

DERRIBANDO MITOS SOBRE LOS SISTEMAS DE REPARTO

¿FONDOS DE PENSIONES PARA LA SEGURIDAD SOCIAL
O PARA LOS MERCADOS FINANCIEROS?

EXPERIENCIAS DE

ARGENTINA - BRASIL - CANADÁ - CHILE - ESPAÑA - URUGUAY



Derribando mitos sobre los sistemas de Reparto

¿Fondos de Pensiones para la Seguridad Social o para el Sistema Financiero?

FUNDACIÓN SOL

Enero 2020

El Seminario Internacional *Derribando Mitos Sobre los Sistemas de Reparto. ¿Fondos de Pensiones para la Seguridad Social o para el Sistema Financiero?* se desarrolló el día lunes 8 de julio del 2019, en el Aula Magna de la Universidad de Santiago de Chile y contó con la participación de más de 500 personas. Esta iniciativa fue financiada por la Fundación Rosa Luxemburgo y patrocinada por la Universidad de Santiago de Chile, a través de las gestiones de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio. Además, contó con la colaboración y participación activa de la Coordinadora Nacional de Trabajadores y Trabajadoras No+AFP, a través de sus vocerías nacionales y territoriales. Este libro ha sido elaborado a partir de la transcripción de las ponencias realizadas, por expertas y expertos de Argentina, Brasil, Canadá, Chile, España y Uruguay, además de la participación de un experto representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Las ponencias del Seminario han sido editadas para un formato de lectura. Hubo una primera edición con los/as autores de las ponencias, no obstante, la edición final corresponde al equipo de Fundación SOL. Si desea conocer el detalle de las exposiciones y descargar los materiales del Seminario visite el siguiente enlace: <http://www.fundacionsol.cl/seminariopensiones>

Esta publicación es financiada con recursos de la Fundación Rosa Luxemburgo con fondos del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ). El contenido de la publicación es responsabilidad exclusiva de Fundación SOL, y no refleja necesariamente una posición de la FRL. Esta edición se realiza bajo la licencia e uso creativo compartido o Creative Commons 3.0- BY-ND (Atribución – Uso no comercial – Mantener estas condiciones para obras derivadas).



FUNDACIÓN
ROSA
LUXEMBURGO



Índice general

1. Introducción	6
1.1. Razones para hacer el Seminario - Marco Kremerman . . .	6
2. Las tendencias de los sistemas previsionales en el mundo	11
2.1. Los principios de la Seguridad Social como hoja de ruta para avanzar hacia un sistema mixto de pensiones - Guillermo Montt - OIT	13
2.2. La dimensión de género en los sistemas de pensiones - Corina Rodríguez - Argentina	26
2.3. Cómo funcionan los Sistemas de Reparto en Europa Occidental: España en perspectiva comparada - José Adelantado - España	33
2.4. Financiarización y visión global de los sistemas de pensiones - Kevin Skerret - Canadá	47
3. ¿Cómo funcionan los Sistemas de Reparto en el mundo? mitos y realidades	59
3.1. El capital va de compras: privatización y derechos sociales para la acumulación capitalista - Sara Granemann - Brasil	61
3.2. Cómo funcionan los Sistemas de Reparto en el mundo: el caso de Uruguay - Hugo Bai - Uruguay	77
3.3. Cómo funcionan los Sistemas de Reparto en el mundo: el caso de Canadá - Kevin Skerret - Canadá	90
4. ¿Cómo resolver el problema de las bajas pensiones en Chile?	97
4.1. ¿Qué sistema previsional debería tener Chile para entregar buenas pensiones? - Luis Mesina - Chile	99

Índice de figuras

2.1. Cobertura de la seguridad social en el mundo, 1900-2015. . .	14
2.2. Porcentaje de países con cobertura legal de la seguridad social por rama, 1915-2010.	15
2.3. Porcentaje de la población mayor a la edad de retiro recibiendo una pensión de vejez, 2000 y 2010-16.	15
2.4. Esquema de Sistema Tradicional de Reparto.	18
2.5. Esquema de Sistema Capitalización Individual.	20
2.6. Esquema de Sistema Mixto.	21
2.7. Titular de la revista The Economist (marzo, 2012)	50
2.8. Diez grandes fondos de pensiones canadienses	50
2.9. Principales inversionistas en infraestructura a nivel mundial (2015)	51
2.10. ¿Por qué los fondos de pensión canadienses no invierten en infraestructura canadiense?	54
2.11. Los grupos de capital de inversión (Private Equity) tienen un nivel récord de fondos disponibles para invertir (dry powder)	57
3.1. Porcentaje de trabajadores registrados	84
3.2. Porcentaje de trabajadores registrados	84
3.3. Suficiencia de las pensiones. Pobreza en 2018 según tramo etéreo.	85
3.4. Asistencia financiera del sistema 1990 - 2018	86
3.5. Proporción de afiliados por AFAP	87
3.6. Fotografía de movilizaciones contra las AFAP en Uruguay . .	89
3.7. Fotografía de movilización en Chile contra las AFP	89

Índice de tablas

2.1. Indicadores demostrativos: Tasa de cobertura por sexos y brecha de género por sistema de pensión, personas mayores de 65 años	34
2.2. Aproximación al desempeño del gasto en protección social . .	35
2.3. Indicadores demostrativos	37
2.4. Tasa de reemplazo, pobreza, mayores de 65 años, y brecha de género	41
2.5. Cotizaciones, pensiones y umbral de pobreza en España, 2018.	44
2.6. Principales inversionistas por cantidad de activos distribuidos	52
2.7. Inversiones directas en infraestructura de fondos de pensiones canadienses	55
3.1. Valores y porcentajes de contribución de los trabajadores/as al RGPS	65
3.2. Número de RPPS y valores de la contribución a la previsión social sobre el salario bruto:	66
3.3. Prestación promedio según caja (US\$)	78
3.4. ¿Cómo se financia el régimen general que administra el BPS?	79
3.5. Distribución de los recursos por tipo de prestación	80

Capítulo 1

Introducción

Marco Kremerman

*Investigador Fundación SOL*¹

“Llegó la hora de hablar de seguridad social y democratizar el debate, Chile necesita con urgencia construir un verdadero sistema de pensiones.”

1.1. Razones para hacer el Seminario

Queremos hacer una pequeña introducción sobre por qué conjuntamente hemos realizado este seminario y con estas características. Hay diez razones que nosotros consideramos fundamentales.

En primer lugar, porque llevamos casi cuarenta años hablando de AFP y de cuentas individuales. Lo que existe en Chile es un mercado de cuentas de ahorro individuales obligatorio administradas por las AFP. Por varias décadas no hemos hablado de seguridad social, ni de un sistema integral de pensiones.

La segunda razón, y en relación a lo comentado anteriormente, es que el debate en Chile sobre pensiones es de baja calidad, lleno de eslogan e información tergiversada, debate que se ha centrado más bien en los efectos beneficiosos, en los mercados financieros, en la sostenibilidad financiera que no es un principio original de la seguridad social y que debe estar supeditado en la sostenibilidad social de un sistema, más que en la suficiencia, más que en el monto de las jubilaciones que es el objetivo central de cualquier sistema de pensiones.

¹Licenciado en Ciencias Económicas y Administrativas, PUC, Máster en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales en Alma Mater Studiorum, Università de Bologna (Italia)/Universidad Central (Chile).

En tercer lugar, porque se plantea que la única alternativa para configurar un sistema de pensiones es la capitalización individual, y que el modelo chileno ha sido implementado en la mayoría de los países del mundo, lo cual es una falacia.

En cuarto lugar, porque se afirma que los sistemas de reparto (y solo se cita el sistema de reparto puro, donde todo lo que ingresa vía cotizaciones se paga en pensiones), están quebrados en la mayoría de los países del mundo donde se han implementado, otra falacia.

En quinto lugar, porque se sostiene que el sistema chileno es mixto, solo porque tiene un pilar solidario asistencial y focalizado, lo cual tampoco es correcto, tal como la OIT establece. Un sistema mixto, es aquel en donde existe Reparto y cuentas individuales en el Pilar Contributivo. Y en general, en los países que tienen sistemas mixtos complementarios (como Suecia y Uruguay), más del 70% de la cotización se dirige al pilar colectivo de seguridad social, vale decir, son sistemas hegemónicamente de reparto.

Es fácil tener una sostenibilidad financiera asegurada, si el fondo que administran las AFP no se utiliza para pagar pensiones y alcanza US\$218.000 millones, lo que equivale a más del 75% del PIB. Además, las reservas técnicas de las compañías de seguro que deben pagar rentas vitalicias llega a US\$54.000 millones y el fondo de reserva del estado que se crea el 2006 para hacer frente a las contingencias del pilar solidario alcanza a US\$10.500 millones. En total casi el 100% del PIB de Chile.

AFP, poder económico y debate previsional

Después de las masivas movilizaciones que se han llevado a cabo durante los últimos 3 años convocadas por la Coordinadora de Trabajadores y Trabajadoras NO+AFP, comenzaron por primera vez acercarse a sus afiliados, a mandarles mail, a informarles, pero ¿nos están informando realmente? Por ejemplo, una encuesta de la AFP Cuprum en su primera pregunta nos dice:

¿El actual sistema de pensiones en funcionamiento en Chile es un?

- a. Sistema de capitalización individual
- b. Sistema de reparto
- c. Sistema mixto (capitalización individual + pilar solidario),
- d. No sé

La tercera categoría de respuesta, es una opción que no es correcta académicamente, en tanto, un sistema mixto no se define de esa manera. Sin embargo, esa alternativa es la que ellos consideraron que era la correcta. Con

los recursos que obtienen principalmente con las comisiones que les cobran a sus cotizantes, están desinformando.

En sexto lugar, Porque esta discusión ha sido impulsada por los dueños del capital, a través de sus medios de comunicación, gremios empresariales (Asociación de AFP, SOFOFA, CPC, Asociación de Aseguradoras, que son primos hermanos de la Asociación de AFP), sus intermediarios políticos y la comunidad de “expertos” asociados, también vinculados con el capital, que le financian muchas veces estudios y que son parte de los directorios de las AFP y compañías de seguros.

Un ejemplo de lo anterior es el artículo publicado el 7 de Agosto de 2015 por el diario *El Mercurio* después que se entrega el informe de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones convocada por el segundo gobierno de Michelle Bachelet. El titular dice: “Comisión Bravo: mayoría se inclina por sistema sin reparto y con ajuste a actual modelo de AFP”. Sin embargo, de las 24 personas que fueron parte de la comisión, 12 optaron por mantener el sistema actual y 12 dijeron reparto, entre los cuales 11 comisionados optaron por reparto mixto (con al menos un 50 % de la cotización para reparto) y una persona propuso un sistema 100 % de reparto. Entonces la mitad dijo reparto y la otra mitad dijo no reparto y el titular fue, la mayoría se inclina por el reparto.

Porque el debate ha tenido poca densidad democrática. La Asociación de AFP ha invertido fuertemente en publicidad, en radios, televisión y diarios masivos, incluso la liga masculina nacional de fútbol se llama campeonato AFP Plan Vital, una forma de hegemonizar.

En octavo lugar, porque existe una grave crisis previsional, que se agudiza año a año. El 2018 jubilaron 125 mil nuevos pensionados y la mitad de esas personas con su ahorro y con la rentabilidad que consiguen las AFP obtuvieron una pensión autofinanciada inferior a \$48 mil (65 dólares). En el caso de las personas que cotizaron toda su vida laboral, casi 35 años, el 50 % obtuvo menos de \$246 mil, o sea, menos del 82 % del salario mínimo. La tasa de reemplazo que es otra manera de ver la suficiencia, para la mitad de las personas que han jubilado, es inferior al 20 % del salario, 20 % en relación a lo que yo ganaba cuando trabajaba activamente, solo sube al 40 % a través de los subsidios del estado que apuntala al sistema privado a través del pilar solidario.

Proyecto de ley para Reforma previsional

En noveno lugar porque al analizar los principales ejes del proyecto de ley, del presidente Sebastián Piñera, los cuales básicamente fortalecen el paradigma de las cuentas individuales, se puede concluir que la crisis previsional se va a seguir agudizando, de no mediar cambios estructurales.

- La reforma del presidente Sebastián Piñera eleva la pensión básica

solidaria, no contributiva que no es universal en Chile, sino que para el 60 % más pobre y la diferencia por tramos de edad, para las personas jubiladas entre 65 y 74 años va a significar un aumento el año 2024 inferior a \$24.000 versus un escenario sin reforma. Recién hay que llegar a los 75 años para tener un aumento de \$36.000 y a los 85 años para tener un aumento de poco menos de \$62.000. A pesar de ello, el último tramo, que representa solo al 11 % de las personas que reciben la Pensión Básica Solidaria, con el reajuste propuesto, la pensión recibida ni siquiera llegará al 50 % del valor del Salario Mínimo y tampoco alcanzará para superar la línea de la pobreza para un hogar de una persona.

- La reforma del Gobierno, también crea un subsidio a la "clase media", el cual exige requisitos muy difíciles de cumplir, en términos de densidades de cotización y que para los actuales pensionados como máximo va a significar un aumento de \$22.500 en el caso de los hombres y \$28.000 en el caso de las mujeres. En el caso de los futuros pensionados, solo para un pequeño segmento de ellos, equivalente al 2,5 % y que registrarán más de 35 años de cotización, va a significar un aporte más sustantivo. Sin embargo, este subsidio no solo será acotado, sino que estará desfocalizado, porque en virtud de los requisitos de años cotizados, terminará concentrándose en el 20 % de los jubilados de mayores pensiones (quinto quintil).
- Por último, el proyecto de Piñera propone un aumento a la tasa de cotización de 4 puntos porcentuales. De esta forma, la tasa global va a pasar de 12,8 % (porcentaje que incluye la comisión que se les paga a las AFP y el seguro de invalidez y sobrevivencia) a 17 %, si agregamos el 0,2 % que se destinaría al seguro de dependencia. Por tanto, vamos a quedar muy cerca del promedio de la OCDE que es 18,4 %.

Con relación al ahorro que se destina a cuentas individuales, corresponde a un aumento de 40 %, pero ¿subirán un 40 % las pensiones? Resulta obvio que si nos piden que aumentemos 40 % nuestro ahorro, la pensión teóricamente debería aumentar un 40 %, pero la comparación correcta es entre los pensionados actuales con los pensionados del futuro. El pensionado actual que se jubiló ahora y cotizó 10 %, pudo "beneficiarse" de una rentabilidad histórica anual promedio real en torno al 8 %. La persona que jubile el año 2070 y haya cotizado 14 % toda su vida laboral, va a enfrentar un escenario de tasas de rentabilidad muy distinto. La tasa de rentabilidad histórica en la década de los 80' fue muy alta, 12 % real promedio por año. En los 90', llegó a casi 10 %. En la primera década del siglo XXI menos de 6 % y esta última década cerrará en torno al 4,7 %.

¿Cuál es el impacto de esto? Por cada punto menos de rentabilidad que las AFP obtengan para los fondos que administran a lo largo de la vida

laboral de una persona, significa un 20 % menos de pensión. Dado que será prácticamente imposible en las siguientes décadas que las AFP consigan rentabilidades promedio en torno al 8 %, y que va a ser muy difícil incluso que superemos el 4 % o 5 %, se puede concluir que quien cotice 14 % y se jubile el 2070 va a recibir una pensión mucho menor al pensionado actual, que recibe pensiones miserables, cotizando un 10 %. Si somos optimistas y consideramos que en las próximas décadas se mantiene la rentabilidad de la última década, vale decir, no sigue bajando y nos estabilizamos en 4 %, se necesitaría una tasa de cotización para las cuentas individuales de 18 % y una tasa global de 21 % (incluyendo comisiones, seguro invalidez y sobrevivencia y el seguro de dependencia), recién para quedarnos igual que ahora.

Finalmente, y la razón más importante de porqué organizamos este seminario es porque llegó la hora de hablar de seguridad social y democratizar el debate, Chile necesita con urgencia construir un verdadero sistema de pensiones.

—Capítulo 2—

**Las tendencias de los
sistemas previsionales en
el mundo**

Presentación

El presente capítulo denominado “*Las tendencias de los sistemas previsionales en el mundo*”, nos permite hacer una revisión de las principales directrices y desafíos de los sistemas de pensiones a nivel mundial, profundizando en temas como la privatización, la incorporación del trabajo no remunerado o la financiarización, entre otros. El primer texto, “Los principios de la Seguridad Social como hoja de ruta para avanzar hacia un sistema mixto de pensiones”, presenta la visión desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre cuál sistema de pensiones podría ser el adecuado para garantizar los principios de la seguridad social, al respecto la OIT señala -además- que en Chile, contrario a lo que se ha señalado, no existe un sistema mixto, sino más bien un sistema de capitalización individual con piso de protección social (y piso no universal).

El siguiente documento llamado “La dimensión de género en los sistemas de pensiones”, la que -tal como su nombre lo indica- explica cuáles han sido las lógicas de los sistemas de pensiones y seguridad social desde una perspectiva feminista, y como estas lógicas han sido reproductoras de las brechas de desigualdad, y particularmente de las brechas de desigualdad de género.

Finaliza el capítulo la presentación que lleva por título “Financiarización y visión global de los sistemas de pensiones” profundiza en la dinámica de capitalización que han experimentado los fondos de pensiones a nivel global, y cómo el avance de la privatización por sobre la lógica más solidaria y de reparto, se ha tornado en una tendencia que ha sido difícil de contrarrestar por parte de las organizaciones de trabajadores.

2.1. Los principios de la Seguridad Social como hoja de ruta para avanzar hacia un sistema mixto de pensiones

Guillermo Montt

*Especialista en Protección Social de la Of. para el Cono Sur de la OIT*¹

“Un sistema mixto es aquél que contiene como uno de sus componentes un esquema de prestaciones no contributivas en la forma de piso de protección social y un componente de seguro social de carácter contributivo. El sistema chileno no calificaría como mixto en la medida el componente contributivo es de capitalización individual; también es importante notar que aunque cuenta con un piso de protección social, éste no es universal”.

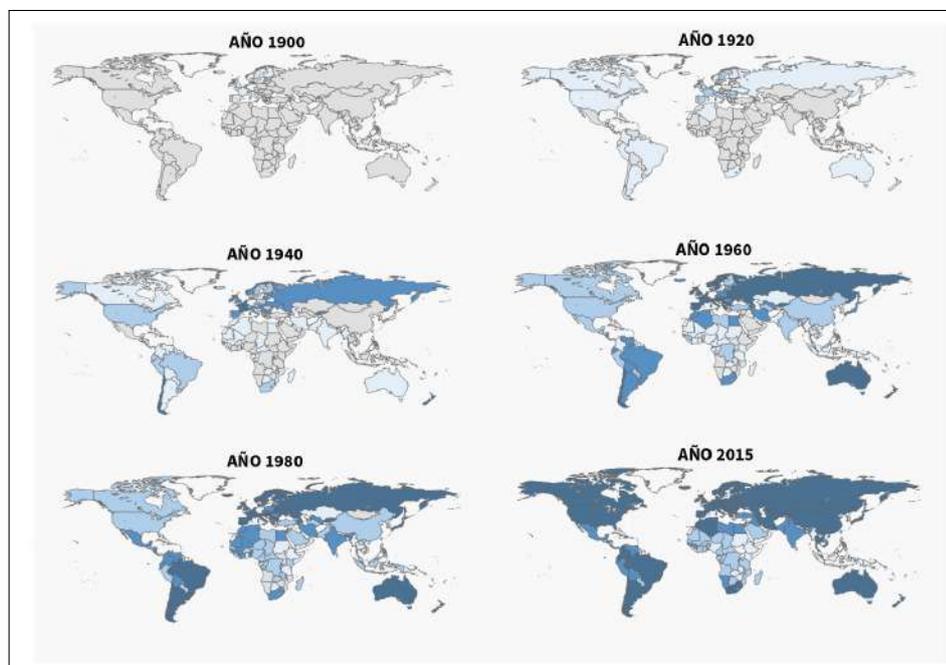
Agradezco a la Fundación SOL y a la Universidad de Santiago por esta invitación. Como Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos enorgullece aportar a un debate que se ha limitado a un campo de batalla que tiende a basarse en caricaturas sobre lo que son los sistemas de reparto y los sistemas de contribución definida. Mi objetivo esta mañana, es explorar un poco los conceptos de los que estamos hablando para poder nutrir el diálogo de una forma más útil para una reforma de pensiones que de verdad mejore las características de la seguridad social en este país.

Mi presentación es un poco más conceptual y puede ser un poco seca, por lo que intentaré nutrir con ejemplos. Si algo no queda claro, feliz de conversar después de manera individual con los que quieran.

Como OIT en 2019 cumplimos 100 años, lo cual nos enorgullece mucho porque significa que seguimos vigentes. El Centenario también es una oportunidad de hacer autocrítica porque los problemas que supuestamente tenemos que corregir siguen vigentes, eso incluye las pensiones y los sistemas de seguridad social, que ofrezcan cobertura universal, prestaciones adecuadas y previsibles, que sean sostenibles y que estén fundados en la solidaridad, la participación y el diálogo social.

De hecho, Chile fue uno de los pioneros en la OIT en la discusión de seguridad social en los años ‘30 que fue cuando se desarrollan los principios de la seguridad social en la OIT. La primera conferencia regional de la OIT se hizo en Santiago y Chile aparece como uno de los ejemplos en materia de seguridad social a seguir en esos momentos. Ya no es necesariamente un ejemplo, pero lo fue, por lo que podemos aprovechar esta herencia, avanzar en una reforma que tome en cuenta los principios de la seguridad social y

¹Doctor en Sociología de la Universidad de Notre Dame de EEUU. Experto en temas de empleo, educación, futuro del trabajo y pensiones

Figura 2.1: Cobertura de la seguridad social en el mundo, 1900-2015.

Fuente: OIT (2017). World Social Protection Report 2017-19.

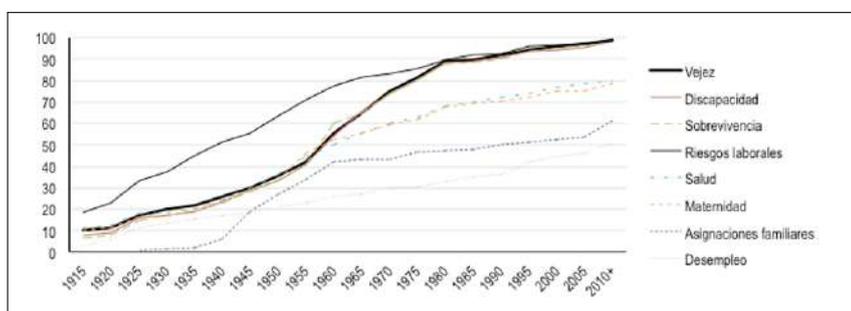
volver a ser un ejemplo. Creo que el diálogo y el rol que podemos jugar todos en él puede volver a posicionarnos en ese lugar.

Entonces la Figura 2.1, que parte en 1900, da cuenta del desarrollo de los distintos componentes de la seguridad social. Ya en 2015 casi todos los países han establecido un sistema de seguridad social. La Figura 1.3 muestra cómo las pensiones, o sea seguridad social en la vejez, han ido abriendo el camino de la seguridad social y hoy casi la totalidad de los países tiene algún sistema de protección social de vejez.

Si nos acercamos a años más recientes y nos enfocamos solo en la protección social en la vejez (Figura 2.3), vemos que, entre el 2000 y la década del 2010 la mayoría de los países aumentó su cobertura y muchos llegaron ya al 100%. Estos son los que están más arriba. Algunos pasaron de un 10% de cobertura a un 100% de cobertura. ¿Dónde está Chile aquí? Chile aumentó la cobertura pero no llega a ser universal: aún hay una brecha en cobertura (la diferencia hasta el techo del gráfico). Esto significa que hay una población importante que no está cubierta por la seguridad social. Y ya sabemos también que el nivel de las prestaciones y la solidaridad es bajo.

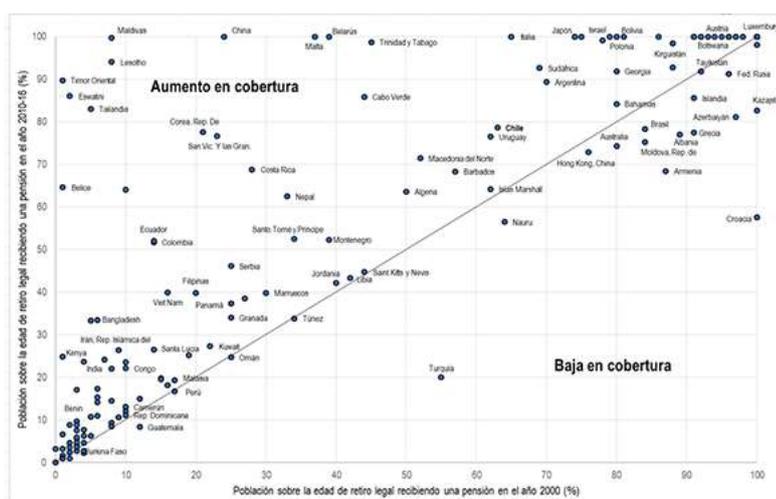
Antes de entrar al detalle, creo que es importante aclarar. ¿De qué estamos hablando cuando hablamos de seguridad social? Hablamos de sistemas para protegernos ante enfermedad y frente a caídas de ingresos, que resultan

Figura 2.2: Porcentaje de países con cobertura legal de la seguridad social por rama, 1915-2010.



Fuente: OIT (2017). World Social Protection Report 2017-19.

Figura 2.3: Porcentaje de la población mayor a la edad de retiro recibiendo una pensión de vejez, 2000 y 2010-16.



Fuente: OIT (2017). World Social Protection Report 2017-19.

de riesgos sociales que incluyen la vejez, la maternidad, la salud, los accidentes en el trabajo, la invalidez, la muerte de un familiar o el desempleo. Una de estas contingencias es la vejez, y las pensiones son los sistemas para proteger a las personas de la caída de ingresos que significa dejar de trabajar.

Principios de la seguridad social

Los principios que deben guiar un sistema de seguridad social y en particular uno de pensiones son varios. Estos principios nos ayudan a pensar y a ver cuáles son las brechas que faltan en cada sistema de seguridad social. Estos principios están ratificados en los convenios y recomendaciones de la

OIT tales como el Convenio 102 o la Recomendación 202. Estos instrumentos son convenidos entre los miembros de la OIT que incluye a gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales. Esto es clave porque estos instrumentos no responden a una visión política unilateral; son el fruto de un diálogo, de un consenso entre partes interesadas. Sientan las bases para un compromiso que, en tanto está fundado en el diálogo social, tiene más probabilidad de ser genuino y duradero.

En primer lugar, se debe considerar que la seguridad social es un derecho humano y eso está establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 22. Segundo, la seguridad social debe estar guiada por la universalidad, o sea, todos deben estar cubiertos, todos deben recibir una prestación. Tercero, esta prestación debe ser suficiente, adecuada para cubrir las necesidades básicas para una vida digna. Cuarto, el sistema debe ser sostenible pues debe proyectarse en el tiempo tanto financiera como socialmente. Esto último es importante porque muchas veces hablamos de sostenibilidad estrictamente en términos financieros, pero hay que considerar también la legitimidad social. Como quinto principio está la solidaridad que se refiere a que, como bien dice el nombre de “seguridad social”, todos participamos en el sistema y nos protegemos los unos a los otros; implica una lógica de seguros, de repartir el riesgo para que sus consecuencias no se concentren en un actor, grupo o individuos. Así, se requiere solidaridad intergeneracional (nosotros los activos ayudamos a los que están pensionándose ahora) y solidaridad intrageneracional (los más beneficiados ayudamos a los más desfavorecidos). La solidaridad también implica a los distintos actores: empleadores, Estado y trabajadores.

En términos de solidaridad vemos vacíos importantes en el sistema chileno. También vemos vacíos en términos de sostenibilidad social, también en términos de suficiencia y de universalidad.

Sistemas de pensiones y riesgos

Un sistema de pensión guiado por estos 5 principios asegura proteger a las personas de la pobreza en la vejez y de una caída importante en los ingresos, porque al dejar de trabajar dejamos de percibir ingresos. Se protege frente al riesgo de la vejez y la disminución de ingresos que significa la edad avanzada. A nivel agregado implica ofrecer protección social de aquí a 40 años, por lo tanto aparecen otros riesgos, propios ya no del individuo sino del sistema, riesgos que alguien tiene que absorber. Estos riesgos incluyen el aumento de la expectativa de vida (la gente vivirá más tiempo y necesitará recibir una pensión por más tiempo), el cambio en el balance demográfico (el número de personas que reciben pensión con relación a los que están trabajando y aportando al sistema va cambiando), el cambio y volatilidad en los retornos financieros, cambios en el mercado laboral y en la capacidad de cada trabajador de contribuir al sistema y cambios en el espacio fiscal

para poder financiar el sistema de parte del Estado. Distintos sistemas de pensión absorben esos riesgos de manera distinta y lo distribuyen de manera diferente a los distintos actores del sistema: empleadores, trabajadores y Estado.

