2002	189,29	1981	401,16
Haití	62	2001	188,91	1980	290,69
Honduras	271	2000	185,11	1979	232,55
México	162	1999	176,99	1978	197,67
Nicaragua	126	1998	148,59	1977	162,79
Panamá	268	1997	41,95	1976	151,16
Paraguay	333	1996	69,14	1975	144,18
Perú	273	1995	88,24	1974	144,18
República Dominicana	193	1994	78,19	1973	144,18
Uruguay	370	1993	104,16	1972	144,18
Venezuela	2	1992	78,63	1971	123,72
		1991	95,19	1970	93,02

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la OCDE y Wikipedia

REFERENCIAS

- ACNUR. (2019). *Trends in international migrant stocks*. Unidet Nations.
- AgeWatch. (2014). *Índice Global de Envejecimiento*. Londres.
- Antón, V., Burgos, J., & Coll, P. (1992). *Comparación del gasto de las administraciones públicas entre España y los países de la CE*. Madrid.
- Atlas Knoema. (10 de Abril de 2020). *Atlas Knoema*. Obtenido de <https://knoema.es>
- Ayuso, M., & Valero, D. (2017). *Sostenibilidad del sistema de pensiones en España desde la perspectiva de la equidad y la eficiencia*. Madrid.
- Berstein, S. (2010). *Superintendencia de Pensiones Chile*. Santiago de Chile: Séptima edición.
- BID. (2009). *La realidad fiscal*. Santiago de Chile.
- España, L., & Ponce, M. (2018). *Evolución de la pobreza*. Caracas: ENCOVI.
- Estévez, A. M. (2007). *El actual modelo de crecimiento económico español: debilidades y fortalezas*. Navarra.
- Grünwald, C. (2019). *Sistema de pensiones de Chile y su comparación con otros países*. Santiago de Chile: Libertad y desarrollo: Serie Informe Económico.
- Hernández, P., Jimeno, J., & Ramos, R. (2017). *El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma*. Madrid: Banco de España.
- Huerta de Soto, J. (2005). *Ahorro y previsión en el seguro de vida*. España: Nueva biblioteca de la libertad 36.

- INE. (2018). *España en cifras*. Madrid.
- INE. (2018). *Proyecciones de población 2018*. Madrid. Obtenido de <http://xnxx.com>
- INE-Chile. (2008). *Población y sociedad: aspectos demográficos*. Santiago de Chile.
- INE-Chile. (2018). *Chile: Proyecciones y estimaciones de población. Total país 1950-2050*. Santiago de Chile: Instituto nacional de estadísticas Chile.
- INE-España. (2018). *Proyecciones de población 2018*. Madrid: Instituto Nacional de estadística (España).
- IVSS. (20 de Enero de 2020). *Instituto Venezolano de Seguros Sociales*. Obtenido de Tipos de pensiones: <http://www.ivss.gov.ve/contenido/Tipos-de-Pensiones>
- Jimeno, J. (2000). *El sistema de pensiones contributivas en España: cuestiones básicas y perspectivas en el medio plazo*. Madrid.
- López, J. (2018). *Economipedia*. Obtenido de <https://www.economipedia.com>
- Martínez, M. S. (1999). *El subsistema de pensiones: estudio comparativo entre el nuevo sistema de seguridad social integral y el seguro social. Venezuela 1967-1998*. Caracas.
- Mazuera, R., Albornoz, N., Morffe, M., Ramirez, C., & Carreño, M. (2019). *Informe de movilidad humana venezolana II*. San Cristobal.
- Melbourne Mercer. (2019). *Melbourne Mercer Global Pension Index*. Australia: Monash Business School.
- Mokate, K. (1999). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?*
- Morales, P. (2017). *El sistema de pensiones en Suecia*. Santiago de Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

- Muñoz, A. (2013). *El sistema chileno de pensiones de vejez y su aptitud para otorgar una pensión suficiente*. Valdivia.
- Navarrete, D. F. (2010). *El modelo Económico español: una economía abierta y descentralizada*. Santiago.
- Noguer, H. H. (2013). Los desafíos de la seguridad social en el Siglo XXI. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 4, N°7, 2013., 135-151.
- Observatorio de personas mayores. (2009). *Desarrollo de políticas sobre envejecimiento en Suecia*. Madrid: IMSERSO.
- ONU. (1987). *Informe Brundtland*.
- Palmer, E. (2006). *El nuevo sistema de pensiones sueco de cuentas individuales capitalizadas*. Santiago de Chile: Superintendencia de administradoras de fondos de pensiones.
- Palmer, E. (Sep, 2006). *El nuevo sistema de pensiones Sueco de cuentas individuales capitalizadas*. Chile: Superintendencia de AFP.
- Pérez, R. (2016). *Sostenibilidad del sistema de pensiones venezolano*. Caracas.
- Rallo, J. R. (23 de Enero de 2020). *IJM Actualidad*. Obtenido de Instituto Juan de Mariana: <https://www.juandemariana.org/ijm-actualidad/articulos-en-prensa/la-reforma-silenciosa-del-sistema-de-pensiones>
- Ramos, R., Jimeno, J., & Hernández, P. (2017). *El sistema público de pensiones de España: situación actual, retos y alternativas de reforma*. Madrid: Banco de España.
- Reyes, G. (2009). *Teorías de desarrollo económico y social: articulación con el planteamiento de desarrollo humano*. Nariño.

- Rivera, J., & Helmut, A. (2008). *Los sistemas previsionales en Chile y la reforma previsional de 1981: análisis comparativo*. Santiago.
- Rodríguez, G. (2013). *La reforma del sistema público de pensiones en España*. Madrid.
- Rodríguez, J. A. (2016). *Sostenibilidad del sistema de pensiones venezolano*. Caracas: Tesis UCAB.
- Roldán, P. (2018). *Economipedia*. Obtenido de <https://www.economipedia.com>
- Sáez, L. (2015). *La financiación de las pensiones de jubilación en el sistema público de protección social: estudio de la equivalencia entre el reparto anual y la capitalización individual*. Madrid.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- SPC. (2018). *The 2018 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU*. Social Protection Committee.
- Superintendencia de pensiones. (2010). *El sistema chileno de pensiones*. Santiago de Chile: Séptima edición.
- Torres, J. M. (2017). *Pirámides de población*.
- Unión Europea. (2012). *La seguridad social en Suecia: Empleo, asuntos sociales e inclusión*. Comisión Europea.
- Uthoff, A. (2011). *Reforma al sistema de pensiones chileno*. Santiago: CEPAL.
- Villanueva, R. (2019). *Pensiones: sistema de reparto vs sistema de capitalización*. Madrid.
- Villasmiel Bond, R. (2014). *Pensiones*. Caracas: ENCOVI Análisis de las condiciones de vida.