Tipos ideales de sistemas de pensión: Sistema de Reparto y sistema de capitalización individual

Cuando hablamos de tipos de sistemas de pensiones tenemos, en un extremo, un sistema de reparto y en otro extremo el sistema de capitalización individual. En el sistema de reparto definimos los beneficios que van a recibir los pensionados. En un sistema de capitalización individual definimos la contribución. Al definir una de esas dos variables (beneficio o contribución) hay una que queda variando libre y se ajusta frente a los riesgos antes descritos. En el sistema de capitalización individual varía la pensión que vamos a recibir, por lo que no sabemos cuánto vamos a recibir, solo sabemos lo que aportamos. En un sistema de reparto sabemos lo que vamos a recibir pero no hay certidumbre sobre cuánto tiene que entrar para cubrir ese compromiso de beneficio definido. Estos dos sistemas también tienen otra diferencia fundamental. El objetivo de un sistema de reparto es claramente social, de redistribución. En un sistema de capitalización individual el objetivo es principalmente financiero. Esta diferencia de objetivos hace muy difícil la conversión. En Chile, se está instalando la noción de que solo a través de la solidaridad, de la incorporación de componentes redistributivos se puede asegurar un nivel de prestaciones dignas para todos. La consolidación de este objetivo social como orientación permitirá avanzar hacia un sistema mixto.

Al definir las contribuciones o las prestaciones (beneficios) se distribuyen los riesgos de manera distinta a los distintos actores. ¿Por qué esto es importante? Porque pensar los riesgos y los actores que cubren esos riesgos nos lleva a que la discusión sobre un sistema de pensiones es una discusión política sobre quién le corresponde y quién se hace cargo de este riesgo. Veamos cómo se reparten estos riesgos y responsabilidades en uno y otro sistema y los problemas que trae cada uno. Utilizaré, en primer lugar, los sistemas "puros" de reparto y de capitalización individual porque permiten ver cómo se distribuyen estos riesgos. Luego pasaremos a revisar ejemplos concretos y lo que significa un sistema mixto.

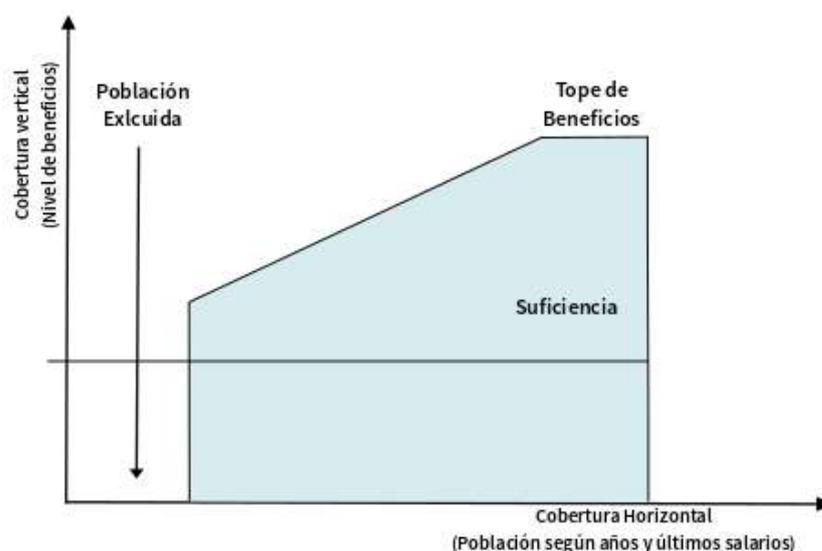
Sistema de reparto

En la Figura 2.4, podemos ver un esquema de un sistema tradicional puro de reparto. En muchas partes del mundo este sistema sí está en crisis. Y es porque, en efecto pueden haber problemas en un sistema puro de reparto como quizás lo era en Chile entre los años '50 y los años '70. En un sistema

de reparto, un trabajador contribuye junto a su empleador todos los meses al sistema y cada pensionado recibe dinero del pozo que se va acumulando a partir de las contribuciones. Las pensiones actuales se financian con el aporte que van realizando las personas. Es decir, mi pensión, cuando yo jubile, será pagada por las personas que están aportando en ese sistema en ese momento.

Por lo general, para que un trabajador reciba una pensión debe cumplir con ciertas reglas de elegibilidad. En casi todos los casos un trabajador tiene derecho a recibir el beneficio después de haber cotizado una cierta cantidad de años. En algunos países de la región, por ejemplo, si uno cotizó al menos 25 años, a los 60 años se puede jubilar con el 100 % de su sueldo. Este marco puede generar problemas porque puede haber pocos incentivos para cotizar antes de los 35 años de edad. Si con 25 años de cotización me jubilo con el 100 % tiene poco sentido, desde un punto egoísta, aportar cuando tenga 34, 30 o 25 años de edad. Además ese 100 % se calcula sobre los puede haber bajos incentivos yo no tengo ningún incentivo de reportar mi ingreso real y aportar y ser solidario con el sistema hasta que tenga 57 años. Por lo tanto, aun cuando esté trabajando y me corresponda cotizar, puedo declarar cero, trabajar como informal hasta los 35, declaro el mínimo hasta los 57 y declaro el sueldo real entre los 57 y los 60.

Figura 2.4: Esquema de Sistema Tradicional de Reparto.



Esta es la caricatura que se usa hoy en el debate para caracterizar a los sistemas de reparto y sí, tiene problemas importantes un sistema que se basa en estos principios. Primero, hay una población muy importante que

no está cubierta que son los que trabajaron todo el tiempo en informalidad. Segundo, que aquellos que lograron trabajar formalmente pero no logran el mínimo de elegibilidad (las personas que cotizaron 24 años o menos y no llegaron a cumplir los 25 años de requisito de elegibilidad) se quedaron sin prestación, aún cuando aportaron. En este sentido la lógica de solidaridad es débil. De hecho, en un sistema así hay muchas posibilidades de aprovecharse del sistema. Ahora, esta es una caricatura y en si bien algunos países sigue vigente esa caricatura, en la mayoría de los países con sistemas de reparto se ha modificado el sistema y se corrigieron esas falencias. Veamos quién carga con los riesgos en un sistema de “reparto puro”.

Cuando hay un boom demográfico esto no es problema porque sigue entrando más dinero del que está saliendo (hay más aportantes que jubilados) aún con reglas e incentivos perversos. Pero el problema aparecerá en el futuro cuando se agote este boom demográfico y envejezca un poco la población. Puede ser de aquí a 30 o 40 años que un sistema así entrará en números rojos. Alguien tendrá que paliar el déficit porque los compromisos adquiridos deberán ser pagados y compensar la baja relativa en la recaudación. Generalmente es el Estado el que suple este déficit desde las rentas generales, a menos que se incorporen instrumentos alternativos como veremos después (estos deben implementarse a tiempo, mientras existan mayores ingresos que egresos). Cuando es el Estado el que paga con rentas generales resulta en un esquema muy regresivo porque se están usando los impuestos y los recursos financieros del Estado para pagar las pensiones de los que sí lograron trabajar en el sector formal, que es un grupo de la población que trabajó con salarios más altos que el promedio que trabajó informalmente, por lo que se está financiando a las personas que tienen menos necesidades. Reitero, esa es la caricatura, tiene problemas y es por eso que en realidad muchos sistemas de reparto se han alejado de este caso ideal.

También se critica el sistema de reparto ya que los fondos pueden estar sujetos a uso político. Eso es verdad y ha sido el caso ya sea en la forma de grupos particulares que reciben beneficios especiales porque ejercen mayor presión política o porque mientras hay un boom demográfico estos sistemas tienen reservas importantes que sirven de garantía para los compromisos futuros (pero se puede caer en la tentación de aprovecharlos en el presente en desmedro de estos compromisos). Los sistemas de reparto pueden incorporar mecanismos de buena gobernanza para evitar estos riesgos.

Resumiendo, los principales desafíos que tienen los sistemas de reparto de caricatura son la universalidad, la sostenibilidad financiera y también, hasta cierto punto la solidaridad porque hay una tentación de abusar del sistema.

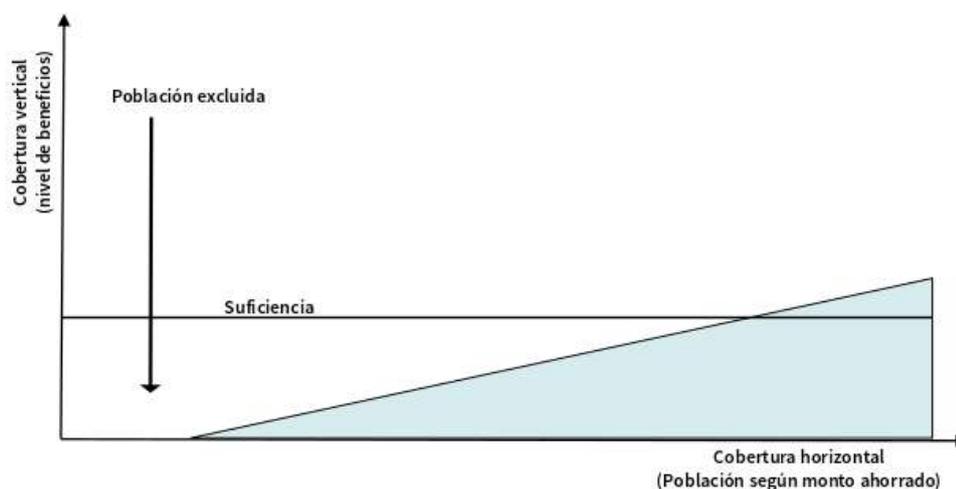
Es importante para el debate nacional saber que hay distintas formas de superar estos problemas y que adoptar un sistema de reparto no significa, necesariamente, caer en estos problemas. También es importante que si bien la capitalización individual se propone como la única solución a estos

problemas eso no es correcto.

Sistema de capitalización individual

En un sistema de capitalización individual. El riesgo financiero (volatilidad y/o baja en la rentabilidad de los fondos) y de shocks en el empleo y los mercados laborales es absorbido única y exclusivamente por los individuos en forma de menores pensiones. El aumento en la esperanza de vida es traspasado a los pensionados como una baja en la pensión, ya que el saldo ahorrado debe ser distribuido por más tiempo (el riesgo de longevidad de cada individuo lo absorbe, en cambio, la compañía de seguros en los casos en que el ahorro permite contratar un seguro de vida). En un esquema de capitalización puro no hay ningún rol, un rol muy bajo del Estado, pues hay ahorro individual, administración de los fondos y seguros de vida. ¿Cuáles son los principales desafíos de un sistema así? La suficiencia de las pensiones, la predictibilidad de las pensiones. La muy baja solidaridad y también la ausencia de universalidad porque hay una población que no logró contribuir que es excluida y una población que no ahorró lo suficiente que no puede acceder a un seguro de vida (solo puede optar al retiro programado). El detalle de este esquema se puede observar en la Figura 2.5

Figura 2.5: Esquema de Sistema Capitalización Individual.



Propuesta OIT: Sistema mixto multipilar

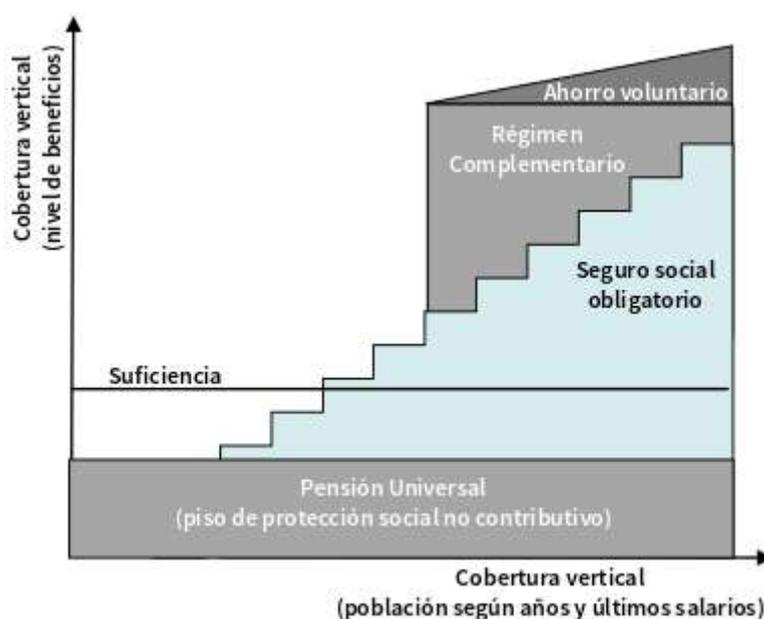
Los dos sistemas puros tienen problemas desde nuestro punto de vista. ¿Qué propone la OIT? ¿Existe una solución intermedia? Aquí es cuando empezamos a hablar de un sistema mixto, que distribuye los riesgos y los

beneficios de manera más equitativa. Se trata de un sistema con un componente no contributivo, al que se le suma un componente solidario y, sobre este, un componente complementario.

Es importante clarificar porque se usan las palabras “sistema mixto” pero creo que muchas veces sin tener claro a qué se refiere. Un sistema mixto es aquél que contiene como uno de sus componentes un esquema de prestaciones no contributivas en la forma de piso de protección social y un componente de seguro social de carácter contributivo. El sistema chileno no calificaría como mixto en la medida que el componente contributivo es de capitalización individual; también es importante notar que aunque cuenta con un piso de protección social, éste no es universal.

¿Qué es un sistema mixto multipilar? Un sistema mixto es donde sí hay responsabilidad compartida donde hay un piso de protección social independiente, donde hay un componente de seguridad social que podría ser un sistema de reparto al que se le suma sistemas complementarios como cajas especiales para grupos particulares o un ahorro voluntario u obligatorio de capitalización individual.

Figura 2.6: Esquema de Sistema Mixto.



Esos sistemas existen en el mundo, por ejemplo en Uruguay, luego de la reforma que hicieron en los años ‘90. Tenemos en primer lugar el componente cero que es un piso que generalmente es no contributivo entrega una transferencia mínima, como la Pensión Básica Solidaria, pero universal. Es

un piso de protección social no contributivo y que se financia con rentas generales del Estado y que está disponible para toda la población residente o ciudadana. Luego está un primer componente de seguro social obligatorio a lo que se les suman regímenes complementarios. Estos regímenes complementarios pueden ser obligatorios o voluntarios y con lógica de reparto o de capitalización individual. Un tercer componente se suma a estos dos que es un esquema de ahorro voluntario también para los que quisieran mayor pensión y tengan esa visión y esa posibilidad de ahorrar más. En la Figura 2.6 se ve un esquema de ejemplo de este sistema.

A través del mundo vemos distintos sistemas. De los 192 países para los cuales tiene información el 97% si tenía un sistema de pensión, lo que es un logro y un trabajo de 100 años. Se distinguen dos componentes, el componente contributivo y el no contributivo. El contributivo es cuando los empleadores y trabajadores contribuyen al sistema y el sistema después les devuelve a los que contribuyeron. Hay aún 72 países que tienen solo un sistema contributivo. Chile era así hasta la reforma del 2008. Aquí solo tienen acceso a una pensión los que sí contribuyeron al sistema. Poco a poco se está casi generalizando la idea de tener un piso no contributivo. Casi el 60% de los países tiene un componente no contributivo que asegura un mínimo de ingresos en la vejez y ese se complementa con un régimen contributivo. En general el régimen no contributivo se paga con financiamiento del Estado y apunta a ser universal.

Reformas a los sistemas de pensiones

El primer paso de reforma en que han ido avanzando los sistemas “puros” de reparto y de capitalización individual es tener este piso de protección social, eso se ha logrado en muchos países y explica porqué en el gráfico de puntos varios países tienen el 100% de cobertura en pensiones. Es el caso de países como Bolivia, Argentina o las Islas Maldivas. En todo el mundo se ha estado avanzando en esta dirección y hay un consenso de que es necesario generar este piso de protección. Esto ha ocurrido tanto en países con sistema de reparto como países con sistema de capitalización individual.

Evolución de los sistemas de reparto

Los sistemas de reparto han evolucionado desde esta caricatura del sistema “puro”, cambiando las reglas de elegibilidad y las reglas de beneficios. En un sistema de reparto de caricatura uno cotiza 25 años y se va con el 100 % del promedio de los últimos tres años de sueldo. Para generar un incentivo de reportar, de contribuir durante toda tu vida laboral, esa tasa de reemplazo final es gradual, si yo contribuyo más tengo un porcentaje más alto de reemplazo. Por ejemplo, por cada año que contribuyo tengo 2,5 puntos porcentuales adicionales: si contribuyo un año tengo un 2,5 % de mi sueldo final, si contribuí 20 años, tengo 50 % y si contribuí 40 años 80 %, y así va aumentando la tasa de reemplazo mientras más participes. Ahora eso funciona bien porque genera incentivos para reportar, identificar, participar y contribuir al sistema de seguridad social. Detrás de estas reformas y sistemas hay un supuesto importante detrás: que el mercado laboral permite tener una historia laboral continua en el sector formal donde uno puede contribuir, por lo que parte del paquete de reformas incluyen medidas para fortalecer el mercado laboral.

También se ha corregido el tiempo que se utiliza para calcular el sueldo de base para calcular la pensión final. En algunos casos son tres años, lo que motiva a reportar ingresos bajos hasta los últimos tres años. Algunos países han aumentado esta base considerando el promedio de los últimos 10 años o los mejores 36 meses de los últimos 10 años. Con estos ajustes nunca sé si este va a ser mi mejor mes, así que reportaré lo que corresponde. Con estos cambios entra más dinero al sistema para mantener su sostenibilidad financiera y se generan incentivos más correctos para la solidaridad. Algunos sistemas de reparto también han demorado las edades de retiro, porque se hace necesario financiar pensiones por un tiempo más largo. Dinamarca deja la edad de retiro anclada a la expectativa de vida, asumiendo que el sistema pagará 30 años en general, por lo tanto si la expectativa de vida es 97 la jubilación es a los 97 años menos 30: 67 y así se va ajustando para reducir la incertidumbre financiera que generan los cambios demográficos.

Otros cambios para fomentar la inclusión de personas al sistema son esquemas para incluir a los independientes. Muchas veces están excluidos porque no tienen ingresos constantes por lo que no pueden contribuir todos los meses la misma suma de dinero. Algunos países han optado por la posibilidad de que uno junte tres meses y los aportes de una vez, porque reconocen que algunos trabajadores reciben más ingresos en algunos meses y no reciben en otros. Ciertos países excluían a estos trabajadores al exigir contribuciones continuas. Otros países excluían a quienes no trabajaban un cierto número de horas al día, por lo que se han adaptado para incluir a trabajadores a tiempo parcial.

Finalmente, algunos países han optado por reducir los niveles de beneficios en procesos de consolidación fiscal. Otros países han buscado espacio

fiscal para reducir esta presión no a través de una reducción de beneficios sino que a través de fondos de reservas técnicos (en Chile existe el fondo de reserva de pensiones que permite financiar déficits en el Pilar Solidario) como lo hace Noruega con su fondo soberano del petróleo para financiar su sistema de pensiones y su gasto social en general. Lo que hacen es retirar dinero progresivamente de las utilidades que entrega el fondo. Este sistema existe en Estados Unidos, Japón, España, entre otros países. También se discute la legitimidad que además de los propios trabajadores, el Estado financie sus pensiones y que juegue un rol en aportar al sistema contributivo. En muchos países la respuesta es sí, lo que refrenda, nuevamente que esto es una discusión política sobre a quién le corresponde absorber cuál riesgo.

Reformas de sistemas de capitalización individual

Los sistemas de capitalización individual también han incorporado cambios, en particular desde el año 2000. Han incorporado los pisos de protección social, la expansión de cobertura voluntaria y luego obligatoria a los trabajadores independientes, como en Costa Rica, Colombia, Chile, México y Perú. Han adoptado cambios en la regulación para reducir comisiones y cambios para regular los mecanismos de inversión.

Algunos sistemas de capitalización individual han revertido sus reformas de privatización y vuelto a sistemas de reparto. De los 30 países que desde los años '80 instalaron capitalización individual, 18 revirtieron sus reformas. Lo hicieron porque se dieron cuenta que las promesas de altas tasas de retorno (estimadas originalmente en cerca del 70 %) no se cumplieron (fueron más bien en el orden del 20 %). También vieron que la promesa de que un sistema de pensiones de capitalización individual iba a consolidar mercados financieros tampoco ocurrió porque tienen mercados muy pequeños y muy concentrados (sí ocurrió en Chile). También vieron que la promesa de aumento en la cobertura no se dio.

Quizás la razón principal por la que revirtieron las reformas de privatización de las pensiones fue porque el costo fiscal de la transición era muy alto. En Chile el costo de la transición ha costado alrededor de 4 % del PIB anual. Esto es porque, de manera simplificada, en un sistema de reparto se paga la pensión con las contribuciones del momento. Con la privatización, las contribuciones ya no se reparten, sino que quedan en cuentas individuales. Se le corta la llave de entrada para pagar las pensiones comprometidas en el sistema de reparto. Es el Estado el que las financia y ese costo de transición termina siendo muy alto. En Brasil, por ejemplo, ese costo de transición se estimó en 6 % del PIB y fue la razón por la que rechazaron la privatización. La reversión de la privatización en Argentina se debió al costo de la transición y la presión fiscal que venía por otros fenómenos macro económicos. Y así países como Polonia, Kazakstán, Hungría y Bolivia también revirtieron sus sistemas de capitalización individual.

Resumen y conclusiones

Dos grandes tendencias en términos de sistemas de pensión que son relevantes para Chile son que, por un lado la cobertura universal ya se alcanzó en muchos países y, por otro, que se revirtieron las privatizaciones en 18 de los 30 países que las implementaron desde los años '80. El desafío para Chile, pero también en todo el mundo, sigue siendo cómo equilibramos la sostenibilidad financiera con la suficiencia y la sostenibilidad social de los sistemas y como conjugamos esto con la obligación de expandir la cobertura para cumplir con este derecho humano. La OIT propone un sistema mixto con un piso de protección social, un seguro social y regímenes complementarios: un sistema mixto.

La pregunta que sigue es cómo avanzamos hacia eso. La respuesta técnica ya existe por lo que el obstáculo no es ese. La respuesta a esta pregunta es eminentemente política. Es una discusión que debe resultar en un consenso sobre a quién le corresponde cuál rol y cuál es el objetivo de un sistema de pensión (puramente financiero o uno en que se reconoce también el objetivo social). En el momento en que haya un consenso de que el objetivo es de verdad un objetivo social, se podrá avanzar hacia un sistema mixto. Luego, cuando se determine el rol que le corresponde a cada uno se podrán definir los elementos más técnicos y las características del sistema.

El principal desafío que existe hoy en Chile en la discusión de pensiones es de base política, de acordar los objetivos comunes. Y como no hay consenso en esos objetivos, es más fácil evitar la conversación guiándose por caricaturas y no en base a evidencia concreta. La solución pasa, antes que nada, por reconocer los objetivos sociales y abrir un proceso de diálogo social donde participen los actores involucrados en el financiamiento y distribución de todo sistema de pensiones: empleadores, trabajadores, gobierno y pensionados.

El desafío que existe hoy en Chile también tiene que ver con una discusión más amplia. Cuando hablamos de mejorar las pensiones discutimos solo lo que pasa en el sistema de pensiones mismo. Pero para tener mejores pensiones y más ahorro (o mejores historias laborales) tenemos que ganar mejores sueldos y tener historias laborales más estables. Para eso ayudan muchas cosas: una política de desarrollo definida, políticas de desarrollo productivo a nivel sectorial, políticas de formalización del empleo, diálogo social, negociación colectiva y una cultura sindical fuerte que permita una mejor negociación salarial, entre otras cosas. Estos elementos que son ajenos al diseño de un sistema de pensión pero que determinan las pensiones están ausentes en la discusión y deben estar.

2.2. La dimensión de género en los sistemas de pensiones

Corina Rodríguez Enríquez

Economista ²

“Entonces, expresar o decir que acá hay todo otro trabajo que no es reconocido, pone en cuestión este merecimiento, y hace que uno se pregunte ¿Quiénes merecen recibir esa pensión? ¿Solo los que participan en el mercado laboral o también quienes sostienen o quienes sostenemos cotidianamente la vida y la fuerza de trabajo que es imprescindible para producir valor económico?”

Presentación

Quiero comenzar agradeciendo a Fundación SOL por la invitación y por permitirme compartir este día de conversación y de intercambio de ideas, es un placer ver -además- esta sala llena. Muchas gracias a todos y todas por venir; es muy lindo también ver esta sala decorada con estas consignas a las cuales adherimos.

Me gustaría compartir una reflexión sobre el debate en torno a los sistemas previsionales, particularmente desde una perspectiva feminista, y para ello realizaré mi exposición en tres partes. En la primera, quiero hacer algunas reflexiones sobre por qué consideramos que los sistemas de pensiones son, en la práctica, reproductores de las brechas de desigualdad, y particularmente de las brechas de desigualdad de género. La segunda parte, incorporará una pequeña recopilación de experiencias que -en los países de América Latina- se vienen implementando para tratar de abordar el problema de cómo los sistemas de pensiones reproducen las brechas de desigualdad de género. Quiero cerrar con una pequeña última parte de reflexiones, en torno a cuáles me parece que son los desafíos para una agenda de la seguridad social, y también para una agenda feminista, y cómo podemos fortalecer el diálogo y la articulación entre estas dos agendas.

Por qué consideramos que los sistemas de pensiones reproducen las brechas de desigualdad

Para comenzar, creo que lo primero importante de señalar, es que los sistemas de pensiones operan en una estructura económica social, en un sistema económico social, que está atravesado por un sistema de género que

²Dra. en Ciencias Sociales (FLACSO, Sede Argentina), Máster en Políticas Públicas (Institute of Social Studies, Holanda) y Doctora en Ciencias Sociales (FLACSO, Sede Argentina).

-a pesar de los cambios y a pesar de ciertos progresos- todavía mantiene a las mujeres y a otras identidades diversas en posiciones subordinadas, particularmente en posiciones económicas subordinadas. Un punto fundamental para poder sostener mi argumento de que en este marco los sistemas de pensiones sostienen esta desigualdad y la reproducen, es que los sistemas de pensiones fueron construidos históricamente en relación a la posición de las personas en el mercado laboral, con cuerpos únicos o centrales contributivos, donde la vía de la contribución está relacionada o estaba relacionada con la participación en el mercado laboral y con cierto nivel de ingreso en ese mercado laboral, y este hecho fundante de la mayoría de los sistemas de protección social es central a la explicación de la reproducción de la desigualdad. El primer elemento discriminatorio en este sentido, y tal vez el elemento discriminatorio esencial -de construir sistemas de protección social, de pensiones particularmente, en torno a la posición de las personas en el mercado laboral-, es que hay un tratamiento diferente a trabajos distintos y, particularmente, hay una consideración diferente de la propia noción de trabajo, de aquel que podemos definir como trabajo productivo, o trabajo para el mercado, o trabajo remunerado, que es reconocido como trabajo y en torno al cual se construye el sistema de pensiones, y en cambio se desconoce, se invisibiliza y se niega el trabajo que podemos definir como trabajo reproductivo, o de cuidado, o trabajo no remunerado. Y aquí hay dos elementos básicos, que en este hecho fundante discriminatorio suceden, relacionados con que -por un lado- no se reconoce el aporte que este trabajo reproductivo de cuidado hace al funcionamiento del sistema y -por otro- no se reconoce que la forma en que se organiza este trabajo de reproducción, es central para explicar la diferente participación de las personas en el mercado laboral, particularmente la diferente participación de varones y mujeres para hablar en términos un poco binarios, o muy binarios sobre la participación de varones y mujeres en el mercado laboral.

Dos palabras sobre estos dos elementos. Al discriminar entre trabajo para el mercado y trabajo reproductivo o de cuidado y desconocer a este último como un trabajo, se desconoce que esta labor de reproducción cotidiana de la vida, este trabajo doméstico y de cuidado que se realiza al interior de nuestros hogares, que mayormente se realiza de manera no remunerada, y que por la división sexual del trabajo, y a pesar de todos los cambios implementados, lo seguimos realizando las mujeres en mucha mayor medida que los varones, es fundamental para el funcionamiento del sistema económico y social; es fundamental para reproducir la vida; es fundamental para reproducir la fuerza de trabajo; es fundamental para que exista ese otro trabajo que sí se considera trabajo, por tanto, si conseguimos participar en ese mundo del trabajo podemos eventualmente acceder a una pensión. Entonces, el primer elemento que desde la visión feminista denunciamos, es que aquí se está invisibilizando un trabajo que es imprescindible para el funcionamiento del sistema. Si de un día para el otro, quienes realizamos el trabajo doméstico y

de cuidado no remunerado dejáramos de hacerlo, el sistema colapsaría, que por ahí no es una mala idea si pensamos cómo funciona, y las consecuencias que tiene este sistema. El problema es que si el sistema colapsa, también lo hace la vida humana, y ahí tal vez podamos tener una segunda reflexión: tal vez no tengamos que interrumpirlo de un día para el otro, pero sí empezar a pensar cómo lo hacemos de manera diferente.

Esta discusión que plantean los feminismos, y que señala muy centralmente la economía feminista, pone en cuestión toda la noción de merecimiento que hay detrás de los sistemas de pensiones, porque se entiende que el objetivo de los sistemas de pensiones es garantizar un ingreso en la vejez, pero no es garantizarlo para todo el mundo en el diseño más tradicional de los sistemas, sino que hay un mérito para poder acceder a esa pensión, y ese mérito está puesto en haber tenido un desempeño en el mercado laboral y que ese desempeño haya sido lo mejor posible, expresado en el nivel salarial. Entonces, expresar o decir que acá hay todo otro trabajo que no es reconocido, pone en cuestión este merecimiento, y hace que uno se pregunte ¿Quiénes merecen recibir esa pensión? ¿Solo los que participan en el mercado laboral o también quienes sostienen o quienes sostenemos cotidianamente la vida y la fuerza de trabajo que es imprescindible para producir valor económico?

El segundo aspecto de esta discriminación entre trabajo remunerado y no remunerado, es que no se tiene en cuenta que la forma en que se organiza, el concepto que solemos usar de organización social del trabajo, la forma del cuidado, la forma que adopta esta organización social del cuidado, es tal, que la mayor parte de este trabajo de cuidado recae en las mujeres, y este sigue siendo el principal obstáculo a la plena participación de las mujeres en el mercado laboral, a pesar de todos los cambios que ha habido que son innegables, la división sexual del trabajo y la organización social del cuidado implican que para las mujeres las responsabilidades de cuidado sean un obstáculo central que significa que en términos relativos participamos menos que los varones en el mercado laboral. En América Latina -en promedio- la tasa de participación de las mujeres con mucha variedad entre países, es 20 puntos porcentuales más baja que la de los varones. Pero no solamente se trata de esta brecha en la participación laboral, sino además, el hecho de estar sometidas a una probabilidad mucho mayor que los varones de padecer situaciones de desocupación, y que cuando conseguimos participar en el mercado laboral y conseguimos un empleo, hay una probabilidad mucho mayor de que ese empleo sea informal, precario, un empleo de menos tiempo, y como consecuencia, un empleo en ciertos sectores de actividad en particular, por ejemplo, en el mercado laboral sigue operando la segregación de género, hay empleos feminizados, empleos masculinizados y los empleos feminizados tienen características de menores salarios y mayor informalidad. Entonces, cuando las mujeres participamos en el mercado laboral, nos cuesta mucho más que a los varones ascender en la carrera de las ocupaciones laborales, lo que se llama la segregación vertical, la existencia de ese techo de cristal,

ese cielo raso de cristal, que no nos permite seguir subiendo, y la suma de todos estos mecanismos de discriminación de género en el mercado laboral, las persistentes brechas de género en el mercado laboral, llevan a que siga existiendo una brecha de ingresos laborales de género. Las mujeres -en promedio- seguimos ganando menos que los varones, y todo eso entonces va a repercutir en la posibilidad de acceder a una pensión, y -una vez que se accede-, en la calidad que tenga esa pensión fundamentalmente en el monto de la pensión monetaria que recibimos.

Entonces, el primer problema de los sistemas de pensiones por los cuales decimos que contribuyen a reproducir la desigualdad, es que discriminan entre trabajo productivo y trabajo reproductivo y esto afecta principalmente a las mujeres.

El segundo elemento, es que tanto los sistemas de reparto como los sistemas de capitalización replican y reproducen las brechas de desigualdad de género de los mercados laborales, y esto sucede con mayor o menor intensidad según como sean los diseños específicos de los sistemas de pensiones, pero todas estas desigualdades en el mercado laboral que yo les fui señalando, en la participación, en la desocupación, en la informalidad, en la precariedad en el empleo parcial, en el ingreso, lleva a dos brechas de género básicas de los sistemas de pensiones que podríamos decir están en algún sentido heredadas del mercado laboral. La brecha de género en el acceso a las pensiones, es decir, estas trayectorias más inestables de las mujeres y más informales y precarias, representan una mayor dificultad para las mujeres al momento de juntar los requisitos que se necesitan para acceder a la pensión; hay una brecha en el acceso, pero también una brecha en la calidad de los beneficios, en la medida en que en muchos casos, las pensiones, el monto de las pensiones, sigue estando determinado por los registros salariales, en la medida en que persiste la brecha salarial de género, la brecha de género de los ingresos laborales, las mujeres percibiremos pensiones más bajas que los varones.

El tercer elemento que quería mencionar es que, si bien tanto los sistemas de reparto como los de capitalización individual reproducen las brechas de género en el mercado laboral, esto se hace más profundo en los sistemas de capitalización individual, ya que estos sistemas establecen una vinculación más estricta entre registros contributivos y acceso y nivel de los beneficios, entonces los sistemas de capitalización -en mayor medida todavía- reproducen estas desigualdades, pero además suman desigualdades propias, una de las cuales es la utilización de tablas actuariales diferenciadas por sexo a la hora de pactar las pensiones que se van a cobrar, básicamente el problema aquí es que -este elemento que estoy mencionando- se agrava cuando la edad de retiro es diferencial por sexo, lo que sucede todavía en muchos sistemas de pensiones de la región, donde las mujeres nos retiramos a una edad más baja que los varones. Este hecho, sumado a la aplicación de tablas actuariales diferenciales para establecer el monto de la pensión, deriva en que las mujeres

tenemos menos tiempo para acumular los mismos requisitos que los varones y después más tiempo en el cual tenemos que vivir de esa pensión, entonces podemos acumular menos capital para después distribuir en un tiempo más largo de vida, porque las mujeres tenemos una esperanza de vida promedio más larga que la de los varones.

Y este hecho de la edad diferencial es el cuarto punto que tiene que ver con las brechas de género en los sistemas de pensiones. Si bien este elemento de diferenciar la edad de retiro entre varones y mujeres tuvo una inspiración inicial de ser un reconocimiento a la situación más desaventajada de las mujeres en el mercado laboral (con el tiempo se ha ido argumentando que de hecho también puede interpretarse como un reconocimiento tácito al trabajo no remunerado), en la práctica esta discriminación que intentó ser una compensación, se transforma en un hecho perjudicial para las mujeres, que como decía, tenemos menos tiempo para sumar años de aporte para conseguir mejores salarios y para llegar a los mismos registros contributivos que los varones. Estos son los elementos que explican por qué los sistemas de pensiones reproducen la desigualdad.

Mecanismos que han contribuido a superar las brechas de desigualdad

Lo anterior, es un hecho que se ha venido discutiendo. Las visiones feministas han venido produciendo evidencia contundente respecto a estas situaciones y de hecho, en América Latina se ha dado un debate respecto de cómo pueden atenderse algunos de estos elementos de discriminación, y muy particularmente cómo puede reutilizarse el sistema de pensiones para reconocer de alguna manera el trabajo no remunerado que principalmente realizamos las mujeres. Entonces, la segunda parte de mi presentación, tiene que ver con cuáles han sido algunas de estas herramientas, y me concentro particularmente en lo que ha venido pasando en los países de la región.

Podríamos decir que hay una variedad de herramientas que se vienen utilizando con resultados diversos, pero me parece que es bueno clasificarlas en herramientas que explícitamente buscan atender la cuestión del trabajo no remunerado de las mujeres, y algunos de los mecanismos que reproducen las brechas de desigualdad y otros mecanismos que no han sido diseñado explícitamente para esto, pero que han tenido o que tienen consecuencias en este sentido. En este primer grupo -en mecanismos que explícitamente buscan reconocer el trabajo no remunerado-, básicamente se han venido implementando dos instrumentos, uno tiene que ver con buscar compensar la dificultad en alcanzar los registros contributivos suficientes, particularmente la mayor dificultad que las mujeres tenemos respecto de los varones, es juntar los años de aportes necesarios para poder recibir la prestación, y en este sentido el instrumento que se usa tiene que ver con aplicar lo que se llaman contribuciones ficticias, es decir, computar años de aporte en vinculación

en general, con la cantidad de hijos o hijas que hayas tenido en el caso de Uruguay, es el caso de Bolivia para el componente de la pensión solidaria, entonces lo que se hace es sumar años de aporte que no fueron años de aporte efectivo, pero que se computan como tales para compensar el trabajo no remunerado, en función de la cantidad de hijos e hijas que se han tenido. Así, lo que busca este mecanismo, es facilitar el acceso a la pensión.

Luego hay mecanismos explícitamente implementados, que lo que buscan es mejorar el monto del haber previsional, una vez que se llega a esta pensión, que el monto del haber que se cobra sea más robusto. Algunos ejemplos de mecanismos en este sentido son, en el caso chileno, el bono por hijo, es decir, una suma fija que se suma al fondo individual de capitalización, en el caso de Bolivia el bono por maternidad para el componente de la pensión solidaria a través del cual se les permite a las mujeres que elijan entre el bono por maternidad o una compensación con menos años de aporte, el elemento que señalaba antes. Cuando se implementa esto en el caso boliviano, las organizaciones de mujeres reclamaban por un mecanismo de compensación en este sentido, y sostenían que en realidad este mecanismo de computar años de aporte no debiera hacerse en función de la cantidad de hijos e hijas que se ha tenido, sino que simplemente por ser mujer, porque las mujeres no solamente hacemos trabajo de cuidado de nuestros hijos y de nuestras hijas, sino que también hacemos trabajo de cuidado de nuestros padres, nuestras madres, nuestras suegras, nuestros suegros, nuestro cónyuges o nuestros compañeros y que, entonces, atarlo estrictamente a la cantidad de hijos o hijas que se tuvieron es inexacto. Otro mecanismo para mejorar los haberes futuros en el caso del componente de capitalización de Bolivia, fue usar las mismas tablas actuariales para varones y mujeres, y el otro ejemplo es el de reconocer la división en los saldos acumulados en las cuentas individuales de capitalización en caso de divorcio, una compensación para el miembro de la pareja que se ha dedicado al trabajo no remunerado, que es un componente de la reforma chilena. Estos son mecanismos explícitos que dicen acá hay un problema, las mujeres destinan mucho más tiempo que los varones al trabajo no remunerado y esto tiene implicancias en sus trayectorias laborales impidiéndoles acceder a beneficios previsionales, o que hace que accedan a beneficios previsionales más pobres, entonces se implementan estos mecanismos explícitos para corregir o suavizar esta discriminación.

Pero hay otros mecanismos que se han aplicado en la región y que no se han diseñado explícitamente para beneficiar la situación de las mujeres, pero que han tenido una consecuencia en este sentido. Uno de estos mecanismos ha sido la inclusión de componentes de pensiones universales o básicas de los sistemas, el ejemplo de la Renta Dignidad o la Pensión Solidaria en Bolivia, el caso de la Pensión Básica Solidaria en Chile, son ejemplos de mecanismos que intentan garantizar estos pisos básicos de previsión social, y que benefician relativamente más a las mujeres porque las mujeres somos las que estamos más excluidas respecto de los varones, para alcanzar los beneficios,

entonces es una garantía de acceso al beneficio o una garantía de ingreso básico tiene un efecto de suavizar la discriminación de género. También se han implementado mecanismos para poder acceder al beneficio contributivo sin tener registros contributivos suficientes, y acá resulta interesante citar el caso de Argentina, que es un ejemplo de reforma que va del reparto al sistema mixto, incluyendo capitalización, y de vuelta al reparto, en todo este proceso -sobre todo en esta última parte donde se vuelve al reparto y se vuelve a la administración pública-, se implementa, a mediados de la década pasada, lo que se llamó el Plan de Inclusión Previsional. El Plan de Inclusión Previsional fue un mecanismo por el cual se permitía que personas que no tuvieran los años requeridos de aportes, pudieran de toda formas acceder a un beneficio previsional, y cuando cobraban la pensión se le descontaba un monto de esa pensión como pago de las contribuciones adeudadas, a este mecanismo en Argentina lo llamamos la moratoria previsional, entonces se les da el beneficio y se les descuenta un pedacito para pagar lo que se adeudaba del sistema contributivo. Y este plan de inclusión previsional que no fue diseñado especialmente para las mujeres, se terminó llamando jubilación del ama de casa, porque la mayor parte de las personas que entraron al sistema por esta ventana fueron mujeres que durante su vida de edad activa se habían dedicado, sobre todo, a hacer trabajo no remunerado, o que habían tenido como forma de conciliar vida laboral vida familiar, trabajos muy informales y precarios; entonces esta es otra ventana de oportunidad que sirve de ejemplo en la región para dar cuenta de cómo pueden atenderse algunas de estas brechas de desigualdad incluso sin quererlo, porque claramente en el caso de Argentina no hubo una discusión respecto de que esto buscaba atender este elemento de desigualdad. Otro componente que me parece de especial importancia, tiene que ver con la tensión específica a sectores de empleos remunerados que están extremadamente feminizados, y este es el caso del empleo en casas particulares o el empleo en el servicio doméstico. En varios de los países de la región, en Uruguay, en Argentina, se han ido implementando mecanismos para formalizar este empleo y garantizar que las trabajadoras de casas particulares que representan una proporción muy alta del empleo de las mujeres, puedan acceder a un beneficio previsional porque han sido un sector de empleo históricamente discriminado en la protección social, no solamente porque los hogares empleadores no formalizaban la relación, si no que en algunos casos como el argentino, la propia normativa discriminaba legalmente a las trabajadora de este sector, normativa que se cambió hace unos 9 años y que permitió un progresivo proceso de formalización de las trabajadoras de casas particulares, que llevó a que pudieran acceder con mayor facilidad a un beneficio previsional.

2.3. Cómo funcionan los Sistemas de Reparto en Europa Occidental: España en perspectiva comparada

José Adelantado

Doctor en Sociología ³

“Los distintos modelos (y su transformación) se explican por correlaciones de fuerza entre actores con distintos intereses, discursos y capacidad de influencia en las instituciones”.

Introducción

Los sistemas de pensiones en Europa Occidental se construyeron según el desarrollo temporal del capitalismo y el papel que jugó el Estado. Los procesos de asalarización y los modelos de capitalismo, ya en sus orígenes, fueron diferentes en Inglaterra, Suecia, Alemania, o España. Los sistemas de reparto bismarckianos (típicamente Alemania) están dando mejores respuestas que los beveridgeanos puros (típicamente países liberales como el Reino Unido), aunque no tan buenas como los escandinavos o socialdemócratas como Dinamarca, que combinan ambos sistemas con una fuerte presión fiscal. Los países mediterráneos como España o Italia tienen estructuras de reparto, pero sus mercados de trabajo son más débiles que los bismarckianos clásicos (Francia y, sobre todo, Alemania); y por eso, una buena parte de la protección social descansa en la familia, las raíces católicas, pesan.

La financiación de los sistemas de reparto depende exclusivamente de las cotizaciones de los trabajadores. En esencia, la Seguridad Social durante el capitalismo industrial funcionó como un mecanismo de solidaridad horizontal obligatoria entre los miembros de la misma clase, los activos financiaban a los pasivos (jubilados y desempleados) y los sanos a los accidentados y enfermos. Además, durante una buena parte de la sociedad industrial, la Seguridad Social (sanidad incluida) sólo cubrió a los asalariados, no a labradores ni pescadores, que estaban fuera del proceso capitalista. Así, en origen, los sistemas de reparto son poco redistributivos, tienden a reproducir la desigualdad previa del mercado de trabajo, ya que las pensiones dependen de lo cotizado, y ello del salario. Sin embargo, frente a sistemas de capitalización puros, como el caso chileno, claramente son deseables.

En este escrito, se da cuenta de 1) La fortaleza, al menos actual, de las pensiones públicas, 2) La idea de que la protección social va más allá de las pensiones, 3) Que la sostenibilidad de los sistemas de reparto no depende de la demografía, sino del empleo. También se aborda críticamente 4) La tasa

³Universidad Autónoma de Barcelona.

de reemplazo, así como 5) Los principales ejes de las reformas de los sistemas de reparto en Europa Occidental, para acabar con 6) Una aproximación a las cotizaciones y pensiones en España. El texto se remata con unas breves conclusiones y unas sucintas propuestas.

1) La dimensión pública de las pensiones en Europa Occidental

Pese a todas las presiones y esfuerzos realizados a favor de los mecanismos privados de jubilación, como muestra la Tabla 2.1, los sistemas de pensiones en el ámbito de la Unión Europea siguen teniendo una dimensión principalmente pública. Los sistemas ocupacionales son importantes en pocos países; y las pensiones privadas están resultando un fracaso. Eso sí, todos los sistemas presentan una importante brecha de género.

Tabla 2.1: Indicadores demostrativos: Tasa de cobertura por sexos y brecha de género por sistema de pensión, personas mayores de 65 años

	Públicas			Ocupacionales			Privadas		
	Hombres	Mujeres	Brecha de género	Hombres	Mujeres	Brecha de género	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Países Bajos	99,6	98,2	1,4	83,6	49,8	33,8	14,2	5,5	8,7
Alemania	99,1	97,5	1,6	31,9	17,5	14,4	5,9	4,3	1,6
Francia	98,9	97,1	1,8	1,3	0,9	0,4	5,3	3,8	1,5
Bélgica	98,8	83,1	15,7	2,4	1,5	0,9	3,3	1,5	1,8
Dinamarca	98,5	99,3	-0,8	44,9	36	8,9	23,6	15,1	8,5
Polonia	97,2	94,9	2,3	0,0	0,0	0,0	0,3	0,7	-0,4
Austria	97,0	88,6	8,5	9,1	3,8	5,3	1,9	2,0	-0,1
España	95,1	69,3	25,8	1,4	0,4	1,00	0,6	0,4	0,2
Suecia	92,2	92,5	-0,3	86,8	80,9	5,9	26,1	22,9	3,3
Italia	90,2	80,1	10,1	1,3	0,2	1,2	0,2	0,2	0,0

Fuente: SAAGE (2018) basado en SHARE Wave 2 (2006/07), Wave 4 (2011); Wave 5 (2013) y Wave 6 (2015).

Las pensiones públicas en estos países seleccionados, cubren desde el 99% de la población en muchos de ellos, hasta el caso italiano que sería del 90,2%. España se sitúa en la mitad con un 95,1% de cobertura. Las pensiones ocupacionales sólo se han desarrollado en algunos países de forma importante (Países Bajos y Suecia); en Dinamarca y Alemania tienen un desarrollo medio, y en el resto son minoritarias. Ello tiene relación con los mecanismos de negociación colectiva, con el tamaño de las empresas y con la fortaleza de los sindicatos. A su vez, las pensiones privadas están menos desarrolladas que las públicas y ocupacionales. En Europa, las pensiones privadas no funcionan como las AFP, no están ligadas al empleo. Una persona ingresa una cantidad de dinero al mes en una entidad financiera que capitaliza esos ingresos y se empezarán a rescatar a partir de la jubilación. Están explícitamente impulsadas por la Unión Europea, los bancos y los gobiernos. En España se pueden acoger a una desgravación fiscal del 30%; es un regalo del conjunto de los contribuyentes a las personas mejor asalariadas (clases

medias), que además de cotizar para una pensión pública, obtienen suficiente renta como para destinarla a una pensión privada. En buena lógica, es un comportamiento regresivo del sistema fiscal. Es necesario observar que todos los sistemas presentan un sesgo de género considerable, pero especialmente los públicos y ocupacionales, esto es, los que dependen más directamente de las carreras ocupacionales de hombres y mujeres.

2) La protección social va más allá de las pensiones

La Tabla 1.2 recoge cuatro indicadores: a) Presión fiscal, b) Gasto en Protección Social sobre el Producto Interior Bruto, c) Coeficiente de Gini y d) Riesgo de Pobreza; de seis países que pertenecen a cuatro tipologías o Regímenes de Estados del Bienestar (Dinamarca, socialdemócrata; Reino Unido, liberal; Alemania y Francia, corporativos, España e Italia, mediterráneos). La idea principal es que no podemos aislar el estudio de las pensiones del conjunto del Sistema de Protección Social y del conjunto del sistema fiscal; y tampoco, como se verá, del empleo.

Tabla 2.2: Aproximación al desempeño del gasto en protección social

	Dinamarca	Reino Unido	Alemania	Francia	España	Italia
(a) Presión fiscal	52,6	39,1	45	53,6	37,9	46,5
(b) GPS/PIB	31,1	26,2	29,4	34,3	24,3	29,5
(3) Pens/PIB	12,6	10,8	11,8	15,1	12,6	16,1
(4) GPens/GPS	40,5	41,2	40,1	44	51,9	54,6
(c) Coefic. Gini	27,6	33,1	29,1	29,3	34,1	32,7
(d) Riesgo pobr.	17,2	22	19	17,1	26,6	28,9

Fuente: Eurostat, datos al 31/12/2017

Conceptualmente los indicadores se pueden entender como:

- a) La Presión Fiscal se define como el cociente del Producto Interior Bruto y la suma de a) impuestos directos (sobre la renta de los asalariados, y sobre los beneficios empresariales), b) impuestos indirectos (IVA, impuestos especiales, como gasolinas y tabaco...) y c) cotizaciones sociales; es decir, el conjunto de recursos que recauda un Estado sobre el total de la riqueza generada por el país. Cabe destacar la tendencia generalizada de desplazar la presión fiscal desde los impuestos directos (teóricamente progresivos) a los indirectos (teóricamente regresivos).
- b) El Gasto en Protección Social comprende las pensiones por jubilación, viudez, invalidez, desempleo, salud, vivienda, servicios sociales, es decir, todo el rubro de gasto social menos el gasto en educación

- c) El Coeficiente de Gini mide la desigualdad en la distribución de rentas. A medida que se acerca más a 100, quiere decir que la desigualdad es mayor.
- d) En la Unión Europea una persona (u hogar) es pobre si está por debajo del 60 % de la mediana de los ingresos del país.

A partir de estos 4 indicadores (variables), casi intuitivamente, se pueden observar las siguientes relaciones ⁴:

- 1) A mayor presión fiscal, mayor gasto en protección social. Aquellos países que como Dinamarca o Francia, tienen mayor presión fiscal, gastan más en Protección Social. Inversamente el Reino Unido y España, que presentan baja presión fiscal, dedican menos recursos a la Protección Social.
- 2) A mayor gasto en protección social menor desigualdad de rentas. Aquellos países que como Alemania o Francia, gastan más en Protección Social, presentan bajos niveles de desigualdad de rentas, y a la inversa, nuevamente Reino Unido y España.
- 3) A mayor gasto en protección social, menor riesgo de pobreza. Aquellos países que más gastan en Protección Social, no sólo son más igualitarios en la distribución de rentas, sino que presentan menores riesgos de pobreza, como Dinamarca, Alemania o Francia, y a la inversa, como Reino Unido, España e Italia.

En muchas ocasiones, al hablar de la “seguridad social”, prácticamente lo reducimos a pensiones, mientras que la “protección social” es bastante más que las pensiones. Las pensiones son muy importantes para reducir la desigualdad en la distribución de rentas y para reducir la pobreza. Como se puede apreciar en las líneas 3 y 4 de la Tabla 1.2, salvo en España e Italia, cuyo gasto en pensiones sobre el conjunto del Gasto en Protección Social (GPS) supone más de la mitad, en el resto de países las pensiones suponen algo más del 40 % del GPS; sin embargo, son indicadores relativos. Especialmente los países del Régimen Socialdemócrata (Dinamarca, Suecia y Finlandia) y, también los del Régimen Liberal (Reino Unido, Irlanda, Canadá), disponen de una potentísima red de servicios sociales municipales que prestan servicios a las personas mayores como vivienda, medicamentos, atención a la dependencia, centros de día, ayuda a las familias, etc. Los países del Régimen Mediterráneo (Portugal, Italia, Grecia y España) están en el polo opuesto, esos servicios están infra-desarrollados y recaen sobre

⁴Para una contrastación estadística de las relaciones ver Adelantado, J., & Calderón, E. (2006). Globalización y estados del bienestar: ¿respuestas semejantes a problemas parecidos?. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(2),15-44.

la familia, es decir, sobre las mujeres. Los países del Régimen Corporativo-conservador (Alemania, Francia, Austria, Países Bajos) estarían en medio, aunque más próximos al régimen socialdemócrata. De modo que se puede sostener que, cuanto mayor es la proporción del Gasto en Pensiones sobre el Gasto en Protección Social, menor es el desarrollo de servicios a la vejez, que habrán de ser sufragados por la pensión. Eso ayudará a relativizar las tasas de reemplazo, pues estarán afectadas por la extensión de la red de servicios sociales complementarios.

3) No es la demografía, es el empleo

La definición de los sistemas de Seguridad Social y de pensiones es esencialmente de naturaleza histórico-política y no técnica (Bismarck, Beveridge, AFP en Chile). Los distintos modelos (y su transformación) se explican por correlaciones de fuerza entre actores con distintos intereses, discursos y capacidad de influencia en las instituciones. En Europa Occidental el objetivo del discurso hegemónico diseminado por la Comisión Europea no es sustituir los sistemas de reparto por los de capitalización; por razones históricas y políticas actualmente es inviable. La estrategia consiste en debilitar los sistemas contributivos con la finalidad de inducir al aseguramiento individual, ya sea de carácter ocupacional o privado. Discursos orientados hacia la reducción del gasto, no al aumento de los ingresos. Así, aunque tengamos mucha razón quienes estamos en contra de las AFP, parece que no existe suficiente capacidad política en el parlamento chileno, en la actualidad, como para modificar la situación, no es que el sistema de las AFP sea mejor (se impuso bajo una dictadura) que uno de reparto.

En la Tabla 2.3, se presenta una serie de indicadores para argumentar que la viabilidad de los sistemas de pensiones, sean públicos, ocupacionales o privados, no depende de la demografía, sino del empleo.

Tabla 2.3: Indicadores demostrativos

Indicador	Dinamarca		Reino Unido		Alemania		Francia		España		Italia	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017	2007	2017	2007	2017	2007	2017
(1) Tasa de dependencia	23,2	29,7	23,9	28,2	29,9	32,4	25,1	30,8	24	28,7	30,5	34,8
(2) Productv. trabajo	99,3	106,6	102,5	104,8	102,4	105,3	100,2	104,9	94,6	106,2	102,9	98,4
(3) Gasto Pensiones/PIB	11,7	12,6	9,8	10,8	12	11,8	13,1	15,1	9	12,6	14	16,1
(4) Ingreso Cotiz/PIB	1,4	0,9	7,5	7,8	16,1	16,7	17,6	18,8	12,6	12,3	12,6	13,1
(5) Tasa de actividad	80,1	78,8	75,5	77,6	75,6	78,2	69,7	71,8	71,8	73,9	62,4	65,4
(6) Tasa de empleo	77	74,2	71,5	74,1	69	75,2	64,3	64,7	65,8	61,1	58,6	58
(7) Empleo tiempo parcial	23	25,3	24,1	24,9	25,4	26,9	:	18,2	11,4	14,9	13,4	18,5
(8) Empleo Temporal	8,2	11,9	5	4,8	13	11,7	:	14,9	26,2	22,4	9,9	12,1
(9) Desempleo	3,8	5,7	5,3	4,3	8,5	3,8	8,0	9,4	8,2	17,2	6,1	11,2

Fuente: Eurostat.

En la primera línea de la Tabla 2.3, se indica la tasa de dependencia

demográfica, se define como el cociente entre el número de personas dependientes (menores de 16 años y mayores de 64), y la población en edad de trabajar (PET) (entre 16 y 64 años), que es otra forma de ver el envejecimiento de la población. Se puede observar que en una década las tasas de dependencia han ido creciendo en algunos casos de manera muy considerable, como en Dinamarca o Francia. El caso español se sitúa en un incremento medio. Entre los actores partidarios de las pensiones privadas (OCDE, Unión Europea, Bancos y Compañías de Seguro, la derecha política...) el envejecimiento de la población es uno de sus argumentos favoritos; se anuncia una catástrofe porque los pensionistas crecen a mayor velocidad que la población activa. Es una especie de maldición malthusiana, Malthus (1766-1834) fue un clérigo y demógrafo inglés, que decía que el crecimiento de la economía seguía una progresión matemática, mientras que la población lo hacía en forma de progresión geométrica, dicho de otra manera, que crecía más la población que los alimentos. Ha aumentado la tasa de dependencia, pero suponiendo que ello sea un problema⁵ se puede paliar de varias maneras, ya que si no, lo que se hace es culpabilizar a las víctimas porque viven demasiados años, y gastan mucho en salud y pensiones. Poco menos que si no fuera demasiado obsceno políticamente, abundarían los eugenesistas, y se desharían de la población inservible. Una forma de mejorar la tasa de dependencia (si fuera un problema) sería aplicar políticas familiares y de natalidad en esa dirección. Por otra parte, en el caso europeo lo que tenemos es una presión migratoria muy importante que, de aplicarse la legislación sobre asilo y flexibilizando las políticas inmigratorias, podría paliar las tasas de dependencia. El incremento de la esperanza de vida ha sido la coartada para instaurar los llamados “factores de sostenibilidad” a fin de reducir el gasto en pensiones. En mi opinión, se puede considerar un éxito colectivo el aumento de la esperanza de vida de la humanidad. El problema para financiar las pensiones no es fundamentalmente demográfico, lo que se necesita es más empleo, no más personas. Tanto es así, que su escasez es un caldo de cultivo para alimentar discursos xenófobos.

La segunda línea de la Tabla 2.3 muestra la productividad del trabajo. Ésta es una cuestión que normalmente se olvida en la discusión sobre la viabilidad de los sistemas públicos de reparto. El discurso dominante es que hay que recortar las pensiones, porque cada vez el ratio Cotizantes/Beneficiarios, empeora; pero también es preciso señalar que si antes se necesitaban 4 co-

⁵Para MacInnes, John & Pérez Díaz, Julio (2008) “La tercera revolución de la modernidad; la revolución reproductiva” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, N° 122, Abril-Junio 2008, pp. 89-118; el reciente envejecimiento de la población (incremento de las tasas de dependencia) se debería a que no es necesaria una tasa de natalidad tan elevada como anteriormente para mantener el volumen de población, puesto que la existente vive muchos más años. Para ellos es una buena noticia, ya que libera a las mujeres de largos embarazos y lactancia, y pueden dedicar más tiempo ya sea al trabajo productivo o a otras actividades.

tizantes para pagar una pensión, probablemente ahora se necesiten 3 para pagar la misma pensión, porque la productividad del trabajo como indican los datos (salvo Italia), en una década ha crecido. Más bien, el problema que asoma es la robotización de las economías y su impacto en el empleo, no el incremento de la esperanza de vida.

Las líneas 3 y 4 de la Tabla 2.3, se refieren al gasto en pensiones y al ingreso por cotizaciones respecto al PIB. El gasto en pensiones ha ido creciendo menos en Alemania; en general también han crecido los ingresos por cotizaciones (incluso con mercados de trabajo cada vez más precarizados), y por tanto el desequilibrio no es tan elevado y dramático como proclaman los partidarios de las pensiones privadas. Y aunque fuera elevado, si una Seguridad Social recauda menos ingresos que gastos, las Constituciones europeas obligan a los Estados a cubrir las necesidades financieras de la Seguridad Social, como hace la constitución española. En Francia y Alemania, los Presupuestos Generales del Estado están aportando el 25 % del gasto en pensiones. En última instancia, qué ocurre si se necesita mayor cantidad de riqueza (PIB) para atender las necesidades de los mayores. El problema no es técnico, es político-económico. Por ejemplo, además de que a nadie se le puede escapar la magnitud de los recursos monetarios que manejan las distintas Seguridades Sociales y el interés de los operadores financieros para manejar, por lo menos, parte de ese dinero, en España la explosión de la burbuja inmobiliaria en 2009 puso de manifiesto que la necesidad de reformar el sistema público de pensiones no obedecía a razones de los actores internos (gobierno, patronal, sindicatos), sino a presiones de la Unión Europea y del Banco Central Europeo, pues como ocurría en Grecia, Portugal e Italia, mucha de la financiación de esa burbuja inmobiliaria procedía de planes ocupacionales y fondos privados de pensiones especialmente de trabajadores alemanes y holandeses.

Efectivamente, esa deuda que originalmente fue una deuda privada por parte de la banca, se trasladó a la deuda pública y la Unión Europea “aconsejó” que para reducir el déficit público se tenía que frenar el gasto en pensiones sobre el PIB, y hacer una reforma en el mercado laboral para reducir los salarios, porque de esa manera se podrá pagar la deuda.⁶

La línea 5 de la Tabla 2.3 se refiere a la tasa de actividad, es un índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país. Es una variable muy importante en el crecimiento económico a largo plazo de un país, y tiene

⁶Siguiendo a Harvey, David (2004): *El nuevo imperialismo*. Madrid: Akal, además de la clásica acumulación por vía de explotación de la fuerza de trabajo, existiría lo que él llama acumulación por desposesión: usurpación de los viejos derechos de ciudadanía (civiles, políticos y sociales). Así, para ser explotado, no es necesario ser un asalariado (que además), es suficiente ser un ciudadano. Las políticas de austeridad, como consecuencia de la transformación de la deuda bancaria privada en deuda pública ¡para que no cayera el sistema bancario! habría consistido en aplicar políticas que conducen a recortes de derechos sociales. Se ha visto afectada la educación, la sanidad y, como se está viendo las pensiones.

igual o mayor importancia que la productividad de éste. Se calcula como el cociente entre la población activa (PA), teniendo en cuenta que PA es la suma de la población ocupada y la población desempleada o en paro, y la población en edad de trabajar (PET). Salvo en Dinamarca, en una década en que todos los demás países han crecido más de un 2%. La tasa de actividad no mide la tasa de empleo, que se define como el cociente entre el número de personas ocupadas entre 16 años y 64 años, y la población en edad de trabajar (PET) en el mismo rango de edad (línea 6 del Tabla 2.3), ni el porcentaje de empleo a tiempo parcial (línea 7), ni el volumen de contratos temporales (línea 8), ni la tasa de desempleo (línea 9 de la Tabla 2.3). Pero la información de éstos últimos indicadores es clave para comprender la importancia de la cantidad, calidad, y salario del empleo en la sostenibilidad de los sistemas de reparto. La tasa de actividad ha crecido, lo cual es una buena noticia para el futuro, la tasa de empleo también, salvo en Dinamarca, España y ligeramente Italia, situándose por encima de antes de la Gran Crisis. En esta década, el contrapunto son las malas noticias de la calidad del empleo. Los contratos a tiempo parcial (generalmente involuntario) han crecido en todos los países; en Dinamarca, Reino Unido y Alemania, suponen un cuarto de la población ocupada. El empleo temporal salvo en el Reino Unido que ronda el 5%, y España que lo hace en un 25% (y, aunque lo ha reducido, la duración ha tendido a acortarse), los demás países están alrededor del 12%. El desempleo arrastra los efectos de la crisis especialmente en España e Italia. Se ha reducido ligeramente en el Reino Unido. Alemania y Francia que en 2007 tenían un nivel similar, en 2017 muestran signos contrarios. En Alemania se ha reducido considerablemente, mientras que en Francia ha aumentado ligeramente.

En resumen, se puede decir que, en una década, en todos los países ha aumentado la tasa de dependencia, pero también ha crecido la productividad del trabajo (salvo en Italia). El Gasto en Pensiones ha crecido, pero los ingresos por cotizaciones también. El volumen del empleo ha aumentado, sin embargo, la calidad del mismo tiende a deteriorarse, y eso repercute en la financiación de las pensiones, pues depende de la cantidad, calidad y salario del empleo. Por ejemplo, en España, a finales de junio de 2019 había 3 millones de desempleados, que es algo así como el 18% de la población activa, sólo hace falta recordarles que en 2007 con un 8,2% de desempleo, la tasa más baja en la historia, la Seguridad Social tenía superávit, esto es, los ingresos por cotizaciones eran superiores a los gastos por pensiones, lo que dio lugar a la famosa lucha de las pensiones en España, ahora prácticamente vacía.

4) Tasa de reemplazo y brecha de género

Tabla 2.4: Tasa de reemplazo, pobreza, mayores de 65 años, y brecha de género

	Pensión media (bruta) 2016	Tasa Reempl. total	Tasa reempl. hombres	Tasa reempl. mujeres	Brecha de género
Dinamarca	1.326	0,48	0,45	0,51	-0,06
Reino Unido	1.226	0,54	0,55	0,53	0,02
Alemania	977,0	0,46	0,46	0,49	-0,03
Francia	1.198	0,68	0,67	0,69	-0,02
España	787,0	0,69	0,74	0,5	0,24
Italia	1.031	0,71	0,74	0,53	0,21

	Rgo. pobreza (total poblac.)	Rgo. pobreza 65+ (total)	Rgo. pobreza 65+ hombres	Rgo. pobreza 65+ mujeres	Brecha de género 65+
Dinamarca	17,2	9,5	9,6	9,3	-0,3
Reino Unido	22,0	18,0	15,8	19,8	4,0
Alemania	19,0	17,7	15,3	19,9	4,6
Francia	17,1	9,5	8,0	10,6	2,6
España	26,6	16,4	14,5	17,8	3,3
Italia	28,9	22,0	18,9	24,4	5,5

Fuente: Eurostat, datos al 31 de diciembre de 2017

La tasa de reemplazo se está convirtiendo en un mantra, en otra maldición, en un mito, tanto en los sistemas ocupacionales y privados, como en los de reparto. En los primeros, por el afán (y fracaso) de la rentabilidad prometeda, y entre los detractores de los segundos, porque cómo puede estar tan cerca el salario en activo con el importe de la pensión. La tasa de reemplazo es muy equívoca cuando se comparan países porque encierra realidades muy diversas. De hecho, como muestra la Tabla 2.4, son muy heterogéneas. Por ejemplo, países como Suecia, Dinamarca, Países Bajos y Reino Unido, tienen establecida una pensión básica de residencia (además de las contributivas o privadas, que pueden ser obligatorias como en Dinamarca). Algunos países introdujeron el sistema de cuentas nocionales como Italia (1995), Letonia (1996), Suecia (1998) y Polonia (1999), aunque, al tratarse de una forma de capitalización pública, la dinámica de las bolsas cuestiona su viabilidad. Por otra parte, no hay que olvidar que la tasa de reemplazo se refiere a la rentabilidad de las inversiones (ocupacionales y privadas), o a las pensiones sólo contributivas respecto al salario en activo. Las tasas de reemplazo, igual que la pensión media, no sólo son heterogéneas entre los países, sino que además son muy heterogéneas dentro del mismo país, por ejemplo, en Italia la pensión mínima es de 550 euros y las máximas no tienen tope, es preciso saber cuál es la dispersión de la pensión media. Así, no extrañan los datos de la Tabla 2.4. Dinamarca, Reino Unido y Alemania están alrededor

del 50 % de la tasa de reemplazo, mientras que Francia, España e Italia del 70 %. La pensión media bruta, es igualmente heterogénea, si bien Alemania y España, presentan las medias más bajas.

Menos en el caso danés y el francés, la tasa de reemplazo de los hombres es superior a la de las mujeres; en el caso español, la diferencia es de un 24 % y en el caso italiano del 21 %. En todos los países el riesgo de pobreza para personas mayores de 65 años es menor que en el conjunto de la población, y en buena medida se debe precisamente a estos sistemas de reparto que han funcionado en Europa occidental por lo menos hasta la segunda mitad de los 80, pero, aunque eso sea así, lo que se tiene que observar es una brecha de género en contra de las mujeres en las personas mayores de 65 años. Seguramente tiene mucho que ver no sólo con sociedades claramente patriarcales, sino también con la biografía laboral de las mujeres. Salvo en Dinamarca, en estos países el riesgo de pobreza para las mujeres mayores de 65 años es más elevado que para los hombres, especialmente en Italia.

5) Ejes de las reformas de los sistemas de pensiones en Europa Occidental

Las reformas han sido esencialmente paramétricas ya que, hoy por hoy, es inviable políticamente que haya un cambio radical de los sistemas de reparto a los de capitalización ¿por qué?, porque los pensionistas son una fuerza electoral importantísima y cualquier modificación de las pensiones que están cobrando los sacaría a la calle. Las reformas paramétricas de los sistemas de pensiones en Europa se aplican a las personas asalariadas que todavía no han entrado en el sistema de pensiones, posiblemente porque genera menos conflictividad social ¿cuáles han sido las principales líneas de las reformas?:

- La edad de jubilación ha sido el principal mecanismo de ajuste, todos los países están aumentando la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, se ha endurecido el acceso a la jubilación anticipada de los 61 a los 63, se penaliza la jubilación anticipada; en el caso español con un 8 % anual.
- La segunda línea de cambios es el factor de sostenibilidad como principal novedad, algunos le llaman el factor de empobrecimiento; ese factor de sostenibilidad está ligado a la evolución de la esperanza de vida y están destinados a reducir el gasto no a aumentar los ingresos en pensiones, lo cual también sería posible, ¿por qué no se diseña un factor de sostenibilidad que a medida que aumente la esperanza de vida de la población, aumente el nivel de cotizaciones? o ¿por qué no se pueden crear impuestos específicos para financiar las pensiones como ha hecho Francia?.

- La tercera línea de cambios ha sido el reforzamiento de la contributividad; como la ampliación del período de cotización de 35 a 37 años en España; todos los países lo han ido aumentando y en otra línea también se están aumentando los años para el cálculo de la pensión, el algunos casos alcanza toda la vida laboral como en Alemania o Italia, los mejores 25 años en Francia, en España los últimos 25; ni que decir tiene que cuando aumentan los años para tener en cuenta el cálculo de la pensión, como en general el salario crece con la edad, entran en el cómputo salarios menores y por lo tanto se reducirá la pensión.
- Una cuarta línea de reforma está consistiendo en el endurecimiento de los mecanismos de revalorización de las pensiones. En Francia e Italia está vinculado al IPC (Índice de Precios de Consumo, la tasa de inflación) y es el objetivo de países en los que, como Dinamarca, Suecia, Alemania, Países Bajos y Reino Unido, la revalorización está vinculada a la evolución de los salarios, así la pensión se vincula al crecimiento de la economía, haciendo partícipes a los pensionistas del crecimiento de la riqueza. En el otro extremo se sitúa España, donde mareas de pensionistas, sindicatos y partidos de izquierda, buscan revertir la reforma que aprobó el Partido Popular en 2013. En esa reforma se aprobó un factor de sostenibilidad y una fórmula matemática que llevaba a que la pensión no se revalorizara con el IPC, como se había hecho hasta entonces. Tenía que implantarse en 2019 pero actualmente está aplazada hasta 2023.

6) Cotizaciones y pensiones en España, una aproximación

El la Tabla 2.5 presenta información sobre cotizaciones, pensiones y umbral de pobreza en España. Sobre las cotizaciones, como es habitual, los datos oficiales distinguen entre aportación de empresas y de trabajadores, tal diferencia lleva a que muchos empresarios consideren lo que ellos aportan como un impuesto sobre el trabajo. En realidad, todo lo que se cotiza a la seguridad social procede exclusivamente del salario de los trabajadores, y es igual que una parte la pague la empresa y otra parte el trabajador, porque como es fácilmente comprensible, si una empresa no contrata un trabajador no paga seguridad social y si paga seguridad social es porque saldrá del salario bruto del trabajador, y eso tiene que quedar meridianamente claro, de manera que cuando aumentan la edad de jubilación o cuando te obligan a cotizar durante más años, lo que están haciendo claramente es reducir nuestro salario; no el neto que se cobra cada mes, sino el que diferimos en el tiempo para el importe de la pensión.

En el caso español, además del salario neto (a) que los trabajadores cobran cada mes, el empleador ha de tener en cuenta que en sus costes laborales también ha de contabilizar el impuesto sobre la renta (b), una especie

Tabla 2.5: Cotizaciones, pensiones y umbral de pobreza en España, 2018.

Tipos de Cotización (%) 2018			
Cotización	Empresa	Trabajadores	Total
Contingencias Comunes	23,6	4,7	28,3
Desempleo. Tipo General	5,5	1,55	7,05
Fondo de Garantía Salarial	0,2	0	0,2
Formación profesional	0,6	0,1	0,7
Totales	29,9	6,35	36,25
Pensiones			
mayores de 65 años (importe bruto) 2018	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	
Tope máximo todas las pensiones	2.659,41	37.231,74	
Pensión media	960,98	13.453,72	
Pensión media hombres	1.178,11	16.493,54	
Pensión media mujeres (64,31 % de los hombres)	757,67	10.607,38	
Pensión no contributiva. Sin cónyuge	677,4	9.483,60	
Incapacidad permanente. Sin cónyuge	677,4	9.483,60	
Viudedad con cargas familiares	783,6	10.970,40	
Orfandad (por beneficiario)	207	2.898,00	
Umbral de pobreza (2018)	Cuantía Mensual	Cuantía Anual	
Hogares de una persona	608,71	8.522,00	
Hogares de 2 adultos y 2 niños	1.278,29	17.896,00	

Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadística)

de salario indirecto, que sirve, entre otras cosas, para financiar la educación y sanidad públicas. Finalmente, para completar el salario bruto, que es lo que a un empresario le costará contratar un trabajador, hay que añadir las cotizaciones sociales (c), una especie de salario diferido, que en 2018 ascendían al 36,25 %. Las Contingencias Comunes son el principal ingreso de la Seguridad Social, pero del salario también se financia el desempleo, el fondo de garantía salarial (para trabajadores de empresas que quiebran y no pueden pagar a sus empleados), y también se financia la formación profesional. Muchos empleadores españoles creen que cuando contratan un trabajador el

36,25 % de lo que le van a pagar es un coste laboral del que no se benefician directamente, y lo conciben como un impuesto sobre el empleo, entonces argumentan y presionan al gobierno que para crear empleo hay que reducir las cotizaciones, es como decir, o me reduce los costes laborales, el salario, o no creo empleo, claramente un chantaje que tiene que ver con la movilidad internacional del capital.

Sobre la cuantía de las pensiones en España existe un tope para cotizar y un tope para cobrar. Los ingresos derivados de la pensión están sujetos al impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF). La pensión media es de 960 euros, la de los hombres 1.178, y las mujeres 757, o sea, una brecha de género del 35,7%. Las pensiones no contributivas se implantaron en 1989, están vinculadas a una comprobación de medios, y hoy por hoy siguen pagándose desde la caja de la Seguridad Social. No obstante, tratándose de un mecanismo de seguridad colectiva, tal vez debería ser financiado por los impuestos generales, y no por cotizaciones (que bastante tienen con las contributivas). Además, la Seguridad Social, también atiende situaciones de incapacidad, viudez u orfandad.

Respecto a los umbrales de pobreza, hay que destacar que en España las pensiones más bajas, como las de incapacidad o las de viudez, que se caracterizan por carreras interrumpidas o por derechos derivados del marido; así como la pensión media de las mujeres, que da cuenta de sus biografías laborales y salariales; están muy próximas al umbral de pobreza.

Conclusiones

1) Los sistemas de reparto en Europa Occidental siguen teniendo una dimensión fundamentalmente pública, pero están amenazados. Además, tanto estos sistemas como los ocupacionales, así como las tasas de reemplazo y las pensiones medias, presentan fuertes brechas de género en contra de las mujeres.

2) Para comprender los sistemas de pensiones hay que relacionarlos con otras dimensiones de la protección social, especialmente con la red complementaria de servicios sociales y de atención a la dependencia.

3) El incremento de la esperanza de vida *per se* no es un problema técnico. Y suponiendo que lo sea hay muchas formas de solucionarlo. El problema no es el envejecimiento de la población, es la cantidad, calidad y salario del empleo. Y como la protección social básicamente está financiada por rentas del trabajo, el hecho de que el empleo sea escaso y de mala calidad, añade dificultades a las derivadas de la extensión de las tecnologías de la información, comunicación y robótica, prácticamente en todos los sectores y actividades laborales.

4) La tasa de reemplazo es un obstáculo para comprender la dimensión de la protección social. Es una quimera para las pensiones de capitalización y un arma arrojadiza contra las pensiones de reparto.

5) Las consecuencias de las reformas puestas en marcha en los sistemas de reparto aún están por venir, son a mediano y largo plazo. Previsiblemente caerá la tasa de reemplazo, que perjudicará la ya peor posición de las mujeres. La extensión del trabajo atípico perjudicará más a los sistemas en los que la cuantía de la pensión depende más de las cotizaciones realizadas a lo largo de la vida laboral.

Propuestas

Si la protección social se basa en las cotizaciones, y éstas en el empleo, y el empleo se está convirtiendo en un bien escaso y mal pagado, habrá que buscar otras fuentes para financiar las pensiones:

- 1) Incrementar la aportación desde los Presupuestos Generales del Estado.
- 2) Aumentar las cotizaciones sociales o impuestos específicos, como sobre la contaminación ambiental u otros.
- 3) Implantar una Renta Básica Universal.

2.4. Financiarización y visión global de los sistemas de pensiones

Kevin Skerret

Abogado e investigador ⁷

“Cuando algo es financierizable normalmente involucra una transferencia de riesgo que pasa del empleador o del gobierno hacia el individuo. Normalmente el riesgo se transfiere al individuo o al trabajador, en inglés tenemos una expresión y es que el objetivo es socializar el riesgo y privatizar la ganancia, y eso es a lo que me refiero cuando digo financiarización”.

Introducción

Muchísimas gracias por la presentación. Quisiera comenzar simplemente agradeciendo antes que todo por la invitación para estar aquí en un evento tan importante, quisiera agradecer a la Fundación SOL, y a todos los organizadores, creo que esta es una reunión muy importante, y para mí es un honor participar en esta discusión. Creo que el debate que ustedes están teniendo en Chile es un debate histórico. Yo trabajo en CUPE, el sindicato del sector público más grande de Canadá por 25 años, y todo este tiempo he trabajado en el tema de las pensiones. Comencé en 1984, y la primera información que aprendí con relación a los sistema de pensiones internacionales era precisamente sobre el sistema chileno, ustedes deben recordar que hubo un informe publicado en 1994 del Banco Mundial, que precisamente hablaba sobre esta crisis, y que recomendaba al resto del mundo que siguiéramos el sistema o el modelo chileno. Y había presión en el sistema canadiense en aquel momento, por tanto, tuve que aprender exactamente a que se refería el sistema chileno y cuáles eran sus problemas, así que soy muy consciente de los problemas que tiene desde aquel momento y he tratado de estar siempre muy al tanto del debate que ustedes llevan a cabo aquí.

Mi trabajo en CUPE me ha permitido participar de la negociación por las pensiones. Estoy involucrado en el trabajo de políticas con el gobierno con relación a las pensiones, no solo aquellas de provisión pública sino también de aquellas pensiones que son pagadas según el lugar de trabajo de cada trabajador/a , y también estoy involucrado en aconsejar a miembros de los sindicatos para que se involucren en los directorios para que así estén supervisando algunos de los planes de pensiones. Quiero decirles que mis comentarios el día de hoy, no van a ser sobre el sistema canadiense, voy

⁷Desde 1994 trabaja en el Sindicato Canadiense de Empleados Públicos de Ottawa (CUPE por su sigla en inglés)

a hablar sobre esto en el panel número tres más adelante, pero esta presentación se referirá a un aspecto del sistema canadiense yo considero un problema muy serio, y es por esto que lo he denominado la financiarización de los sistemas de pensiones.

Sistema Canadiense y Chileno en comparativo

Existen algunas semejanzas y diferencias entre los dos sistemas, el canadiense y el chileno ¿A qué me refiero cuando hablo de financiarización? quisiera adicionar unos comentarios para que entiendan qué es esta financiarización, es un tema o un concepto utilizado por muchas personas, es semejante a la globalización y otros términos que a veces no son muy claros, así que voy a darles una definición para que entiendan a lo que me refiero cuando digo financiarización.

Tengo más o menos cinco aspectos que hacen referencia precisamente a esta financiarización. El primer aspecto, es que si algo se puede financiarizar depende entonces de las tasas de interés o de la ganancia financiera, por otro lado, aquellas ganancias financieras se deducen de activos financieros, activos que se comercian o se están negociando en los mercados de capitales, así que hay un papel muy importante cuando algo se puede financiarizar. Por otro lado, si es financiarizado entonces es controlado cada vez más por actores del sector financiero, en otras palabras, los bancos, las empresas de seguros, empresas grandes y también lo que nosotros denominamos gestores de activos, que incluye obviamente a los fondos de pensiones, las instituciones financieras y otros tantos actores financieros. Los fondos de pensiones globalmente se han convertido en uno de los actores financieros más importantes y eso es precisamente parte de lo que voy a hablar cuando me refiera al contexto canadiense.

Existe otro aspecto que no se menciona tanto, pero que considero muy importante para Chile y también en Canadá, y es el hecho de que hay un efecto subjetivo de la financiarización: que los individuos y los trabajadores se vuelven conscientes de una relación con los mercados financieros y la importancia del retorno financiero de sus inversiones, de su fondo de pensiones, así que las personas se identifican no como trabajadores, no como parte de un colectivo o de una comunidad, si no que se ven como inversionistas que dependen de esa tasa de retorno, y este es un efecto subjetivo.

Por ultimo, hay un quinto aspecto, y es que cuando algo es financiarizable normalmente involucra una transferencia de riesgo que pasa del empleador o del gobierno hacia el individuo. Normalmente el riesgo se transfiere al individuo o al trabajador, en inglés tenemos una expresión y es que el objetivo es socializar el riesgo y privatizar la ganancia, y eso es a lo que me refiero cuando digo financiarización. ¿Por qué estoy hablando de todo esto? En Canadá nosotros hemos visto el surgimiento de algo que se señala como el modelo de pensiones canadienses, es decir, uno financiarizado en un aspecto

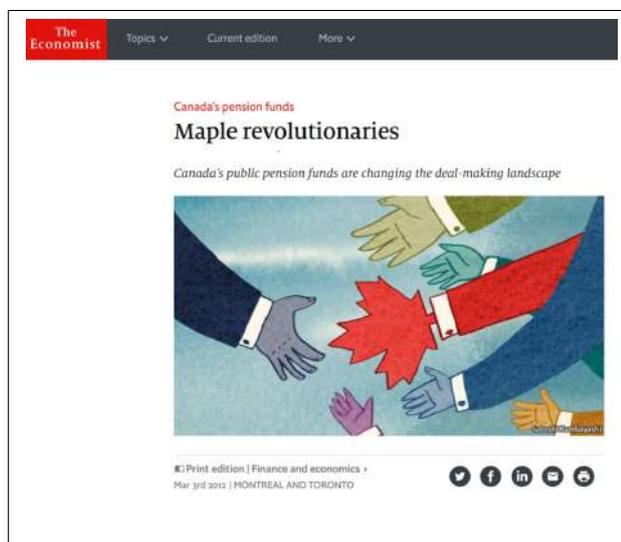
específicamente. Nosotros tenemos un fuerte sistema público de pensiones, pero además de esto existe un sistema de pensiones con base en el lugar de trabajo que es contributivo, y que ha llevado al resultado de tener fondos de pensiones muy grandes en los lugares de trabajo, y esto se combina con dos sistemas de pensiones públicos que originalmente no eran capitalizados y eran de reparto, pero que ahora son financiarizados, es decir, ahora están construyendo grandes activos, y están invirtiendo en los mercados financieros privados.

La financiarización del sistema de pensiones

El sistema canadiense ha estado bajo grandes presiones, y por eso ha habido un proceso de financiarizar el sistema público, y financiarizar estos sistemas de pensiones en los lugares de trabajo, y además hemos visto el crecimiento de cuentas individuales de este tipo de programas de inversión individuales, como una alternativa para tener un sistema público apropiado. En Canadá, aquel sistema de pensiones con base en el lugar de trabajo, que es importante, de alguna forma se ha reducido en el periodo neoliberal, más o menos la mitad de los empleados tenían este tipo de sistema y ahora es un 35 % e incluso dentro de ese número es una minoría, menos de 25 % de los empleados canadienses tienen un sistema de pensión con base en el lugar de trabajo.

Este periodo, desde los años 90, y que conocemos como neoliberalismo, que incluye la desregularización financiera y privatización, proceso que fue famoso en Chile y donde -de alguna forma- fue pionero, fue además, muy grande en el reino unido (RU) con Margaret Thatcher, donde hubo una gran privatización. En el RU se establece un estándar que otros países sintieron que tenían que seguir, sentían la presión de que tenían que continuar esa tendencia, y una de las consecuencias específicas de esa evolución fue que a medida que se daba la desregulación y a medida de que se agrandaban los sistemas de pensiones canadienses, se comenzó a ver la privatización de la infraestructura pública como una oportunidad de inversión. Esto significó que empezaron a comprar esas infraestructuras que habían estado hasta ese momento bajo el sistema público y que habían estado siendo dirigidas de manera pública, de hecho, los sistemas de fondos de pensiones canadienses a principio del 2000, junto con los australianos, fueron pioneros en un nuevo modelo para las inversiones de los fondos de pensiones, y este modelo se convirtió en algo reconocido y conocido incluso en Wall Street y en Londres.

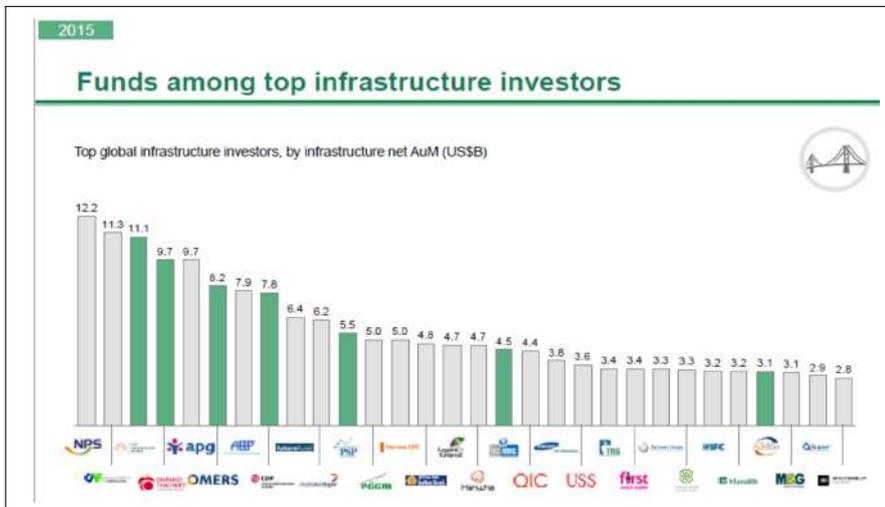
Lo que se ve en la Figura 2.7, es el titular de la revista The Economist de marzo de 2012, donde apareció un artículo sobre llegada (rara) de este sistema de pensiones canadienses y lo denominaban “Los revolucionarios del Maple” (*Maple revolutionaries*), donde se hablaba sobre la infraestructura del Reino Unido, cómo se había privatizado, y lo que había ocurrido en otros países; e incluso mencionaban a Chile.

Figura 2.7: Titular de la revista The Economist (marzo, 2012)

Muy bien, esto ha ocurrido a pesar -obviamente- de los grandes problemas que tienen que ver con la privatización. Y lo que me llama la atención a mí como una persona que viene del sindicato público en Canadá, es que sabemos que el record de privatización en el Reino Unido es una historia de desastres: la privatización de los recursos hídricos, de la electricidad, del transporte, de las vías férreas, de los correos, todas estas son privatizaciones reconocidas incluso en la prensa como si fuera un desastre financiero, y en especial un desastre social, lo cual tiene que ver con que se está aumentando las comisiones, los costos, y los costos de uso. Y a pensar de eso, existe una extraña ironía, ya que los fondos de pensiones canadienses, -mayoritariamente de empleados públicos que también están luchando contra la privatización-, están ahora aprovechándose de la privatización en el mundo, como lo que se ve aquí en la realidad chilena.

Figura 2.8: Diez grandes fondos de pensiones canadienses

Figura 2.9: Principales inversionistas en infraestructura a nivel mundial (2015)



Me gustaría darles unos ejemplos que describen precisamente cuáles son las instituciones a las que me estoy refiriendo. Hay una lista famosa de los 8 o 10 grandes fondos de pensiones canadienses y todos ellos son de empleados públicos. Lo que vemos en la Figura 2.8 es una lista de los 10 más grandes, la mayoría probablemente desconocido por ustedes, aunque probablemente uno o dos pueden serles familiares. A la derecha es posible ver el Sindicato de los Profesores de Ontario (Ontario Teachers' Pension Plan), que tienen más o menos 200 mil millones de dólares en activos, son inversionistas muy importantes aquí en Chile.

La Figura 2.9 fue preparada por un grupo de consultores en Boston (EE.UU.), y ellos han resumido cuáles son los más grandes inversionistas en infraestructura a nivel mundial. Acá hay información muy llamativa, por ejemplo, las barras verdes representan los fondos de pensiones canadienses y esto para mí es sorprendente, los fondos canadienses son pioneros y líderes globales en este tipo específico de estrategia de inversión y en este modelo.

En la Tabla 2.6, se puede ver otra versión de la misma información. Aquí vemos las principales 10 instituciones que son inversionistas y están clasificadas con base en la cantidad de activos que han distribuido, que han asignado a la infraestructura. La primera, es un fondo japonés, no sé muy bien porque está en esta lista o si realmente están invirtiendo en infraestructura yo no tengo información sobre fondos de pensiones japoneses no sé si están invirtiendo o no en infraestructura, creo que lo hacen más a nivel local, pero lo que sí es claro es que todos los otros que están en la lista son los mismos fondos canadienses, con grandes asignaciones en infraestructura (de entre 10 %, 15 %, 20 % incluso 23 %) de todos los activos están siendo

Tabla 2.6: Principales inversionistas por cantidad de activos distribuidos

Rank	Investor	Location	Current Allocation to Infrastructure (\$bn)	Current Allocation to Infrastructure	Assets under Management (\$bn)
1	Japan Bank for International Cooperation	Japan	41,6	24,0%	JPY 18.463,8
2	CPP Investment Board	Canada	15,3	5,5%	CAD 367,4
3	OMERS	Canada	12,5	22,0%	CAD 77,0
4	CDPQ	Canada	9,9	5,2%	CAD 248,0
5	Ontario Teachers Pension Plan	Canada	9,6	8,2%	CAD 152,4
6	APG - All Pensions Group	Netherlands	9,1	2,0%	EUR 413,0
7	AustralianSuper	Australia	6,9	10,0%	AUD 92,0
8	Alberta Investment Management Corporation (AIMCo)	Canada	6,1	8,9%	CAD 9,0
9	British Columbia Investment Management Corporation	Canada	6,0	6,0%	CAD 130,0
10	PGGM	Netherlands	6,0	3,0%	AUR 180,0

Fuente: Preqin, 2016.

asignados a esta categoría, a la infraestructura, una vez más esto antes en infraestructura pública y ahora vemos que está siendo privatizada.

Existe otro periódico llamado The Telegraph que también se da cuenta de esto y de hecho hizo una descripción muy bonita que demuestra precisamente a lo que me refiero y dice lo siguiente: *“el abordaje canadiense a este tipo de inversiones es algo único porque a diferencia de lo que ocurre en otros lugares del mundo ellos invierten directamente en adquisiciones, es decir, son los dueños no están comprando algo simplemente unas acciones, en su lugar son los dueños de infraestructura de propiedad bajo el principio de que esto va a proporcionar grandes retornos y han acumulado activos en todo el mundo incluyendo en el Reino Unido, y están comprando las vías férreas de alta velocidad, han comprado el sistema nacional de lotería, algunos aeropuerto, muchos aeropuertos, de hecho se asociaron también con el sistema portuario británico”*, estamos hablando entonces de fondos de pensiones canadienses que son dueños de los puertos en el Reino Unido y que han participado en grandes negociaciones en los últimos años, incluyendo las más grandes adquisiciones que se hayan dado históricamente, es decir, están comprando empresas grandísimas. La última frase señala que *“en este nuevo mundo post crisis, los fondos de pensiones canadienses han sido vistos en Wall Street como los nuevos maestros del universo”*, no sé si esta frase *“maestros del universo”* (masters of the universe) se puede traducir correctamente en español, pero se refiere normalmente a los gigantes del capital en el mercado de Wall Street, así se ve lo que está ocurriendo con los fondos de pensiones canadienses, que se han convertido en los maestros del universo. Obviamente esto es un poco abstracto cuando hablamos de infraestructura, pero para explicar esto en la práctica, voy a pasar a un tema que creo que es importante para todos ustedes aquí en esta sala.

Una de las cosas que puede ser uno de los ejemplos más importante de las inversiones de los fondos de pensiones en infraestructura no es lo que ocurre en el Reino Unido, sino lo que ocurre acá en Chile. Pasaré a listar los fondos de pensiones canadienses que se han aprovechado, y que han tomado esta oportunidad para comprar infraestructura pública en Chile. Por ejemplo, el fondo de los profesores de Ontario es el dueño controlador de varias empresas de agua en Chile, no conozco el detalle de estas empresas, pero sus nombres son ESSBIO, ESVAL, NUEVOSUR, Aguas del Valle. Hay otro fondo de pensiones de Alberta en el occidente de Canadá que se llama AIMCO y que es dueño controlador del Grupo SAESA, que es la segunda empresa chilena de transmisión de electricidad y compañía de distribución; y además hay un consorcio de tres fondos de pensiones canadienses, CPPIB, PSP, bcIMC, son tres de los grandes fondos de pensiones canadienses que son el consorcio controlador de la empresa denominada Transelec, la más grande de Chile en la transmisión de electricidad, con una transmisión que llega al 98% de la población chilena. Por lo tanto eso en sí mismo ya es muy importante, porque el agua y la electricidad en Canadá son básicamente públicas, hay presión para privatizar estos recursos, pero los sindicatos y los trabajadores que son beneficiarios de estos fondos estamos constantemente en batallas contra la privatización de estos recursos, en el caso del agua casi todos los sistemas de recursos hídricos en Canadá son públicos, por una muy buena razón y estamos totalmente opuestos a su privatización, entonces como les dije esto es muy contradictorio y es muy sorprendente también.

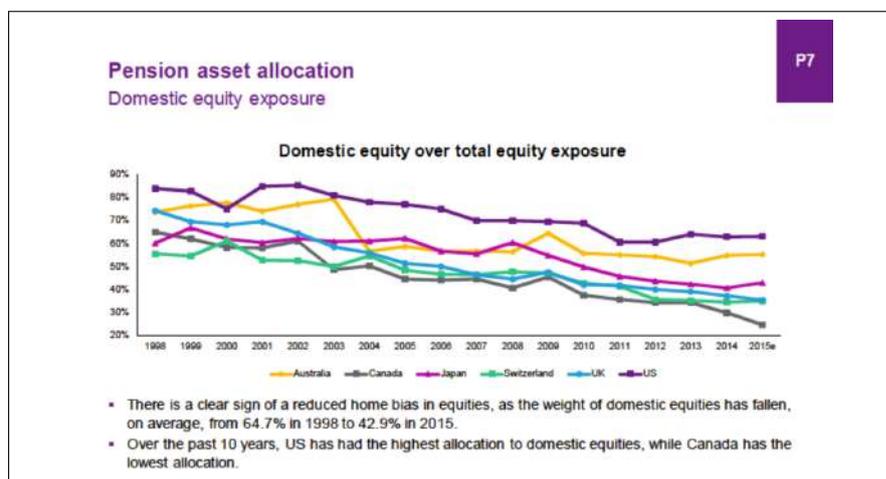
Cuando empecé a investigar este tema hace muchos años, me di cuenta que esto no necesariamente era una opinión popular en Chile, la privatización. Empecé a leer sobre los movimientos en Chile que luchan para recuperar los recursos hídricos y contra las tarifas, el aumento de tarifas y los cargos de estas empresas, por lo tanto hay procesos que están -con mucha razón- exigiendo una nueva lógica para la provisión de estos servicios. Cuando comencé esta investigación me encontré con una serie de fotografías que muestran la lucha de estos grupos, y cuando vi todo eso, me di cuenta que en Canadá nadie lo sabía, la mayoría de los trabajadores canadienses, los afiliados a estos sistemas de pensión, no tienen idea que estos fondos invierten en países como Chile de esta forma. Es decir, estos son movimientos de oposición que quieren recuperar estos activos, esta estructura pública, y nosotros deberíamos entonces estar estableciendo una relación de solidaridad con estos mismos movimientos en otros países. Cuando encontré dichas fotografías, vi camaradas, vi compañeros, miembros de esta lucha similares a nosotros en Canadá, pero no tenemos una relación de solidaridad, una relación directa con ellos, por eso estoy tan contento de estar acá, espero encontrar maneras de conectarnos y de construir relaciones entre nuestros movimientos, quiero generar un debate en Canadá acerca de qué significaría eso y cómo discutir estas prácticas.

Bueno no es solo Chile. Los fondos canadienses y otros fondos de pensión

“salieron de compras” en todo el mundo buscando oportunidades y están también involucrándose en la política de varios países intentando hacer que más negocios surjan.

Otro titular -también en inglés- de un fascinante artículo de Reuters, creo que del 23 de mayo de 2016, y habla sobre un anuncio del gobierno brasileño sobre el lanzamiento de un programa llamado “Roadshow”, una “gira”, es decir, van a Nueva York y a Londres a vender activos públicos en los mercados financieros y están hablando específicamente de la invitación que hizo el gobierno brasileño a fondos soberanos de los estados del golfo, arábico y también empresas canadienses, y esas empresas son justamente los fondos de pensión, por ejemplo Brookfields por ejemplo que invierte dinero de las pensiones en estos activos. Lo más interesante de este artículo para mí es que salió en mayo del 2016, y los que han estado siguiendo la política brasileña recuerdan que el 23 de mayo del 2016 fue dos semanas después del impeachment de la presidenta Dilma Rousseff y su reemplazo por el presidente Temer. Este nuevo gobierno que entonces lanza este proceso de venta; luego vino un acuerdo también, el año pasado, el mayor fondo canadiense estuvo en un consorcio para la privatización de un complejo eléctrico en Brasil. Esos son los tipos de negocios que los fondos canadienses quieren obtener y están constantemente en contacto con estos gobiernos que pueden proporcionar estas oportunidades de negocios.

Figura 2.10: ¿Por qué los fondos de pensión canadienses no invierten en infraestructura canadiense?



Concluyendo mi presentación ¿Por qué los fondos de pensión canadienses no invierten en “su casa”? ¿En Canadá? ¿Por qué lo hacen internacionalmente? La Figura 1.10 es un gráfico que nos muestra una comparación entre los fondos canadienses y los fondos de pensión de Estados Unidos, el Reino Unido y Australia, entre otros, y es interesante ver el porcentaje de inversión

nes domésticas, y muestra que en esta comparación los fondos canadienses son los que menos invierten “en casa”, como 20 % inversiones domésticas 80 % internacionales es decir, en Canadá se practica una internacionalización extrema, y hace 20 años los fondos de pensión no se invertían así, los países se aseguraban que los fondos se mantuvieran en casa, domésticamente, muchas veces aportándole al proceso de desarrollo del país, controlado democráticamente, y con un propósito de desarrollo y eso es lo opuesto de esto. Canadá es un ejemplo extremo, pero debo agregar que en Estados Unidos, en Reino Unido, y otros países ellos miran lo que hacen los canadienses y los australianos como un modelo, un ejemplo, de lo que tienen que seguir es decir, es el estado del arte de las prácticas globales de inversión de fondos de pensión.

Tabla 2.7: Inversiones directas en infraestructura de fondos de pensiones canadienses

PENSION PLAN / ASSET MANAGER	ASSET / PROJECT	INDUSTRY	LOCATION
Ontario Municipal Employees Retirement System / Borealis Infrastructure (OMERS)	Fortum Distribution AB	Power distribution	Finland
	Confederation Bridge	Toll Bridge	Canada (PEI-NB)
	London City Airport (with OTHP)	Airports	United Kingdom
	High Speed 1 (with OTHP and Caisse)	High speed rail	United Kingdom
	Associated British Ports	Ports	United Kingdom
	Chicago Skyway	Toll Roads	United States
	Lifelabs	Community laboratories	Canada (ON)
	Royal Ottawa Hospital, Brampton Civic, Niagara Health System	Hospitals	Canada (ON)
Ontario Teachers' Pension Plan (OTPP)	Busy Bees-BrighPath Early Learning	Child care centres	United Kingdom, Canada, Other
	Bristol international Airport, Birmingham Airport, London City Airport	Airports	United Kingdom
	Brussels Airport, Copenhagen Airports	Airports	Europe
	AndesCan	Water and electricity utilities	Chile
	Camelot Group PLC	National lottery	United Kingdom
	Essbio, Esval, Essal, Aguas Andinas	Water utilities	Chile
Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB)	LHP (divested March 2017)	Chain of 5 hospitals	United States
	Arco Norte (with OTHP)	Toll Roads	Mexico
	Interparking	Parking lots	Belgium
	NortConnex	Toll Roads	Australia
	Liberty Living	Student accommodation	United Kingdom
	Highway 407	Toll Roads	Canada (ON)
	Chilean Water	Utilities	Chile
	Puget Sound Energy (with bcIMC)	Electricity and water utility	United States
	Transelec	Electricity transmission	Chile
Caisse de depot et placement du Quebec (CDPQ Infra)	Réseau Electrique Métropolitain	Electric light rail	Canada (QC)
	Eurostar Channel	High speed rail	France
	ICA Operadora de Vías Terrestres	Toll highways	Mexico
British Columbia Investment Management Corporation (bcIMC)	Asciano (with CPPIB)	Rail and ports	Australia
	Transelec	Electricity transmission	Chile
	Canada Line / InTransit	Commuter rail	Canada (BC)
	Puget Energy	Water and electricity utility	United States
	Thames Water	Water utility	United Kingdom
	Oceanex	Seaport	Canada (NL)
Ontario Public Service Employees Union Pension Trust (OPTrust)	Globalvia	Toll roads, Rail, Hospitals	Spain (and other, mainly Europe)
	Porterbrook Rail	Rail and ports	United Kingdom
	InfraREIT	Energy	United States

Fuente: Compilación propia en base a sitios web de pension plan y reportes anuales, Informes Pegin 2013-2016, Boston Consulting Group 2015 y varios reportes financieros de prensa.

La Tabla 2.7 es una compilación propia, que contiene una lista de las inversiones en infraestructura en todo el mundo, incluidos Chile y el Reino Unido. Y como conclusión, quisiera hacer algunos comentarios explicando por qué los fondos canadienses llevan a cabo estas prácticas. Personalmente he escrito sobre eso, publiqué un libro, un compilado de artículos llamado *La contradicción del capitalismo de los fondos de pensión* (*The Contradictions of Pension Fund Capitalism*), y en esta publicación hay un capítulo que se refiere a este tema. Es decir, tengo un comentario, un análisis más profundo acerca de esto, ya que creo que existen algunas cuestiones teóricas sobre lo que está ocurriendo. Les daré mi visión explicación un poco como lo teorice. La búsqueda de utilidades por parte del sector privado es parte de la crisis del capital, la crisis de bajo crecimiento persistente. Y de manera muy directa y simple diría que las instituciones financieras poderosas han identificado que lo que resta del sector público, es la nueva frontera de regeneración de crecimiento, de rentabilidad, y eso requiere la privatización y la financiarización, esto es, asegurarse de que los estados y los gobiernos ofrezcan protección a inversionistas internacionales para que el riesgo de esas inversiones sea bajo. Cuales sectores serían estos, ya he mencionado algunos, pero les puedo dar una lista más completa, aeropuertos, puertos, carreteras, transmisión y generación de electricidad, comunicaciones, ferrocarriles, ductos, en la línea de infraestructuras más tradicionales, pero también vemos más recientemente escuelas, hospitales, penitenciarias, vivienda, todo está sobre la mesa abierto para el negocio y el objetivo es que se abra aún más: servicios sociales, guarderías, servicios postales, todo lo cual tiene un efecto muy grande sobre políticas públicas. Todo lo anterior es un proceso político, estos fondos están involucrados con los gobiernos de los países y se están organizando políticamente. En la Figura 2.11 podemos ver a la Asociación de Inversionistas en Infraestructura Global, una asociación formada en Toronto, Canadá, en 2015, y ahí van a ver los 10 fondos de pensiones que les mostré antes, los grandes diez, pero también van a ver otros nombres, Goldman Sachs, J.P. Morgan, KPMG, es decir, una industria de la privatización que se organiza políticamente para que esto siga ocurriendo cada vez más, no son solo los sistemas de pensiones, ellos son una parte importante, pero hay una industria aún más grande de capital privado.

Esta diapositiva es muy importante por lo sorprendente que es. Se trata de un artículo del periódico *Financial Times*. Yo sigo siempre informaciones sobre el mundo de la infraestructura y -además- el mundo del capital privado para inversión (*Private Equity*), el cual también invierte bastante en infraestructura, el capital privado no son acciones públicas pero, es decir propiedad directa, en esta industria en este mercado, reciben fondos de varios inversionistas, de los fondos de pensión, aseguradoras, bancos, y estos fondos se usan justamente en este sector, y tienen ese concepto que se llama, *dry powder* o polvo seco, es decir, hay más de 2.500 billones de dólares en este tipo de inversiones, y todo este efectivo está listo para la inversión jus-

Figura 2.11: Los grupos de capital de inversión (Private Equity) tienen un nivel récord de fondos disponibles para invertir (dry powder)



to después de encontrar alguna oportunidad; están estudiando posibilidades para ver cómo pueden invertir todo este dinero que está ahí esperando de manera segura.

Y ahora, desde una perspectiva más positiva, hay resistencia contra este proceso, sé que hay resistencia en Chile, pero también en el Reino Unido, bueno, hay peleas por todo el mundo. Pero una de las más importantes -políticamente hablando- es lo que hoy día ocurre en el Reino Unido. No sé si en Chile están al tanto de los eventos políticos del Reino Unido pero el Partido Laborista y Jeremy Corbyn han anunciado su intención de recuperar los recursos privatizados como el agua, el correo, los ferrocarriles, y volver a nacionalizarlos; han propuesto hacerlo de una forma agresiva y compensando a los propietarios con un valor contable, no un valor de mercado, solamente darles el valor contable. Esto es -políticamente- una controversia obviamente política, y por ello el sector financiero ha estado realizando violentos ataques a Jeremy Corbyn. Ejemplo de ello, es un titular aparecido en medio inglés The Times, del 4 de diciembre de 2017, el cual decía: “Corbyn puts your pensions at risk, Labour-controlled Camden council told” (Corbyn pone en riesgo sus pensiones, señaló el Consejo Camden controlado por los trabajadores), por ejemplo, a través de este titular se busca apelar a los trabajadores diciendo ‘no apoyen a Corbyn porque su plan no será bueno para su pensión’, porque sus fondo de pensión hoy en día dependen de los retornos de estos inversionistas. Parece increíble, pero es exactamente una ilustración de esta financiarización que les he mencionado. Sé que estoy fuera de tiempo, y terminé mi presentación comentándoles que estamos desafiando esto, pero nuestro éxito ha sido mínimo por la forma con que controlan la situación. Espero que al inspirarnos en las luchas de Chile, del Reino Unido, incluyen-

do el movimiento NO+AFP, quiero expresar mi solidaridad hacia ustedes, y espero que luego podamos tener más diálogo y que podamos desarrollar una relación más profunda.

—Capítulo 3—

**¿Cómo funcionan los
Sistemas de Reparto en
el mundo? mitos y
realidades**

Presentación

El presente capítulo denominado “*¿Cómo funcionan los sistemas de Reparto en el Mundo? mitos y realidades*”, presenta una perspectiva del funcionamiento, organización y resultados de los sistemas de reparto a partir de experiencias concretas en diversos países de América y Europa.

El primer trabajo se titula “El capital va de compras: privatización y derechos sociales para la acumulación capitalista”, el cual entrega una descripción crítica de la articulación y funcionamiento del sistema de pensiones en Brasil, enlazando esto con el ciclo de acumulación capitalista.

Una mirada con enfoque a las instituciones políticas y financieras que participan del sistema de reparto es la que brinda el siguiente trabajo de este capítulo, el cual se titula “Cómo funcionan los sistemas de Reparto en el mundo: el Caso de Uruguay”. Además, este texto permite conocer la experiencia de un Sistema de Reparto que funciona conjuntamente con un régimen de capitalización, originando una estructura mixta para el modelo previsional.

Finaliza el capítulo la presentación del Caso de Canadá, donde se indaga en los fundamentos ideológicos, históricos y políticos de la articulación del sistema previsional canadiense, profundizando en los intereses del capital y las organizaciones de trabajadores.

3.1. El capital va de compras: privatización y derechos sociales para la acumulación capitalista

Sara Granemann¹

Mestra y Doctora en Serviço Social ²

*“Mas há sempre uma candeia
dentro da própria desgraça
há sempre alguém que semeia
canções no vento que passa.
Mesmo na noite mais triste
em tempo de servidão
há sempre alguém que resiste
há sempre alguém que diz não.”*

Manuel Alegre - Trova do vento que passa

El 5 de octubre de 1988 fue promulgada la Carta Magna brasileña que rige hasta la actualidad: nacía allí una nueva Constitución de la República Federal de Brasil, elaborada después de 21 (veintiún) años de la prolongada dictadura del gran capital (1964/1985).

Las luchas por el fin de la dictadura del gran capital determinaron condiciones muy particulares de ascenso social y político de las pautas y de la organización de las luchas de la clase trabajadora que posibilitaron las condiciones para que la ley máxima del país inscribiera en su texto algunas victorias sustantivas, en dimensiones significativas de la vida de los trabajadores/as brasileños/as. Podemos citar como ejemplos: el reconocimiento de los derechos fundamentales, la institucionalización de derechos sociales como el de la Seguridad Social, la calificación de la tortura como crimen sin derecho a fianza y el establecimiento de elecciones directas para todos los niveles de los poderes Ejecutivo y Legislativo.

La Seguridad Social construida en Brasil, a partir de 1988, no es comparable al experimento que instituyó el welfare state europeo. Hay muchas razones para la gran distancia que existe entre una y otra iniciativa y que lo volvieron posible en Brasil y en Europa, respectivamente, la Seguridad Social y el Estado Social. Los suelos europeos temporal e históricamente resultaron en una experiencia limitada a aquella porción del mundo, particulares y *sui*

¹N.d.E: Este texto ha sido traducido del Portugués al español por Francesco Sciolla Donoso.

²Professora de la Universidad Federal do Rio de Janeiro- UFRJ. Pós-doctorado en História Social Contemporânea por la Universidade Nova de Lisboa. Bolsista produtividade do CNPq.

generis. El Estado Social no fue estructurado en Brasil en ningún momento de su evolución histórica.

La particularidad de la Seguridad Social en Brasil tampoco puede compararse con las iniciativas ocurridas en porciones significativas de Europa porque aquí no se combinaron las políticas sociales y las políticas de empleo. Aunque urge tomar nota: en el modo capitalista de producción es un mito pensar que es posible el pleno empleo. En el período entre 1945 a 1972, en cierta medida el empleo fue ampliado en zonas específicas del planeta. Esta ampliación se dio con relaciones y conexiones también debidas e influenciadas por las luchas de liberación e independencia de los países que vivían, en el ya adelantado avance del calendario del siglo XX, como colonias de naciones europeas, principalmente en los continentes africano y asiático.

La Seguridad Social delineada en la Carta Fundamental –se insiste, incomparablemente más limitada que en su versión europea– estableció en su artículo 195 que su alcance y financiamiento serían atribuciones y responsabilidad de toda la sociedad brasileña, eufemismo para justificar una igualdad económica como si las diferentes clases sociales en una formación social dada, fuesen de naturaleza similar en el control y en la posesión de la propiedad. La financiación dividida, en la apariencia, de las relaciones sociales, como una responsabilidad igualmente compartida por la sociedad en su conjunto, instauró la recaudación de impuestos y contribuciones sociales al capital y la clase trabajadora. En esencia, toda producción de la riqueza –en este caso, al asumir la forma de impuestos y contribuciones sociales– proviene de una fuente única: la del trabajo expropiado de su productor, vale decir, de las trabajadoras y trabajadores.

Según la letra de la ley, la Seguridad Social como deber del Estado (del Gobierno Federal, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios), está mediada por recursos directos e indirectos recogidos por impuestos de toda la sociedad. Además, se establecieron en la carta constitucional las siguientes contribuciones sociales: a) del empleador y de la empresa con incidencia sobre la nómina de salarios y demás productos del trabajo, de los ingresos o facturación y del lucro; b) del trabajador y de los demás asegurados de la Previsión Social; c) sobre los ingresos de juegos de azar (juegos y apuestas); de los importadores de bienes y servicios del exterior, o de quien la ley a éste equipare. No obstante, la retórica de que la formación de los recursos estatales es de responsabilidad de toda la sociedad, investigaciones de Salvador (2012) demostraron la regresividad del financiamiento del Estado Brasileño que recae sustancialmente sobre los hombros de la clase trabajadora. Según el autor:

“La correlación de la lucha de clases en el país, en el contexto del neoliberalismo, fue desfavorable para los trabajadores y decisiva para el predominio de los impuestos indirectos y regresivos en la estructura tributaria. El sistema tributario fue edificado para privilegiar la acumulación capitalista y gravar a los más pobres y a los trabajadores asalariados, que efectivamente

“pagan la cuenta”. Ellos son los mayores responsables del financiamiento del Estado brasileño, asumiendo más de 2/3 de los ingresos recaudados por el Estado Federal, estados, Distrito Federal y municipios. Las inversiones financieras son menos tributadas que la renta de los trabajadores asalariados. El capital fue el mejor ganador del sistema tributario construido en los gobiernos de Fernando Henrique Cardoso y Lula. El sistema financiero paga menos impuestos que el resto de la sociedad.”

El financiamiento del Estado brasileño es escandalosamente regresivo porque las contribuciones son recogidas, principalmente, de los trabajadores/as. En el otro lado de la ecuación, tenemos una inversión casi completa: el destino de los recursos recogidos por el Estado, en el momento de su distribución, son casi enteramente entregados a los capitales y sólo migajas al trabajo.

En el ámbito de los deberes del Estado y de los Derechos Sociales de la ciudadanía, se instituyeron las siguientes políticas sociales, de naturaleza universal, pública y ejecutados por el Estado: las de la Seguridad Social, compuesta por Previsión Social, Salud y Asistencia Social; las de educación, cultura, deporte, ciencia y tecnología, comunicación social, medio ambiente y protección de los pueblos originarios. En Brasil, país de dimensiones amazónicas y con una población de proporciones continentales, la construcción de un único sistema de previsión social fue propuesta por la clase trabajadora, lamentablemente derrotada por los capitales y sus representantes en el Estado; representantes que querían mantener la enorme riqueza movilizada por el sistema previsional público en varias manos y bajo el control de los distintos poderes en los múltiples niveles del Estado brasileño: en orden decreciente (Federación, Estados y Distrito Federal y finalmente Municipios).

La disputa intracapital por el control de las cifras movilizadas por la previsión social puede ser dimensionada por los grandes números de la economía del país, que operan como indicadores de las dimensiones y la complejidad de Brasil. El producto Interno Bruto (PIB) en 2018 alcanzó R\$ 6.827.586 (seis mil millones ochocientos veintisiete mil millones quinientos ochenta y seis millones) o \$ 1.896.551 (mil ochocientos noventa y seis mil quinientos cincuenta y un millones) en la conversión promedio R\$ 3.6 = US\$ 1.0, para el año 2018. En julio de 2019, (IBGE-PNAD-C) la población ocupada totalizó 93.6 (noventa y tres coma seis) millones de una fuerza de trabajo (empleados y desempleados) estimada en 106.2 (ciento seis coma dos) millones de trabajadores de un contingente total que ronda los 210 millones de habitantes.

En una economía que está entre las 10 más grandes del planeta, es curioso notar: la propuesta de unificación de los sistemas públicos en un solo régimen de autoría de la clase trabajadora y que fue derrotado en 1988, vuelve tras cada contrarreforma a la previsión, ahora defendida por los propietarios de los capitales como una amenaza reductora de derechos. Se trata de una defensa de los capitales por una “isonomía inversa” para construir

una sola previsión, homogeneizada, no por la integración de los 2.130 institutos previsionales con la preservación y extensión de mayores derechos para toda la clase trabajadora; sino que la propuesta de los capitales ha sido la de fusionar los deberes y derechos siempre tomando los más bajos como el modelo para ser extendido para todos los trabajadores y trabajadoras del país.

La diferencia entre las propuestas reside en lo siguiente: la primera, de la clase trabajadora, estaba destinada a consolidar derechos más amplios, en un mismo régimen, por la solidaridad de una enorme participación, de millones de trabajadores; situación que posibilitaría, por el gran volumen de recursos recaudados, propiciar mejores jubilaciones, sobre todo para aquellos valores más bajos, casi siempre de trabajadores más pauperizados en la cadena de trabajo del país; la propuesta de los patrones pretende mantener la fragmentación de los regímenes e institutos pero quiere tomar el derecho más degradado como modelo para su extensión para toda la clase trabajadora brasileña, bajo el discurso de que existen privilegios de unos trabajadores por sobre otros. Aquí nos permitimos un sarcasmo: ¡la burguesía brasileña siempre está muy preocupada en que opere la igualdad entre todos/as! Debido a ella, como clase propietaria, la igualdad, la fraternidad y la libertad no serán viables, por lo que su discurso no es más que una mistificación que sitúa la injusticia como algo presente en la esfera de la seguridad social en particular, y en los derechos sociales en general.

La opacidad en el discurso burgués y de sus estados utiliza de modo oportunista los instrumentos de difusión del modelo defendido por los grandes capitales y que remite a los mínimos sociales recomendados por el Banco Mundial (1994), como el pilar público, “universal”, básico y a nuestro parecer, muy reducido en términos de valores monetarios.

El gran capital recomendaba en todo el mundo, como camino de superación de su crisis de fines de la década de 1960 y de inicios de la década de 1970, la reducción de los derechos de los trabajadores/as, especialmente los previsionales. En la dirección opuesta, en el Brasil de finales de la década de los ‘80, la fuerza de la clase trabajadora estructuraba una sólida política pública de previsión social que se materializó en la ley máxima de 1988, como una política social de previsión compuesta por dos sistemas públicos, estatales, de previsión social:

1) El Régimen General de Previsión Social (RGPS): bajo este régimen se acogen los trabajadores y trabajadoras empleadas por los capitales bancarios, agrarios, industriales y comerciales. Los empleadores contribuyen con un 20 % (veinte) sobre el total de las remuneraciones pagadas, adeudadas o acreditadas bajo cualquier título, durante el mes. Para los trabajadores el porcentaje de contribución establecido está entre el 8 % (ocho) y el 11 % (once), dependiendo del monto de salario recibido, base para la contribución y sobre el cual se calculan los diferentes porcentajes, las tasas de contribución pagadas al Instituto Nacional de Seguridad Social – INSS, institución

estatal que viabiliza el acceso a los derechos previsionales y asistenciales y las administra al interior del Sistema de Seguridad Social. El cuadro abajo presenta la síntesis de las tasas de contribución que se inician con un 8 % sobre el Salario Mínimo, cuyo valor es de R\$ 998,00 (valor mínimo) y va hasta el valor máximo pagado para las pensiones de R\$ 5.839,45, cuya contribución es del 11 % de ese valor.

Tabla 3.1: Valores y porcentajes de contribución de los trabajadores/as al RGPS

Salario Base de Contribución (R\$)	Tasa INSS/trabajador/a
hasta \$1.751,81	8 %
de \$1.751,82 a \$2.919,72	9 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ordenanza del MINISTÉRIO DE ECONOMÍA, N° 9, de 15 de enero de 2019.

La magnitud de este régimen público de previsión social, puede ser medida en las cifras recientemente divulgadas por el Ministerio de Economía: en julio de 2019 se pagaron 35.226.976 (treinta y cinco millones, doscientos veintiséis mil novecientos setenta y seis) derechos previsionales y asistenciales, de los cuales 34.461.814 (treinta millones cuatrocientos sesenta y un mil ochocientos catorce) son derechos de jubilación; los demás son derechos de asistencia social, dirigidos sobre todo a aquellos/as que fueron trabajadores informales a lo largo de su vida y que no alcanzaron a cumplir con la exigencia mínima de 15 años de contribución; trabajadores y trabajadoras que no tuvieron un contrato de trabajo formal por conveniencia de los patrones, pero que igualmente generan riquezas para el país deben, como está inscrito en la Constitución, tener la protección del Estado.

2) El Régimen Propio de Previsión Social (RPPS): completa el sistema público de previsión social brasileño. Se destina a la fuerza de trabajo empleada por el Estado en sus tres niveles constitutivos. Bajo el RPPS se acogen algunos trabajadores civiles que conforman una población de cerca de 10 (diez) millones de trabajadores y trabajadoras de los cuales casi 3 (tres) millones disfrutaban del derecho de jubilación. Los RPPS se distribuyen en 2.130 (dos mil ciento y treinta) institutos de previsión, conformados de la siguiente manera:

Los RPPS, tal como el RGPS, son políticas sociales bien estructuradas y que operan por reparto, por solidaridad. Además, mueven mensualmente grandes volúmenes de riqueza y, por esto, a lo largo de estos 31 (treinta y un) años de existencia como política de Seguridad Social establecida en la Constitución del país, han sufrido cambios récord en su estructura jurídico-legal original. En el período, los sistemas previsionales fueron alterados por 6 Enmiendas Constitucionales (EC) y dos intentos (bajo el gobierno golpista de Michel Temer y la que está en curso propuesta por el gobierno ultradere-

Tabla 3.2: Número de RPPS y valores de la contribución a la previsión social sobre el salario bruto:

Número RPPS	% Contribución trabajador sobre el salario Bruto
1 Federación	11 %
26 Estados y 1 Distrito Federal	Entre 11 % e 14 %
2.102 municipios	Entre 9 % e 14 %

Fuente: Elaboración propia.

chista de Jair Bolsonaro). Tales enmiendas a la Constitución desfiguraron la política de Seguridad Social, razón por la cual los sistemas de previsión social públicos, desde su formación, han sido la política social que más ataques y desestructuraciones ha sufrido a lo largo de este período de contrarreformas.

En el imaginario popular las “reformas” son tomadas como momentos alegres, de victorias en el cotidiano cuando, por ejemplo, hogares humildes, de trabajadores, sufren modificaciones esperadas hace mucho tiempo y cultivadas por sus propios habitantes para mejorar las condiciones de vida y de vivienda. De esta forma, las reformas aumentan derechos y las contrarreformas, los suprimen.

En el mundo político, reformas sociales estructurales, ya fueron edificadas y reconocidas como victorias de la “economía política del trabajo contra la economía política del capital”. En sentido opuesto a las reformas de carácter progresista que, como la Constitución de 1988, instituyeron y ampliaron derechos, las contrarreformas son medidas económico-políticas supresoras de derechos. Su ejecución aumenta el sufrimiento de la clase trabajadora al perjudicarla en sus condiciones de vida y de trabajo, reduciendo sus estándares. Al realizarse, las contrarreformas aumentan la explotación de la clase trabajadora.

Como ya afirmamos, en el curso de tres décadas fueron ejecutadas seis contrarreformas a la Constitución brasileña y a los artículos específicos sobre Seguridad Social y previsión pública, en particular; todas ellas disminuyeron derechos, ya sea por el aumento de la contribución, de la exigencia de aumento de la edad o de la combinación de nuevos parámetros junto con los ya existentes para acceder a la jubilación.

Las Enmiendas Constitucionales, cuyas contrarreformas fueron, hasta ahora, las más profundas son las siguientes: la EC 20/1998 propuesta y aprobada por iniciativa del gobierno de Fernando Henrique Cardoso y la 41/2003, enviada al legislativo en tiempos de la mayor popularidad del gobierno de Luis Inácio Lula da Silva. Las dos EC, cada una, en promedio, aumentó en 7 (siete) años de tiempos de trabajo y de contribución a lo ya

exigido y redujo, también en promedio, 30 % (treinta) los montos de las jubilaciones y pensiones de las trabajadoras y trabajadores del país.

Argumentos para contrarreformar los sistemas solidarios de previsión social: la producción de mitos

Los falsos argumentos para legitimar la destrucción de los sistemas de reparto fueron y son largamente utilizados en Brasil y pueden, a grosso modo, ser agrupados en ocho (posiblemente más) ejes de la contrarreforma. Al ser difundidas las falsas premisas generan inseguridad y, al mismo tiempo, la “oportunidad” de transformar el supuesto riesgo de desamparo en un negocio por la vía de la “previsión privada”, presentada como una salida factible y segura para sustituir la protección previsional pública y solidaria. Los argumentos son los siguientes:

1. Financiamiento de la Previsión Social

Los argumentos: Estados y capitales divulgan gastos insoportables y crecientes en los gastos de las jubilaciones de los trabajadores y trabajadoras. Propagan el “Costo Brasil” como uno de los más elevados del mundo y responsabilizan a los impuestos y contribuciones sociales previsionales y de Seguridad Social por el desempleo y la evasión de capitales extranjeros, siempre los denominados “héroes” generadores de riqueza para ser distribuida entre la población trabajadora. Anuncian, mes a mes, por medio de grandes aparatos mediáticos, la inminente quiebra de la economía del país debido a los gastos relacionados con los derechos previsionales.

Los hechos: no informan de la existencia de cuatro prácticas utilizadas por los grandes bancos, capitales industriales y por el agronegocio que equivalen al año a un presupuesto de la Seguridad Social. Los cuatro instrumentos eluden la obligación del capital de recaudar impuestos y sus obligaciones sobre la Seguridad Social y el bienestar público. En Brasil, la evasión de impuestos (burlar la ley y no aportar al Estado los impuestos que corresponderían), la Deuda Activa Previsional (empleadores que no recogen los impuestos correspondientes sobre la nómina de sueldos de los trabajadores), las exenciones que el Estado concede al capital en la forma de la renuncia legal a los deudores al sistema de seguridad social. Tales exenciones son ofrecidas al capital como estímulo a la generación de puestos de trabajo; y, por último, la Desvinculación de los Ingresos de la Unión (DRU por sus siglas en portugués *Desvinculação das Receitas da União*), mecanismo que permite al Ejecutivo retirar del presupuesto anual de la Seguridad Social, desde 1994, un porcentaje actualmente en 30 % (treinta), sin que sea necesario establecer

a priori en qué se gastará. El uso de esta suma estratosférica sólo se da a conocer al año siguiente.

2. Demografía y edad mínima de las jubilaciones

Los argumentos: La propuesta para elevar la edad mínima de jubilación va siempre acompañada de estadísticas para demostrar que en los siglos XX y XXI la edad y la expectativa media de vida llegaron a los niveles más elevados de la historia humana, y que eso vuelve imposible administrar la provisión de jubilaciones “generosas” como las entregadas después de la segunda guerra mundial en buena parte de los países del mundo. La táctica política consiste en enrostrar a los jóvenes la imagen de una solidaridad de parte de los capitales respecto de los hipotéticos sacrificios que se depositan sobre sus hombros para que los ancianos tengan una vida tan “privilegiada” en derechos sociales. Los hechos: en Brasil la exigencia de una edad mínima para jubilar de 65 años es superior al tiempo promedio de vida de hombres y mujeres en varios estados y principalmente, en los del Norte y Nordeste de Brasil. En muchos otros la edad promedio de vida es ligeramente superior a la exigencia de edad mínima de jubilación de 3 a 5 años. El argumento del privilegio de jubilaciones generosas y a lo largo de décadas no tiene correlato con la realidad que, al contrario, se estructura sobre la perversa exigencia de que se trabaje hasta la muerte. Gobiernos y capitales cuestionan el aumento en la esperanza de vida como si la mayor conquista de la humanidad, lograda sobre todo en los últimos 70 años, fuera un obstáculo para la realización de los derechos sociales. Respecto del aumento de la productividad del trabajo, muy superior al aumento de la expectativa de vida, no hay ni siquiera una mención de parte de los teóricos, del capital y los gobiernos. La productividad total del trabajo ha sido la variable olvidada de la ecuación relativa a la contribución del trabajo al derecho de jubilación. Los conocimientos legales, la estadística y el conocimiento en general no son ciencias neutras y pueden ser puestas al servicio de encontrar la mejor condición etaria para devolver a los trabajadores y trabajadoras sus años de producción de riqueza social en la forma de jubilaciones o aproximar lo máximo posible la realización de este derecho al momento de la muerte, como castigo por su lugar en la vida social.

3. Extinguir las diferencias en las reglas para hombres y mujeres

Los argumentos: Las luchas de las mujeres las llevaron a alcanzar, en todo el mundo, condiciones mucho más equilibradas con relación a los hombres en lo que dice relación al trabajo, salarios y expectativa de vida. Se afirma igualmente, sin respetar la enorme diferencia que se encuentra en la vida de las mujeres en diferentes países, que las mujeres alcanzaron una

cierta ventaja en términos de longevidad humana por sobre los hombres. Transforman la desigualdad de condiciones de vida y de trabajo en una guerra entre hombres y mujeres de la misma clase social y de esa forma justifican abolir las condiciones diferenciadas de jubilación entre hombres y mujeres.

Los hechos: Se sabe que hasta en las economías centrales las mujeres tienen jornadas más largas que los hombres, especialmente por sus diferenciadas responsabilidades en la reproducción social de la vida bajo el modo de producción capitalista. Incluso en países en que las políticas sociales de educación y salud aún no han sido desmontadas, crecen las privatizaciones en el acceso a la protección social. En las economías centrales, y de modo más contundente en las periféricas, cuando faltan mecanismos de protección social públicos la reproducción de la vida – niños y ancianos – nuevamente recae en las mujeres. En un país como Brasil en el cual el machismo es estructural a la reproducción del modo capitalista de producción, los matrimonios con significativa diferencia de edad entre los cónyuges casi siempre implican que las mujeres tengan menos edad al casarse y que los hombres tengan una edad significativamente más avanzada. Disciplinar la jubilación a partir de la edad de uno de los cónyuges es cargar a la normatividad jurídica los trazos patriarcales más moralistas y abyectos de la sociedad. Se identificó en el Sistema de Seguridad Social diferencias de edad significativas entre cónyuges en las regiones más pobres del país; el paso siguiente fue construir una ley para que tales diferencias fuesen, selectivamente, impedidas de ocurrir. Las mujeres más pobres perdieron años de derechos a pensión porque el análisis de los datos atribuyó como elemento motivador de las uniones con significativa diferencia de edad, matrimonios motivados por el interés en las pensiones. En este proceso, nuevamente, el Estado intenta determinar a los trabajadores y trabajadoras pobres con quien se pueden contraer relaciones afectivas y matrimoniales; a los ricos y hombres, supuestamente, las uniones con gran diferencia de edad dan fe y les confieren más poder y virilidad. Además, lo que el título de este punto enuncia es el propósito de suprimir los éxitos de la lucha feminista en hacer reconocer en la ley nuestras múltiples jornadas de trabajo (cuidar de la casa, de los hijos, estudiar y trabajar) y, por esto, alcanzar jubilaciones con menores exigencias, en edad y tiempos de contribución. La (ir)racionalidad de este ataque a los derechos de las mujeres se ampara en los datos demográficos que, también en Brasil, apuntan a una ligera superioridad en términos de expectativa de vida de las mujeres sobre los hombres. Se trata de poner en curso en el ámbito de la política social de la previsión social, una embestida selectiva y enérgica a los derechos de las mujeres. Silenciosamente, bajo la contrarreforma previsional, se desvaloriza el trabajo privado realizado en el ambiente doméstico y se legitima, en la ley, las múltiples formas de violencia que victimizan a las mujeres al quitarnos el reconocimiento por tareas tan pesadas que, con enorme frecuencia, componen el padecimiento femenino y las desavenencias

machistas entre parejas.

4. Reglas de las pensiones por muerte

Los argumentos: Las personas viudas con empleos y jubilaciones pesan de sobremanera sobre la previsión social porque son beneficiados doblemente: con jubilaciones y con pensiones (por muerte del cónyuge) y con hijos que sobre los 14 años ya son considerados, en Brasil, aptos para el trabajo; recibir pensiones hasta los 21 años de edad puesto que siendo ya mayores de edad, sería un privilegio y un incentivo a no trabajar.

Los hechos: Como en el ítem anterior, son las mujeres que, a pesar de sus múltiples jornadas de trabajo, viven más y por ello son, numéricamente, las detentoras de los beneficios de pensiones porque cuidan de su prole. Impresiona también cómo a los hijos e hijas de las camadas medias urbanas y a la burguesía no se le cuestione el derecho a la educación y a la pensión en caso de muerte de alguno de los progenitores. En cambio, a los descendientes de los trabajadores la ley quiere destinar sólo un porcentaje de la pensión (cerca del 10 % por cada hijo); porcentajes, exclusivamente para el sustento biológico, pobres en términos nutricionales. El trato entregado a los hijos huérfanos de los trabajadores cuando el tema es la pensión ya fue manifestado por un importante político del estado de Río de Janeiro, con una defensa de la política de aborto dirigida a las favelas por ser espacios de fabricación de marginales.

5. Previsión rural

Los argumentos: Las previsiones apocalípticas de los formuladores de las contrarreformas en Brasil consideran que los trabajadores y trabajadoras del campo son portadores de condiciones favorables de jubilación porque lo hacen con 15 años de contribución especial, resultante de un porcentaje contributivo sobre la venta de la producción doméstica anual en la agricultura familiar. La agricultura familiar es responsabilizada de un modo significativo por la generación de los difundidos falsos déficits previsionales, porque los economistas de mercado califican que sus contribuciones son pocas y bajas.

Los hechos: En el país del agronegocio, depredador ambiental para la producción de carne y soya para la exportación la producción de alimentación para la mayoría de los habitantes del país es realizada por la agricultura familiar; responsable del 70 % (setenta) del alimento que abastece al campo y las ciudades, las pequeñas unidades rurales, como el propio nombre lo indica, son mantenidas por el trabajo campesino, en un sistema familiar y doméstico. En el RGPS, los trabajadores y trabajadoras rurales empleados por el agronegocio están entre aquellos que tienen menor nivel de protección previsional y que, al mismo tiempo, sufren una profunda degradación de su fuerza de trabajo. Los trabajadores rurales y, más recientemente los/as

trabajadoras domésticas, constituyen el conjunto que, dentro de la clase trabajadora, más prematuramente entran a trabajar y con menos regularidad, sin registros laborales y carentes de cualquier garantía y protección de parte de los grandes propietarios de la tierra. Además, los capitales agrarios practicantes del agronegocio defienden la continuidad de la exención de impuestos para los exportadores de (sus) granos. Al mismo tiempo en que la contribución del agronegocio ha sido tratada con indulgencia por diferentes gobiernos, a los trabajadores rurales se les reserva un aumento en la cuota y la desmoralización al responsabilizarlos por inexistentes déficits previsionales.

6. Regímenes Propios de Previsión Social

Los argumentos: La Constitución de la República Federal de Brasil (artículo 40) y la Ley 9.717/1998 ordenan la existencia de RPPS que, conforme a los gobiernos, están constituidos de una masa de trabajadores y trabajadoras privilegiada, con salarios altos y condiciones de trabajo muy por encima de sus equivalentes en el mundo privado.

Los hechos: En Brasil de los años 1990, en momentos de la implementación de las políticas económicas y culturales típicas del neoliberalismo, fue la fuerza de trabajo empleada por el Estado y en las empresas estatales quien más resistencia ofreció al desmonte del Estado. La defensa del trabajo y de las políticas sociales para la clase trabajadora en general hace de la fuerza de trabajo empleada por el Estado, en sus diferentes momentos, un importante dique de contención contra la supresión de derechos laborales. La condición de trabajo estable ha sido también un valioso instrumento para la lucha contra los privilegios de los capitales por medio de denuncias de desvíos y prácticas de corrupción en el manejo del presupuesto público realizadas por algunos profesionales que lo elaboran técnicamente y por investigaciones académicas relativas al Estado y las políticas sociales.

7. Convergencia de los sistemas previsionales

Los argumentos: la existencia de sistemas tan diferenciados y fragmentados (RGPS y RPPS) produce una condición muy variada de derechos y vuelve imposible administrar al sistema previsional, marcado por distinciones para los más “ricos” sobre los más “pobres”, a las mujeres sobre los hombres, los más viejos contra los jóvenes y el campo sobre la ciudad.

Los hechos: Como ya se ha señalado en este texto, la construcción de un sistema previsional único siempre fue una de las banderas de la clase trabajadora en los años anteriores y durante la elaboración de la carta constitucional de 1988. Igualmente, en esta construcción la clase trabajadora tuvo una amarga derrota y el texto constitucional estableció diferentes regímenes previsionales, según a quien se vendiese la fuerza de trabajo. Actualmente,

como enfatizamos en el ítem anterior, al gobierno federal le interesa concentrar esta multimillonaria porción del fondo público – otra forma de decir de la riqueza socialmente producida por trabajadores– bajo un control único; probablemente, en aquel que sea más eficaz para transferir al capital real esta riqueza como remuneración de títulos de deuda pública de los entes federales.

8. Desvincular los beneficios pagados en el RGPS del Salario Mínimo (SM)

Los argumentos: el salario mínimo es el responsable por los (persistentes) déficits del sistema previsional del país. El establecimiento de un sistema universal público que proveyera un valor mínimo y universal sería más justo y daría oportunidades a los interesados de buscar formas alternativas de previsión para complementar sus rentas. El Salario Mínimo (SM) alcanza el insuficiente valor de R\$ 998,00 o US\$ 250 por mes aunque, según el Fondo Monetario Internacional la economía brasileña continúa ocupando el puesto de la 9ª mayor economía del planeta.

Los hechos: las luchas de la clase trabajadora, desde 1988, han impedido que ocurra la deseada disminución en los valores para la mitad o un tercio del SM como remuneración mínima a ser pagada como derecho de jubilación, pensiones y asistencia en el sistema de seguridad social. Las jubilaciones con valores mayores a un salario mínimo son progresivamente residuales en el RGPS. En tanto, todas las veces en que hay reajustes y correcciones en los valores del SM, también se corrigen los valores pagados a los beneficios de la Seguridad Social. Para los capitales este es uno de sus antiguos proyectos, los valores de los beneficios deben ser , tal como recomienda el Banco Mundial (1994), “apenas suficientes para combatir la indigencia en la vejez”. Lo que es suficiente siempre dependerá de la lucha de clases en cada país y en cada coyuntura. Conjuntamente, a los capitales y gobiernos, en Brasil este valor no sería nada más allá que, como máximo, un tercio del salario mínimo.

La razón para contrarreformar la revisión pública: la apertura de espacios para la “previsión privada”

En el debate general sobre la previsión social existente en Brasil, especialmente al compararlo con otros sistemas existentes en otros países, se acostumbra a decir del sistema previsional brasileño que es un régimen mixto. Desde nuestro punto de vista, tal afirmación no es sólo equivocada: es peligrosa porque asume la mistificación ideológica de los capitales, totalmente contraria a la previsión pública, y vuelve a la “previsión privada” como otra forma, variada y una alternativa previsional al lado de la pública. Para nosotras no hay nada más arriesgado que la naturalización de las relaciones sociales. A lo que técnicamente se denomina en Brasil previsión complemen-

taria, nosotras nombramos, sin rodeos, “previsión privada”, siempre entre comillas para llamar la atención de que no existe esta forma de previsión. A lo que así se llama es en la forma y en el contenido una inversión del mercado de capitales.

En el Brasil de la dictadura del gran capital en el año 1977, se instituye la “previsión privada” y se le acuñó el término de previsión complementaria. En la época, instituido el mercado de capitales e impulsada una nueva fase de desarrollo del capitalismo en el país –la edad de los monopolios– había que gestionar riqueza para dinamizar el sistema de crédito, de capital a interés y de capital ficticio. Urgía que se elevarán las finanzas –movimiento necesario del desarrollo de los monopolios– a otro aterrizaje, cualitativamente nuevo y superior en términos de organización de los negocios financieros. El dinero necesario para el apalancamiento del negocio se buscó en los trabajadores; pero no sería fácil convencerlos a adherir a algo que les fue ofrecido en dictadura; entonces, el Estado y las grandes corporaciones les ofrecieron ventajas para que adhiran a la “previsión privada”. Los trabajadores no lo sabían, pero estas decisiones fueron las protoformas de un largo proceso de desmantelamiento de la previsión social pública en Brasil.

En el montaje de este sistema de inversiones de capitales, nombrar como previsión a las inversiones privadas, de riesgo y de integración especulativa a los mercados internacionales, fue la estrategia utilizada para seducir a fracciones de la clase trabajadora que, en aquel momento, estaban con los salarios comprimidos por la dictadura, que les prohibía con mucha violencia cualquier manifestación por mejores condiciones de vida y de salario.

El sistema de “previsión privada” fue construido sobre dos pilares: a) la “previsión privada” cerrada, también llamada pension funds, que se refieren respecto al universo de una categoría de trabajadores, por ejemplo, los metalúrgicos o los bancarios. Trabajadores de otras categorías o de otras empresas no pueden formar parte de esta “previsión” o, lo que es lo mismo, de este fondo de pensión; para participar de ella, se debe trabajar en la empresa, en aquella categoría profesional. b) la “previsión privada” abierta y negociada, comercializada, por bancos, corredoras y aseguradoras, etc. En esta no hay ninguna vinculación con la categoría profesional del adherente. Basta el contrato individual con una institución bancaria-financiera para la compra a largo plazo de una especie de seguro o ahorro con reglas draconianas para el comprador de lo que podría ser aplicadas en un seguro común.

Sobre los riesgos se puede decir: las dos formas de “previsión privada” –la cerrada y la abierta– basan sus proyecciones de rendimiento, las cobranzas y la contribución de los “asociados” en expectativas de lucro futuro y en la mantención de altas tasas de interés pagadas por el Estado en la remuneración de títulos de deuda pública, papeles del Estado, comprados por estas no-previsiones, por inversores nacionales y extranjeros (fondos de pensión, AFP, bancos, empresas privadas, estatales y de otros países, etc.). Los valo-

res recogidos de los trabajadores cada mes constituyen un fondo de recursos que es puesto a disposición para que el mercado de capitales movilice la especulación, aumente la explotación de los trabajadores e imponga ajustes fiscales a los recursos públicos antes destinados a las políticas sociales (especialmente salud, previsión y educación) para alcanzar los superávits exigidos por los inversores, propietarios de los títulos públicos.

En el caso de la “previsión privada” no hay solidaridad entre trabajadores y trabajadoras como existe en la previsión pública. En esta forma financiera dicha “previsión privada” el *modus operandi* es la capitalización.

“La formación de capital ficticio se llama capitalización. Cada ingreso que se repite regularmente es capitalizado en sí, calculándolo en base de la tasa media de interés, como ingreso que un capital, prestado a esa tasa de interés, proporcionaría; (...) Toda conexión con el proceso real de valorización del capital se pierde así hasta su último vestigio, y la concepción del capital como autómatas que se valoriza por sí mismo se consolida. (...) De lo que no se excluye, de modo alguno, la posibilidad de que representen mero fraude. Pero este capital no existe doblemente, una vez como valor-capital de los títulos de propiedad, de las acciones, y otra vez como capital realmente invertido o a invertir en aquellas empresas. Él existe apenas en esta última forma, y la acción no es nada más que un título de propiedad, pro-rata, sobre la plusvalía a realizarse de ese capital.” (Marx; 1983:11)

Bajo la dictadura de la capitalización, las jubilaciones dependieron de que la realidad se encaje a las proyecciones futuras de funcionarios públicos, economistas y de un conjunto de profesionales que viven siendo desmentidos por la misma vida real ya que raramente consiguen anticipar las crisis futuras. Decir régimen de capitalización es decir inversión en capitales portadores de intereses, capitales ficticios; es decir, de modo más simple, especulación con el futuro de trabajadores que, cuando llegue, estarán viejos y con altas probabilidades de vivir en el desamparo porque estarán sin jubilaciones o con jubilaciones miserables que no les permitirán vivir.

La “previsión privada” aumenta y hace más sofisticada la explotación de los trabajadores porque un fondo de pensión, una AFP, una previsión abierta invierte las cuotas de renuncias de vida de trabajadores asociados a ella, todos los meses, en una promesa que para existir comprará acciones de las empresas más lucrativas; al invertir en acciones hará el mismo movimiento sea una AFP, un banco o un fondo de pensión, que cualquier capital o inversionista hace: exigir que la explotación de los y las trabajadoras de aquella empresa aumente, que la empresa alcance más lucro; para remunerar mejor las acciones, más extracción de trabajo no pagado tiene que ser exigido a los trabajadores, más contratos tercerizados, más informalización, más despidos habrá para que una empresa sea la más lucrativa posible. No hay otra fórmula para elevar el lucro sino por la explotación de la fuerza de trabajo. Tendremos por resultado: trabajadores reunidos en una AFP, en una “previsión privada” para tener la expectativa –y no más que esto–

de una jubilación que le devuelva todo lo que ahorró a lo largo de su vida, deberán desear que los trabajadores/as de aquella empresa en la cual su AFP, su “previsión privada” invirtió, compró acciones, sean crecientemente explotados. Si la otra alternativa de inversión de los recursos de la “previsión privada” –y ellas no son excluyentes, sino complementarias– fuera comprar o invertir en títulos públicos hay que alentar para la mantención de tasas de interés pagados por los Estados sean las más altas posibles; pero se sabe que tanto mayor sea la deuda de un Estado con el pago de intereses, menor será el presupuesto destinado a los salarios de la fuerza de trabajo empleada por el Estado, menor será el presupuesto para la construcción de hospitales públicos, de escuelas y universidades, para el pago de la previsión pública. Tasas de impuesto y política de endeudamiento público para remunerar capitales exigirá más impuestos para menos políticas sociales, públicas, estatales, de protección a la vida. Tales “evidencias” no están estampadas en los diarios y tampoco integran los discursos y proyectos de ley de Presidentes, Ministros de Estado, Diputados. Ya hemos resaltado más arriba, que la “previsión privada” necesita ser llamada de previsión porque, de lo contrario y con otro nombre, la adhesión a estos capitales ficticios y portadores de intereses sería baja o nula. La “previsión privada” es una luminosa fuente de recursos que se renueva y crece por el cúmulo resultante de las contribuciones de largo plazo, por décadas, de mujeres y hombres trabajadores/as. Aún la “previsión privada” no se puede imponer si no es con las fuerzas de las dictaduras del gran capital, no es raro que combinadas a los procesos culturales centrados en el individualismo, elevados a nivel de ciencia por la posmodernidad. La sustitución del sujeto colectivo (organizado en sindicatos, partidos, movimientos sociales) por el individuo atrapado en la disputa y en la competencia, trazos articuladores del modo capitalista de producción, tiene en la “previsión privada” su más completa traducción: la sustitución de la solidaridad y la repartición por los mercados y por inversiones individuales. Nada de esto puede consolidarse sino por la imposición como acto de fuerza de una dictadura, por la derrota de categorías y de la clase trabajadora en lucha, por el triunfo ideológico en la atomización de la vida social que tiene como máxima que el individuo contra el individuo es la fórmula acertada para el éxito. A los gobiernos y capitales se les volvió imperativo en este momento de crisis económico-política mundial liberar los recursos estatales destinados a políticas sociales –más que en cualquier momento de la evolución del capitalismo– para las necesidades de los capitales. La aseveración de que la clase trabajadora vive un momento de derrota en sus luchas no es equivocada; equívoco es, de parte de la burguesía y de sus gobiernos y de fracciones de la misma clase trabajadora, creer que esta derrota momentánea sea una marca perenne en la historia de la humanidad.

Referencias Bibliográficas

ANFIP (Associação Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil. Fundação ANFIP de Estudos Tributários e da Seguridade Social). 30 anos da Seguridade Social - Avanços e Retrocessos. / ANFIP / Fundação ANFIP de Estudos Tributários e da Seguridade Social – Brasília: ANFIP, 2018. 176p.

GRANEMANN, Sara. Fundos de pensão e a metamorfose do 'salário em capital'. in *Financeirização, fundo público e políticas social*. Orgs. Granemann, S. Salvador, E.[et al]. São Paulo, Cortez, 2015 (primeira reimpressão).

IANNI, Octávio. *A ditadura do grande capital*. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1981.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) (Informe de 30.08.2019) [Link](#)

MARX, Karl. *O Capital - crítica da economia política*. Livro Terceiro. Vol III, Tomos I e II. SP. Abril Cultural, 1983. (Os economistas).

SALVADOR, Evilasio. *Fundo Público e o financiamento das Políticas Sociais no Brasil*. *SERV. SOC. REV., LONDRINA*, V. 14, N.2, P. 04-22, JAN./JUN. 2012 9 . [Link](#)

WORLD BANK *Averting the old-age crisis: policies to protect the old and promote growth*. World Bank/Oxford University Press, Inc. Washington/New York, Estados Unidos. 1994. [Link](#)

3.2. Cómo funcionan los Sistemas de Reparto en el mundo: el caso de Uruguay

Hugo Bai
Economista.³

“Acá hay que entender que los sistemas de seguridad social, no se crearon para ser sostenibles financieramente. Que sean sostenibles financieramente es un requisito indispensable, pero los objetivos y los principios que guían la seguridad social tienen que ver justamente con los componentes que hacen a su sostenibilidad social: el alcance de la cobertura, la suficiencia en las prestaciones, los mecanismos de la solidaridad, la participación social y la legitimidad que tiene el sistema en la sociedad. Creemos que hay que dar la discusión de la sostenibilidad financiera pero con equilibrio y sin retroceder en términos de sostenibilidad social.”

introducción

En primer lugar, quiero agradecer de manera muy especial a la Fundación SOL y a todo el movimiento NO+AFP que me permite estar acá. Para mí es una experiencia muy rica conocer el caso de Chile, el resto de los casos que están presentando los compañeros en la mesa y también poder aportar el caso uruguayo que creo que puede ser un modelo relevante a partir de los debates que se dan en Chile. Mi presentación se va a basar en presentar mínimamente el sistema de seguridad social en Uruguay para después concentrarme en el régimen mixto de pensiones y jubilaciones que tenemos. Luego voy a mostrar algunos resultados relevantes, que muestran algunos logros del sistema Uruguay pero también algunos desafíos. Por último, algunas reflexiones en el marco del debate que se da acá en Chile.

El sistema de seguridad social en Uruguay

El sistema de seguridad social en Uruguay está fragmentado, no hay un sistema único. Existe un organismo que es el Banco de Previsión Social (BPS) que da cobertura a aproximadamente el 85 % de los beneficiarios de la seguridad social o un poco más, pero luego ese sistema coexiste con las llamadas cajas paraestatales, ahí tenemos la caja militar, la caja policial, la caja bancaria, los escribanos y los profesionales. Evidentemente, este es uno de los desafíos que hay en Uruguay a los efectos de reformar el sistema.

³Miembro del Instituto Cuesta Duarte del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)

Tabla 3.3: Prestación promedio según caja (US\$)

Tipo	Hombres	Mujeres	Diferencia
Regimen General BPS	610	587	4,0 %
Sistema AFAP	167	147	13,5 %
Fuerzas Armadas	1.079	807	33,6 %
Policía	1.161	633	83,5 %
Bancarios	2.608	1.650	58,0 %
Profesionales	1.671	1.404	19,1 %
Escribanos	2.331	1.573	48,2 %

Fuente: Rendición de cuentas, MEF.

En la Tabla 3.3 la prestación promedio que se paga en cada una de esas cajas y efectivamente ve asimetrías que son bastante difíciles de justificar. En el régimen general (BPS) la jubilación promedio bordea los 600 dólares aproximadamente. Después, tenemos el sistema AFAP en el que me voy a concentrar después, ese sistema mixto, donde hay un pilar de capitalización individual es significativamente más baja la prestación promedio. Pero también tenemos el resto de las cajas, con el caso por ejemplo de la Caja Bancaria, donde para los hombres la prestación media es de 2.600 dólares. Ahí hay unas asimetrías muy importantes y diferencias muy grandes, y es necesario que estos colectivos que tienen una capacidad contributiva mayor puedan de alguna manera, aportar al sistema común y solidario del Banco de Previsión Social que involucra a todos los trabajadores.

Me voy a centrar, para presentar el caso uruguayo, en el Banco de Previsión Social (BPS) específicamente en el régimen general. En la Tabla 3.4, se puede ver cuáles son las fuentes de ingreso, es decir, cómo se financia el sistema de seguridad social en Uruguay.

En primer lugar, se observan las cotizaciones, nuestro caso -esto en Chile puede no ser raro, pero en verdad es una rareza si uno lo compara a nivel internacional y en particular con los países desarrollados- existe un aporte personal de 15 % y un aporte patronal de 7,5 %, cuando en realidad si miramos al mundo desarrollado esto se invierte, en general el aporte patronal es bastante mayor o por lo menos igual, y en el caso Uruguay y en el caso chileno también, el aporte obrero es bastante más alto. Esas cotizaciones representan aproximadamente el 60 % de los ingresos del Banco de Previsión Social, pero después hay otras fuentes de ingresos que nosotros llamamos ingresos genuinos de la seguridad social, por ley, que son los impuestos afectados que paga el conjunto de la sociedad, y que representan aproximadamente un 40 % de los ingresos del BPS. Básicamente, para que ustedes tengan una idea, el total de los ingresos que recauda el BPS representan el 10 % de nuestro PIB. En la Tabla 3.4, además, se presenta una desagregación de los impuestos, básicamente el impuesto más importante

Tabla 3.4: ¿Cómo se financia el régimen general que administra el BPS?

Tipo de ingresos	Millones de U\$S	Peso relativo	% del PIB
Cotizaciones*	3.539	60 %	6,0 %
Impuestos afectos	2.321	39 %	3,9 %
Otros	86	1 %	0,1 %
Total	5.946	100 %	10,0 %

*(15 % personal y 7,5 % patronal)

Impuestos afectos		
Tipo de impuesto	Millones de U\$S	Peso relativo
IVA (7 puntos)	1.663	72 %
Impuesto de asistencia a la Seg. Social	326	14 %
Sustitutivo de COFIS	331	14 %
Impuesto premios Lotería	1	0 %
Total	2.321	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

afectado es el IVA, con 7 puntos de su tasa que van directamente al BPS, y también hay un impuesto que se llama de asistencia a la seguridad social, que es un impuesto específico a las jubilaciones y pensiones más altas que hay en Uruguay para financiar el gasto de la seguridad social en el BPS.

¿Qué brinda el BPS? No solo brinda jubilaciones y pensiones contributivas, si no que además el sistema brinda otro conjunto de prestaciones, pensiones no contributiva por invalidez, contingencias durante la actividad como el seguro de enfermedad, seguro de desempleo, subsidios por maternidad, paternidad y cuidados parentales, asignaciones familiares también, y alguna prestaciones de salud muy específicas que no brinda el Sistema Nacional Integrado de Salud, y algunas prestaciones sociales.

Pero, básicamente, si uno mira cómo se distribuyen los gastos de la seguridad social del BPS en el Uruguay (Tabla 3.5), lo que se observa es que obviamente el grueso de los gastos se va en lo que llamamos prestaciones IVS, de invalidez, vejez y sobrevivencia, esas son las fuente principal de egreso que tiene el sistema, un 82 % de los recursos se van ahí, después hay un 9 % asociado a estos subsidios por inactividad compensada, el desempleo, la enfermedad, la maternidad y también los gastos de administración del propio Banco que, como se observa, cumple un rol bastante amplio en términos de lo que es la matriz de protección social, y estos egresos representan un 11 % del PBI. Recién decíamos que los ingresos eran el 10 %, bueno aquí tenemos egresos por un 11 %, por lo tanto hay un 1 % del PBI que está faltando y esa diferencia, por mandato constitucional, la tiene que aportar Rentas Ge-

Tabla 3.5: Distribución de los recursos por tipo de prestación

Tipos de egresos	Millones de U\$S	Peso Relativo	% del PIB
Prestaciones IVS	5.415	82 %	9,0 %
Subsidios inactividad comp.	599	9 %	1,0 %
Otras prestaciones	95	1 %	0,0 %
Gastos de administración	464	7 %	1,0 %
Total	6.572	100 %	11,0 %

Subsidios por inactividad compensada	Millones de U\$S	Peso Relativo	% del PIB
Subsidios por desempleo	301	50 %	0,5 %
Subsidios por enfermedad	210	35 %	0,4 %
Subsidios por maternidad	87	15 %	0,1 %
Total	599	100 %	1,0 %

Fuente: Elaboración Propia. Nota: Ante la insuficiencia de ingresos, rentas generales deberá aportar la asistencia financiera necesaria para cubrir las prestaciones.

nerales, y hay toda una discusión en Uruguay a partir de lo que es el déficit de la seguridad social asociado a ese 1 % que actualmente debe cubrirse con impuestos de Rentas Generales, que no están específicamente asignados a la seguridad social, pero que hay que garantizar que se cumpla con los derechos de la gente, y en ese sentido el Estado se hace cargo.

Régimen mixto de jubilaciones y pensiones

En esta segunda parte de la exposición, me concentraré en el régimen mixto de jubilaciones y pensiones, específicamente. Básicamente en Uruguay había un sistema de reparto puro previo al año 1996, y en esa ola reformista de los años 90, donde campeaba el neoliberalismo, la flexibilización de los mercados de trabajos, la desregulación, el retiro del Estado de muchas de las actividades, en Uruguay efectivamente esa ola llega, y se incorpora una reforma de nuestro sistema de jubilaciones y pensiones, que crea -en 1996- el sistema mixto, en el que básicamente coexisten un régimen de solidaridad intergeneracional, o sea, un sistema de reparto que administra el BPS y, complementariamente, y un régimen de ahorro individual administrado por las AFAP, que son básicamente lo mismo que las AFP que ustedes conocen acá en Chile. La reforma, además, generó un régimen de transición, es decir, no empezó a regir el régimen mixto inmediatamente para los trabajadores, sino que todos aquellos que tenían más de 40 años en 1996 pudieron mantenerse en el sistema de reparto puro que existía. Y para los menores de 40 años en 1996 -que hoy son los menores de 63 años- el régimen mixto era obligatorio, por lo tanto casi todos los trabajadores de Uruguay ya están

obligados a formar parte de ese régimen mixto. En nuestro sistema mixto los regímenes se complementan, los trabajadores aportan a ambos subsistemas por separado, ahora voy a explicar de qué forma, y después obtienen una jubilación de cada uno, es decir, el BPS por los montos que se aportaron otorga una jubilación y, a su vez, el sistema AFAP otorga una renta vitalicia a cargo de una aseguradora.

¿Qué parte del aporte va para el sistema de reparto y que parte va para el sistema AFAP? Con carácter general lo que ocurre es que, para todos los trabajadores que ganan por debajo de 1.650 dólares -que son la enorme mayoría de los trabajadores en Uruguay, cerca del 85% de los afiliados al BPS gana esos niveles salariales- no hay aporte obligatorio a las AFAP. Todos los trabajadores aportan al sistema de reparto y efectivamente por encima de ese umbral y hasta los 4.950 dólares, el 15% de aporte personal lo aporonto a la AFAP. Para poner un ejemplo bien claro, si yo gano 2.000 dólares, el 15% de 1.650 dólares lo destino al sistema de reparto, al BPS, y el 15% de los 350 dólares restantes que gano hasta llegar a los 2.000 dólares, los destino a mi cuenta de ahorro individual. Con un sistema de este tipo, lo que ocurriría en Uruguay, es que el sistema de ahorro individual tendría una escala muy pequeña, es decir, el pilar de capitalización solo estaría concentrado en aquella parte de los salarios más altos de la economía, y realmente tendría una incidencia muy menor en lo que es el sistema en su conjunto. Entonces para resolver esto, también en el año 1996, es la posibilidad de que los trabajadores de bajos ingresos también puedan aportar a las AFAP, es decir, si hacen una opción voluntaria, los trabajadores pueden quedar incorporados en el régimen AFAP, aportando la mitad del aporte personal de 15%. Aportan la mitad al sistema de reparto y la otra mitad al sistema AFAP. Evidentemente esto planteado de esta forma no le convendría absolutamente a nadie y ningún trabajador haría esa opción voluntaria, todos se mantendrían en el sistema de reparto que obviamente otorga prestaciones muy superiores que cualquier régimen de ahorro individual, el tema es que la ley creó una cuestión muy curiosa en el sistema uruguayo, que nosotros de alguna manera desde el movimiento sindical rechazamos, que es una bonificación para aquellos que hacen la opción voluntaria, para aquellos que se afilian voluntariamente a las AFAP, y que aportan la mitad de sus aportes a ese sistema: el BPS, el pilar de reparto, los bonifica y les paga una jubilación hasta en 50% mayor para de alguna manera compensar el perjuicio que tendrían si simplemente quedaran incorporado en la AFAP. Esto es muy curioso. Como dice la presentación: “el BPS resigna parte de sus recursos por esos individuos que optan por las AFAP, pero luego los premia otorgándoles una jubilación bonificada que no se corresponde efectivamente con los aportes realizados”.

En Uruguay, el 70% de los trabajadores han hecho esta opción voluntaria por aportar a las AFAP. Y fíjense lo que decía un titular de un diario conservador de Uruguay, de hace tan solo 2 años. La nota habla de que la

AFAP están al acecho de jóvenes desinformados. Apenas consiguen un trabajo y ya tiene un asesor comercial de la AFAP tratando de afiliarlo. Y la propia nota que se basaba en hablar con personas que habían trabajado como asesores comerciales tratando de reclutar gente, ellos mismos decían frases de este tipo, que tan poco tiene que ver con la seguridad social, “el canibalismo de las fuerzas de venta aumenta cada vez más”, “se busca una venta en caliente”, “el abordaje se realiza sin explicar demasiado”, “se cierra la venta sin que la persona tenga una instancia de razonamiento”. Esto decían ex funcionarios de las AFAP, y de esa forma mediante esos métodos fue que las AFAP fueron logrando que una cantidad muy importante de los trabajadores se afiliaran voluntariamente, y obviamente una vez que uno se afilia ya no tiene posibilidad de desafiliarse. Esta opción efectivamente voluntaria tiene un impacto muy grande, por que del total de los aportes personales que realizan los trabajadores, hay un 41 % que va para las AFAP, pero más de la mitad se corresponde justamente con ese aporte voluntario y menos de la mitad se correspondería solo si la gente solo aportara efectivamente por ganar por encima de 1.650 dólares.

A partir de esta distribución de aportes, lo que se genera por un lado es un sistema de beneficio definido como el pilar de reparto, esto es, una jubilación que otorga BPS. Básicamente la causal mínima se obtiene con 60 años de edad y 30 años de aporte, se calcula una jubilación como en general ocurre en los sistemas de reparto a partir de un Sueldo Básico Jubilatorio, que en Uruguay se calcula tomando en cuenta los 20 mejores años y actualizando esos valores. Ese valor se multiplica por una tasa de remplazo de 45 % (para el caso de las personas que se retiran con 60 años de edad y 30 años de aporte), que va a creciendo a medida que crece la edad de la persona y los años de aporte, hasta una tasa de remplazo máxima de 82,5 % en el caso de la persona tenga 70 años de edad y 50 años de aporte al sistema.

Además existe un valor mínimo que garantiza el Banco de Previsión Social, cualquiera sea la historia de contribución que haya tenido la persona. Es una prestación mínima que actualmente está en 350 dólares. También hay un tope para este régimen en que están topeados los aportes, que actualmente es de 1.361 dólares, y después también se otorgan jubilaciones por edad avanzada con menores requisitos y en Uruguay también hay una disposición constitucional que las prestaciones de pasividad se tienen que ajustar periódicamente por Índice Medio del Salario.

Esto otro ni cabría explicarlo, ustedes conocen mejor que yo cómo se calcula la prestación por el régimen de ahorro individual. Básicamente, cuando el trabajador se retira puede comprar una renta vitalicia que la otorga una aseguradora y que depende de los aportes, del fondo acumulado, depende de cuánto aporte, de la rentabilidad, y de las comisiones de las AFAP. También entran en juego variables como la tasa de interés técnico, es decir, como se rentabilizan esos ahorros que se van desaccumulando una vez que me retiro y la edad de la persona que está atada a la expectativa de vida y a la

probabilidad de generar derecho de pensión.

Entonces en la etapa de acumulación de los ahorros, que es altamente lucrativa, el riesgo del sistema recae exclusivamente sobre el individuo. En Uruguay tenemos 3 AFAP privadas y 1 AFAP que opera en el derecho privado pero sus accionistas son 3 bancos públicos, 3 bancos estatales. Esa AFAP pública administra un 56 % del Fondo de Ahorro Previsional, es decir que, de alguna manera, la nuestra fue una privatización un tanto renga en la medida en que tenemos este mapa con un actor público, dentro del derecho privado pero estatal, administrando el 56 % del fondo.

Después, en la etapa de desacumulación, como allí el riesgo recae sobre la aseguradora, es decir, ya la persona se jubiló, ya sabe que esta renta vitalicia se tiene que ajustar por Índice Medios de Salarios, el riesgo se traslada exclusivamente a la aseguradora, y allí lo que tenemos es que las privadas se han ido del mercado, porque hay pérdidas, y ha quedado otra vez el Estado con el mal negocio del pago de las rentas vitalicias con la aseguradora estatal que es el Banco de Seguros del Estado.

En los últimos años, bajo gobiernos de izquierda desde hace 14 años, si bien no se han tocado los aspectos estructurales del sistema mixto, es decir, no se han eliminado las AFAP que quizás era la reivindicación más importante desde el movimiento sindical y de los sectores más de izquierda del gobierno, sí han habido cambios. En particular, en 2008 se flexibilizó el acceso a las jubilaciones y se generan 2 grandes cambios: se bajó el requisito de aportes a 30 años (antes eran 35 años de aporte) y además, como decía hoy la compañera Corina, se asigna un año de aporte a las mujeres por cada hijo. Fueron 2 medidas, una explícita como decía ella y otra implícita, que afectaron especialmente a las mujeres y contribuyeron a reducir las brechas de género que existían. Por supuesto, no eliminaron pero por lo menos ayudaron a mitigar las brechas de género que existían y siguen existiendo en el sistema Uruguayo.

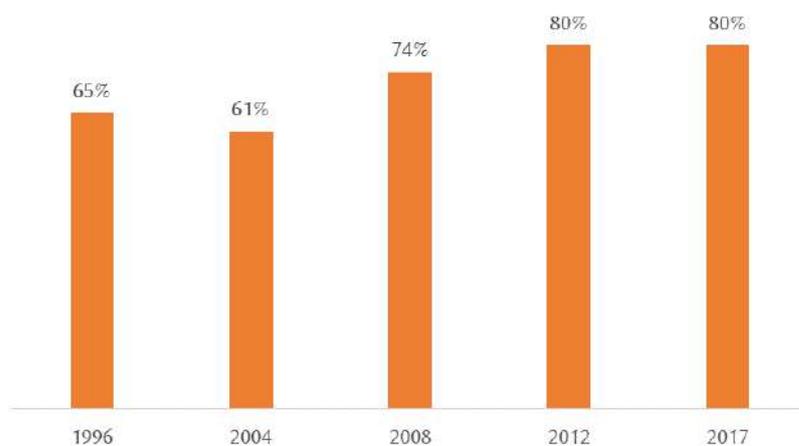
Además, en estos años, se permitió salir a algunos colectivos especialmente perjudicados por las AFAP y por otro lado se establecieron toques a las comisiones, que era casi lo único que no estaba regulado el sistema. Las AFAP tenían una serie de pautas muy reguladas de cómo podían obrar, pero en el caso de las comisiones podían descontarles lo que quisieran al trabajador, y en ese sentido se resolvió fijar un tope a las comisiones a partir de lo que cobra la AFAP pública, es decir, no pueden cobrar por encima de un 50 % de la comisión que cobra la AFAP pública, que es mucho más baja que la de las privadas.

Algunos resultados relevantes

Paso a detallar algunos resultados que creo relevantes. En términos de cobertura, el sistema uruguayo efectivamente alcanza logros importantes. En el primer gráfico de la Figura 3.1, esto es, la la cobertura de los activos,

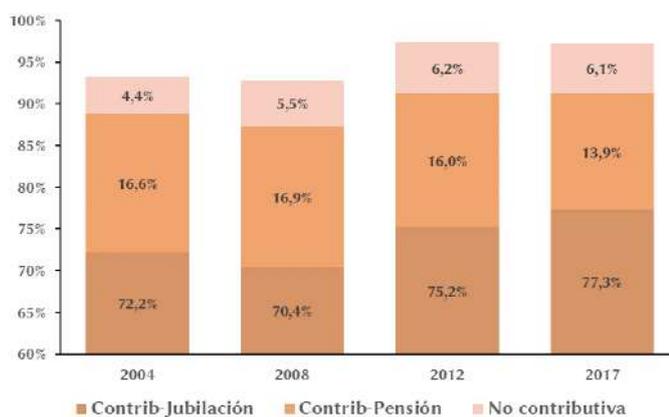
el sistema en los últimos años ha venido mejorado mucho la formalización de la economía y hoy se cubre un 80 % de la gente. Y en términos de pasivo, más del 95 % de los adultos mayores de 65 años recibe alguna prestación de seguridad social, como se ve en la Figura 3.2.

Figura 3.1: Porcentaje de trabajadores registrados



Fuente: Rendición de cuentas MEF.

Figura 3.2: Porcentaje de trabajadores registrados

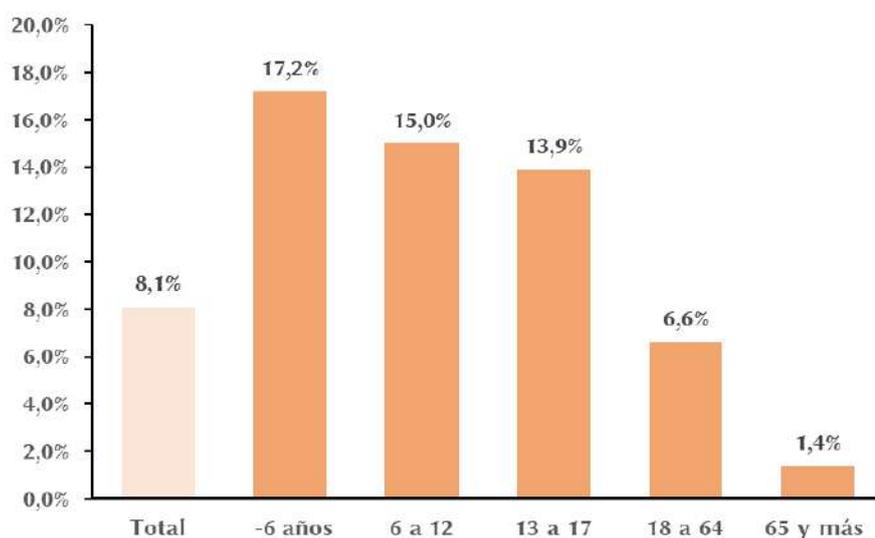


Fuente: Rendición de cuentas MEF.

En términos de suficiencia (Figura 3.3), este es un debate que hay en Uruguay, sobre cuán bien funciona el sistema desde este punto de vista,

siempre es una discusión muy subjetiva si las pensiones son o no suficientes. Pero en todo caso uno puede mirar que, por lo menos en términos relativos hay un logro importante. Si uno analiza la pobreza en Uruguay, en 2018 se ubicó en 8,1 % de las personas, y en el caso de las personas de 65 y más años, la pobreza solo afecta al 1,4 %. Y claramente en Uruguay, como el la mayoría de nuestros países, pero en Uruguay esto es particularmente preocupante, la pobreza se concentra fundamentalmente en los más jóvenes y, en particular, en los niños.

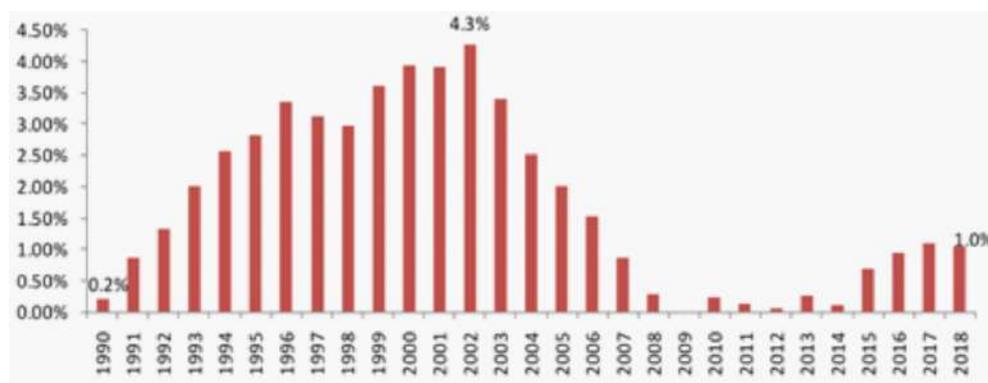
Figura 3.3: Suficiencia de las pensiones. Pobreza en 2018 según tramo etáreo.



Fuente: INE Uruguay.

Entonces, podríamos decir que en términos de cobertura y de suficiencia el sistema alcanza buenos resultados, y quizás los principales desafíos están en la sostenibilidad financiera que es lo que muchos plantean como necesidad de modificar, y de alguna manera, justificar una reforma del sistema.

Si uno mira la historia (Figura 3.4), la situación actual no es de las peores que ha vivido el Uruguay ni mucho menos. La asistencia financiera ha sido históricamente alta en el Uruguay, prácticamente el sistema quedó en equilibrio durante algunos años, y después lo que vemos es que en el último período se incrementó levemente y hoy está en ese 1 % del PBI que mencionaba.

Figura 3.4: Asistencia financiera del sistema 1990 - 2018

Fuente: Banco de Previsión Social de Uruguay (B.P.S).

Nosotros consideramos que hay que discutir la sostenibilidad financiera, que es importante, pero obviamente esa discusión no puede suponer retrocesos en términos de la sostenibilidad social. Acá hay que entender que los sistemas de seguridad social, no se crearon para ser sostenibles financieramente. Que sean sostenibles financieramente es un requisito indispensable, pero los objetivos y los principios que guían la seguridad social tienen que ver justamente con los componentes que hacen a su sostenibilidad social: el alcance de la cobertura, la suficiencia en las prestaciones, los mecanismos de la solidaridad, la participación social y la legitimidad que tiene el sistema en la sociedad. Creemos que hay que dar la discusión de la sostenibilidad financiera pero con equilibrio y sin retroceder en términos de sostenibilidad social.

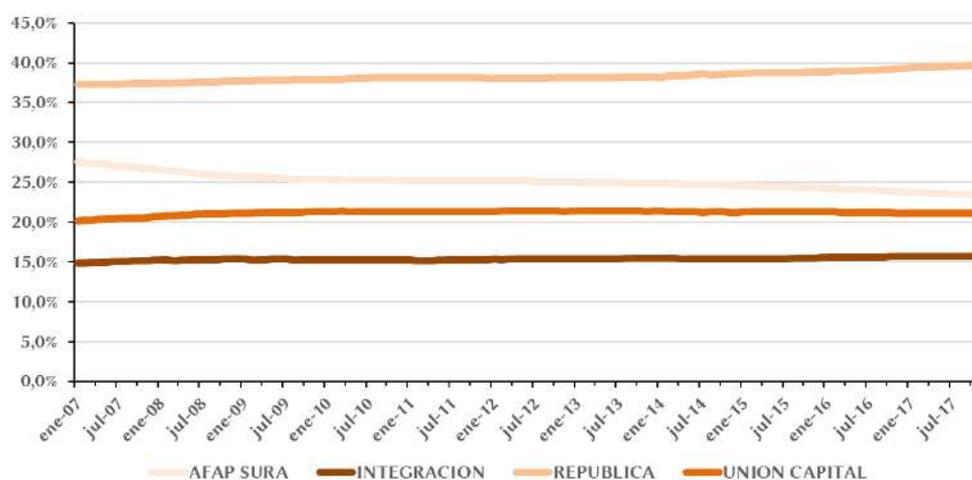
Reflexiones en el marco del debate en Chile

Sobre las reflexiones en el marco del debate en Chile, quizás esto es lo más importante que les quería transmitir: Uruguay tiene un sistema con determinados logros que se pueden considerar positivos en un país de renta media, y se lograron con un sistema fundamentalmente apoyado en un pilar de reparto, es decir, no solo es deseable, sino que es perfectamente factible construir un pilar de solidaridad intergeneracional en el sistema. De hecho, la noción de reparto tiene profundas raíces biológicas en términos de lo que es la estructura familiar tradicional: históricamente los padres se han hecho cargo de los hijos, y cuando los hijos crecen se hacen cargo de sus padres cuando son más viejos y ya de alguna manera no tienen capacidad de producir. Por lo tanto, no hay nada extraño en la idea tan intuitiva de administrar este esquema de aportes y beneficios bajo el formato del reparto, que obviamente permite mecanismos de redistribución que son muy importantes

en términos intrageneracionales, esto es, que permiten transferir recursos de sectores de ingresos altos a sectores de ingresos bajos, pero también de carácter intergeneracional.

Un elemento importante, es que en Uruguay ni los sectores más conservadores hoy consideran que deberíamos transitar hacia un sistema donde solo prime la capitalización individual. En realidad, nadie cuestiona -si bien se puede discutir el tamaño- que haya un pilar fuerte de reparto y de solidaridad intergeneracional en el sistema.

Figura 3.5: Proporción de afiliados por AFAP



Fuente: Elaboración propia a partir de Banco central del Uruguay.

Sobre el pilar de capitalización individual, el movimiento sindical lo ha cuestionado por motivos de lucro, por diferentes motivos, pero también por razones de eficiencia y de las falsas promesas que se hicieron históricamente, de que iba a haber una competencia en beneficio del afiliado. Cuando uno mira el caso uruguayo, aparecen las comisiones de administración que cobran las AFAP, la comisión más baja es la que cobra República AFAP -esta AFAP del Estado- al observar la Figura 3.5, vemos las líneas que representan la proporción de afiliados por cada AFAP. La tendencia prácticamente no se ha movido a lo largo del período. De esto se concluye que la gente no entiende este mercado, no es como el mercado de los tomates o de las hamburguesas donde uno más o menos tiene bastantes elementos para resolver en términos de calidad precio, aquí en el mercado de las pensiones existen un conjunto muy amplio de fallas, que hacen que de alguna manera

el beneficiario no decodifique las señales que puede haber en el mercado, no sabe lo que es una AFAP, no conoce las comisiones, no entiende lo que son las rentabilidades, no es un experto en finanzas y por lo tanto evidentemente no sabe ni a que AFAP está afiliado, permaneciendo ahí con independencia de las rentabilidades y las comisiones.

Esto ha sido caldo de cultivo para que en Uruguay haya habido ganancias extraordinarias de las AFAP. Conversé con algunos compañeros de Fundación SOL, y ellos me decían que acá en Chile el lucro, la ganancia de las AFAP, estaba en 20-25 % si uno mira el resultado de los balances respecto del patrimonio. Esto en Uruguay está en el orden del 60 %, son ganancias escandalosas las que obtienen las AFAP en Uruguay y que nuestro Ministro del Trabajo, Ernesto Murro, que ha estado acá en Chile, las comparó con las ganancias que obtiene el narcotráfico, para tener una idea de lo que estamos hablando.

Sobre el pilar de capitalización, también existe esto que a nosotros nos preocupa que es la calesita⁴ en la que solo ganan los privados. Lo que sucede es que con el dinero de la seguridad social, una parte se va a las AFAP, que cobran sus comisiones, deducen, garantizan su lucro y, la seguridad social a partir de eso, precisa dinero y por lo tanto emite deuda que compran las AFAP, porque el Fondo de Ahorro Previsional en Uruguay básicamente consiste en deuda pública y, por tanto, esa rentabilidad de la que nos hablan las AFAP que obtuvieron y que nos hicieron un servicio tan importante, no son otra cosa que algo que financiamos nosotros con nuestros impuestos. Entonces, después, en la etapa de desacumulación, también aparece el Estado perdiendo, pagando las rentas vitalicias, y evidentemente es un sistema que solo ha servido a los privados, pero el beneficio para los trabajadores y para el Estado es mucho más dudoso.

Esta visión negativa hacia el sistema AFAP no implica estar en contra de un pilar de capitalización o un fondo de reservas técnicas como el que manejan ustedes aquí en su propuesta alternativa. Nosotros creemos que diseñar un esquema de ese tipo puede contribuir no a los beneficios que en general nos venden cuando nos presentan los sistemas de AFP, sino que pueden tener la ventaja de distribuir de forma más equitativa las cargas entre las generaciones presente y futuras, pero ese pilar de capitalización o ese fondo de reserva, no tienen porqué estar privatizado, ni tiene que responder o conformarse a partir de cuentas individuales sino que perfectamente los puede administrar el sector público y puede ser de carácter colectivo, y sin lucro obviamente.

Mi mensaje final tiene que ver con el título del seminario: *derribando mitos sobre los sistemas de reparto*. Efectivamente Uruguay es un modelo donde se alcanzan resultados relativamente buenos, por lo menos si lo com-

⁴N.d.E: La “calesita” o carrusel, hace referencia a un mecanismo circular de ganancia privada.

paramos con Chile, y efectivamente, eso se asienta en un pilar importante de solidaridad intergeneracional. Fondos de pensiones: ¿para la seguridad social o el mercado financiero? Bueno, creo que allí lo que hay que discutir no es si capitalizar o no capitalizar, tener o no tener un fondo, sino justamente un fondo al servicio de qué intereses. Claramente hoy nuestros fondos, los que tenemos, están al servicio de intereses que no tienen nada que ver con la seguridad social y, de alguna manera, nosotros queremos que haya un espacio para que los sistemas de reparto incorporen un fondo, pero que ese fondo sea administrado por el Estado, de carácter colectivo, sin lucro, para que cumpla con algunos principios esenciales que hacen a la equidad intergeneracional.

La foto de abajo la conocen, son ustedes en la calle, la de arriba somos nosotros, los trabajadores en Uruguay peleando por lo mismo que ustedes. No más AFAP en Uruguay, no más AFP en Chile.

Figura 3.6: Fotografía de movilizaciones contra las AFAP en Uruguay



Figura 3.7: Fotografía de movilización en Chile contra las AFP



3.3. Cómo funcionan los Sistemas de Reparto en el mundo: el caso de Canadá

Kevin Skerret

Abogado e investigador ⁵

“En la década del los 90 cuando existió este entusiasmo por parte de los individuos para hacer inversiones, lo cual se observó en Estados Unidos y Canadá, se publicó un libro bastante conocido que se llamaba El Barbero Rico, que cuenta la historia de un hombre (relatada por él mismo) que supuestamente ya había solucionado todos sus problemas, él se garantizó de que el 10 % de sus ingresos todos los años fueran invertidos en un fondo mutuo muy bien seleccionado, y luego de 30 o 40 años jubiló y tenía más de 1 millón de dólares en su cuenta; la historia que se cuenta en este libro fue bastante popular, y fue uno de los más vendidos en la historia canadiense ¿Por qué será que este libro fue tan famoso? Yo le di una mirada a los cálculos que aparecen en este libro, y en los gráficos que muestran qué tan rápido puede crecer el dinero cuando tú te jubilas, los cálculos se habían hecho con base en el supuesto de una ganancia del 15 % de tasa de retorno todos los años, durante toda tu vida de trabajo. Obviamente, cuando pensamos en 15 % de interés compuesto cada año, cualquiera que tenga ese tipo de inversión se transforma en un millonario, pero esto es solo un cuento, una fábula, un sueño, pero obviamente las personas estaban entusiasmadas y persuadió a muchos a decir “muy bien, esta es la solución, olvidémonos del sistema público”, y obviamente la realidad en los últimos 15 años especialmente con la crisis financiera ha sido tal, que es mucho más claro que esto no es cierto, y las personas se han dado cuenta que hay cierta mitología que está involucrada en este tipo de industria”.

Introducción

Otra vez gracias a los organizadores por este panel que tiene el objetivo de hacer un análisis comparativo de distintos casos internacionales. Como señalé, mi experiencia es de Canadá, del sistema canadiense. Trabajo en CUPE, en el sindicato CUPE, trabajo con el tema de pensiones hace 35

⁵Desde 1994 trabaja en el Sindicato Canadiense de Empleados Públicos de Ottawa (CUPE por su sigla en inglés)

años y eso me ha dado un buen conocimiento acerca de nuestro sistema. Espero que mis comentario esta tarde sean aún más relevante para el debate de ustedes acá en Chile, porque me enfoque acá en Chile en el aspecto de la financiarización y los problemas del sistema de capitalización en Canadá.

Ahora voy a hablar de la base del sistema, los conceptos más básicos y en Canadá. El sistema Canadiense tiene fortalezas muy grandes y aspectos positivos no quiero olvidarme de mencionarlos, no lo dije en la mañana pero sí tenemos que recalcar que tenemos un sistema público, no es lo suficientemente grande, pero es bastante robusto y bastante importante para nuestro sistema. Luego tenemos también sistemas privados basados en las distintas empresas y empleadores. Les voy a dar entonces un pequeño resumen de ese sistema, y luego voy a hacer algunos comentarios de los puntos fuertes y las debilidades, ahora que he escuchado más de otros panelistas y de otras personas con quienes he conversado acá en Chile, puedo entender cuáles son algunos de los debates y puntos clave y principios que se están discutiendo acá y tengo también algunos comentarios que me parece que pueden ser útiles particularmente como se señaló al inicio ¿Necesitamos tener un sistema de pensiones basado en las cuentas individuales o tener un sistema de reparto? Haré algunos comentarios sobre esto basados en el hecho que Canadá tiene ambos, entonces, si les pudiera describir nuestro sistema rápidamente, no tenemos mucho tiempo para detalles, diría que hay 4 componentes principales en el sistema canadiense dos de ellos son públicos, y 2 privados.

El sistema de pensiones canadiense Empezaré con el mejor y el más importante, y luego hablare de los demás. El primer componente del sistema público -que es la fundación de nuestro sistema de pensionese, lo llamamos Seguridad para la Vejez (Old Age Security), esto se estableció en 1952, y lo que es importante de este plan de pensión tiene que ver con lo que nos dijo Corina Rodríguez esta mañana, sobre estos temas de género y la forma en que las pensiones y los sistemas de pensiones pueden reproducir las desigualdades de pago no solo entre hombre y mujeres, sino otras desigualdades también y, como consecuencia, las estructuras de sueldos y de pagos se vuelve cada vez más desigual, y creo que Corina señaló algo correcto, que el sistema de pensión no solo reproduce esto, sino que muchas veces lo empeora, dependiendo de cómo se diseña.

Nuestros sistema, el Seguridad para la Vejez, no reproduce las desigualdades, al contrario es redistributivo de una forma bastante progresiva, y esto es porque hay una prestación mensual que se le da a todos los trabajadores, a todos los individuos que viven en Canadá, hay un requerimiento de residencia, pero todos los canadienses sin importar la edad o cuanto tiempo han trabajado, es la misma pensión. Les daré una cifra -no sé con los tipos de cambio- pero la pensión anual que se recibe a partir de este sistema es más o menos 7 mil dólares por año y, aunque la línea de la pobreza es 19 mil dólares canadienses por año, y claramente esta cifra no llega a superar

la línea de la pobreza, pero todos lo reciben, hombre, mujeres, personas que han trabajado toda su vida o la mitad de su vida y también es lo que reciben si no trabajaron de una manera formal. Esta pensión está totalmente protegida contra la inflación, es decir es indexada, y cada 3 meses aumenta reflejando en Índice de Precios al Consumidor (IPC), es decir, y esto se ha estado haciendo durante décadas, y algo fundamental de decir es que no es un sistema capitalizado, no es financiarizado, es lo que se llama un sistema de reparto; el gobierno federal de Canadá recolecta impuestos de los contribuyentes y paga beneficios a todos quienes cumplan con los criterios de elegibilidad y no hay un fondo, no hay activos, no hay riesgos involucrados, los beneficios son los beneficios, y han sido estables y robustos durante todo este tiempo, porque su financiamiento proviene de la base tributaria del país y -aunque nuestro sistema tributario se ha vuelto menos progresivo en los últimos 20 años- pero aun así es bastante progresivo: las personas que reciben más pagan más y eso se redistribuye. Este es el modelo de un sistema de pensión que todos nosotros podríamos aceptar cierto. Escribí un artículo sobre este sistema, y en él argumento que esta base de pago debería duplicarse, y que es posible hacerlo desde un punto de vista económico, solo es cuestión de voluntad política. Como lo señaló en su presentación Corina Rodríguez, no son cuestiones técnicas, son temas políticos, es decir, creemos o no creemos en estos principios, en estas ideas básicas en las que una vida y una jubilación dignas, son derechos sociales. Yo creo que sí, y este sistema fundacional en Canadá es bastante importante, la cantidad no es la suficiente (7 mil dólares canadienses anuales) pero es un punto de partida.

También existe un debate sobre la edad de la jubilación. Guillermo Montt lo mencionó esta mañana. En Canadá tuvimos este debate y para nosotros la edad es 65 años ha sido el estándar fijo. Tuvimos un gobierno conservador hace algunos años que propuso y aprobó legislación para aumentar de 65 a 67 para este sistema, pero eso generó una oposición tremenda y un nuevo gobierno -posterior el elegido en 2015 y una de las promesas fue volver a los 65 años y lo hicieron-, tengo otras críticas a este gobierno pero eso sí hicieron. Había una mayoría de la población que decía no, no queremos empezar a moverla o a aumentar la edad.

Un segundo aspecto, es que como sabíamos que este es un sistema insuficiente, entonces Canadá-en los años 60- empezó a mirar otros países como Estados Unidos, Gran Bretaña, y se implementó un segundo sistema público llamado Plan de Pensiones de Canadá, el cual no es tan bueno como el otro porque es basado en ingresos, es decir, sí reproduce las desigualdades del sueldo, además, es contributivo porque los trabajadores y los empleadores aportan 50 % cada uno a este sistema. Los ingresos cubiertos por este plan tienen un límite de acuerdo a lo que llamamos “el sueldo industrial promedio” que es alrededor de 55.000 dólares canadienses al año, se hacen contribuciones y se obtienen los beneficios, los cuales se definen como el 25 % de los ingresos durante la carrera o vida profesional, los cuales son ajusta-

dos según la inflación. Este es el segundo componente del sistema público canadiense

Sobre este mismo tema de sistemas de reparto versus capitalización, seguimos explicando otras partes del sistema canadiense. El directorio de inversión del CPP (Canada Pension Plan o Plan de Pensiones de Canadá), de este segundo sistema público, es uno de los fondos que anda por el mundo comprando activos y recursos de otros países, ahora es un fondo, pero cuando se estableció en 1966 era 95 % sistema de reparto, es decir, las contribuciones no iban a un fondo de pensiones, iban directamente a los pensionistas actuales, había un pequeño fondo, era grande en número, pero no estaba orientado a que fuera la base de los beneficios, había inversión, pero se hacían inversiones muy distintas. Esta es una historia muy interesante, el pequeño fondo de reserva, como lo llamaban, eran préstamos que se hacían a los gobiernos regionales para que ellos pudieran tener una fuente barata de crédito para construir infraestructura pública que sería de propiedad pública y gestión pública, es decir, había una simetría bastante interesante en políticas públicas, fue verdaderamente una política pública genial.

Pero en 1988 hubo cambios, esa política se modificó por influencia de otros países, incluyendo Chile, diciendo: no podemos tener un sistema de reparto, necesitamos más activos, mas contribuciones al sistema de mercado financiero. Entonces, se decidió crear un fondo más grande y moverlo completo al mercado financiero, al mercado de acciones, y no solo hicieron eso, sino que además entraron también en el mercado de capitales privados, infraestructura, es decir, todo eso que les comenté anteriormente, este sistema originalmente era un sistema de reparto y ahora está parcialmente financiado, y está muy claro que no era algo necesario; la verdad fue una derrota para nosotros que luchamos por un sistema de reparto. Estos dos sistemas juntos el Fondo de la Vejez y el Plan de Pensiones de Canadá forman juntos esta piedra fundacional del sistema público canadiense, casi todos reciben alguna pensión de vejez y todos los trabajadores en el sector formal participan también en el Plan de Pensiones Canadiense, es decir, juntos forman una base y con ello podemos decir que la mayor parte de los trabajadores tienen una pensión básica.

A pesar de esto, ambos sistemas juntos no son suficientes. Entonces, con los años, en lugar de aumentar el sistema público de pensión, que es lo que nosotros siempre hemos argumentado, los empleadores dicen: no necesitamos un sistema público, nosotros vamos a establecer fondos de pensiones en las empresas. Algunos sindicatos dijeron que esto era interesante porque nosotros no hemos podido convencer al gobierno para implementar un sistema adecuado, entonces empezaron ellos a negociar directamente con los empleadores individuales, el inicio fue en los Estados Unidos con grandes empresas como General Motors, Ford y US Steel, y todas estas grandes empresas privadas, que negociaron sus planes de pensión en los 40 y 50, luego esto se expandió a Canadá y se volvió el modelo norteamericano, esa idea

no era como el sistema público, no era un sistema de reparto, era un sistema totalmente financiarizado, es decir, de capitalización, y los participantes solo incluían las personas que trabajan en aquella empresa particular o que pertenecen a un sindicato particular. Algunos de esos planes son bastantes buenos, aún tenemos algunos funcionando, pero el objetivo inicial, original era cubrir a la mayoría de los empleadores con estos planes complementarios. Sin embargo, las cosas se complicaron en la década de los 90, si miramos las cifras de Canadá en aquella época, las cosas no mejoraron hasta la década de los 80 cuando tuvimos la mitad de la fuerza de trabajo con cobertura con un plan de pensión como este, y yo creo que desde entonces ha venido disminuyendo, el total de porcentaje de empleados que tienen este plan es del 37%, pero esto puede ser engañoso, porque los empleadores que participan de estos planes, cada vez más dicen, no queremos ningún costo, ningún riesgo asociado con las pensiones, eso es bastante costoso e incierto y queremos entonces un costo fijo, un plan de pensiones con costo fijo, y lo están obteniendo, los sindicatos están perdiendo más batallas de las que deberían, especialmente en el sector privado. Hoy menos del 25% de los empleados, incluso aquellos sindicalizados, tienen lo que nosotros definimos como un beneficio garantizado, una pensión que puedan tener con base en el lugar de trabajo.

Ahora, pasando al sistema privado, como la mayoría de los empleados no tienen este tipo de plan de pensión con base en el lugar de trabajo. Entonces ¿Qué hacen? Desde la década de los 80 se les ha incentivado a invertir en cuentas individuales, inversiones semejantes a lo que se tiene en el sistema chileno AFP, pero nosotros no tenemos AFP en Canadá, tenemos empresas de fondos mutuos y otros tipos de empresas de inversiones que venden productos a personas naturales para que hagan sus propias inversiones, y algunas personas lo hacen de manera desproporcionada, cuando vemos nosotros quienes están contribuyendo, no se les olvide que esto es voluntario, no hay contribución por parte del empleador, estamos hablando de un sistema de contribución individual, y cuanto miramos quienes aportan a este tipo de esquema notamos que hay una gran desproporción, los que tienen altos ingresos, los más ricos y algunos de clase media que pueden darse el lujo de contribuir, aquellos con bajo ingreso básicamente no contribuyen porque no pueden darse el lujo de hacerlo. Como pueden ver es un sistema privado voluntario bastante desigual. El sistema chileno es semejante a esta última parte del sistema canadiense, son los RRSP (Registered Retirement Savings Plan) que son las cuentas individuales de ahorro; con este sistema las personas se dieron cuenta que el riesgo está en ellos mismos si se jubilan en el momento inadecuado, es decir, si al momento de jubilarse y producto de los riesgos de la inversión, la persona se da cuenta que sus ahorros valen la mitad y que no puede jubilarse cuando lo tenía planeado hacerlo, este hecho representa la gran dificultad y es lo que creo que ocurre acá en Chile también. El problema es que los canadienses están inundados con una publicidad

que viene de los bancos y las empresas de seguros, que están ganando miles de millones de dólares vendiendo este tipo de productos, los cuales no son seguros, no son indexados, se reproducen, y además exageran las desigualdades en sueldos, en las brechas de género; todos los peores elementos de un sistema. Desafortunadamente, esta publicidad puede ser eficaz y puede convencer a las personas, que pueden pensar, bueno si yo elijo el fondo mutuo correcto, el banco de inversión correcto, probablemente no voy a tener problema y me voy a enriquecer. De hecho, les voy que contar una historia corta para poder cerrar mi presentación. En la década del los 90 cuando existió este entusiasmo por parte de los individuos para hacer inversiones, lo cual se observó en Estados Unidos y Canadá, se publicó un libro bastante conocido que se llamaba *El Barbero Rico*, que cuenta la historia de un hombre (relatada por él mismo) que supuestamente ya había solucionado todos sus problemas, él se garantizó de que el 10 % de sus ingresos todos los años fueran invertidos en un fondo mutuo muy bien seleccionado, y luego de 30 o 40 años jubiló y tenía más de 1 millón de dólares en su cuenta; la historia que se cuenta en este libro fue bastante popular, y fue uno de los más vendidos en la historia canadiense ¿Por qué será que este libro fue tan famoso? Yo le di una mirada a los cálculos que aparecen en este libro, y en los gráficos que muestran qué tan rápido puede crecer el dinero cuando tú te jubilas, los cálculos se habían hecho con base en el supuesto de una ganancia del 15 % de tasa de retorno todos los años, durante toda tu vida de trabajo. Obviamente, cuando pensamos en 15 % de interés compuesto cada año, cualquiera que tenga ese tipo de inversión se transforma en un millonario, pero esto es solo un cuento, una fábula, un sueño, pero obviamente las personas estaban entusiasmadas y persuadió a muchos a decir “muy bien, esta es la solución, olvidémonos del sistema público”, y obviamente la realidad en los últimos 15 años especialmente con la crisis financiera ha sido tal, que es mucho más claro que esto no es cierto, y las personas se han dado cuenta que hay cierta mitología que está involucrada en este tipo de industria.

Consideraciones finales

Voy a terminar señalando este libro en el cual participé (*The Contradictions of Pension Fund Capitalism*), en el cual escribí un capítulo precisamente hablando sobre el problema de la financiarización y otras tantas cosas que me he referido en este seminario, y también mostrando las debilidades que se ven en el lado privado de nuestro sistema; lo escribí con un colega junto con el cual presentamos una propuesta para un sistema de pensiones público, universal, que fuera idóneo y no financiarizado, con base en una transferencia solidaria y suficiente para que las personas puedan vivir una vida digna durante su jubilación, después de haber trabajado durante toda su vida. Un principio fundamental que todos nosotros deberíamos acoger. Obviamente, esto es una propuesta, el sistema canadiense no está allí, ten-

dríamos que duplicar los dos componentes del sistema público para lograr esto, es un proyecto político, y tenemos que luchar por ello, tenemos que lograr la participación de los sindicatos y esta es una tarea que tengo. Lo último que quiero mencionar, es que nosotros tuvimos una victoria parcial en Canadá hace 3 años, cuando el movimiento laboral lanzó una campaña para duplicar el plan de pensión canadiense, con base en los ingresos, y gastó años haciendo campañas en ese sentido y, por fin, después de que se eligió el último gobierno el 2015 logramos una mejora, no logramos duplicarlo, pero el beneficio del programa de pensiones se aumentó un 33 %, obviamente es un paso importante en un momento en el que no habíamos obtenido muchos logros y hay que celebrarlo, pero el objetivo real es poder tener una pensión segura e idónea para todas las personas en Canadá, yo espero que esto sea interesante para ustedes, me interesa mucho el debate y estoy ansioso por escuchar cualquier pregunta.

—Capítulo 4—

**¿Cómo resolver el
problema de las bajas
pensiones en Chile?**

Presentación

El presente capítulo denominado “*¿Cómo resolver el problema de las bajas pensiones en Chile*”, permite observar el análisis del problema de las bajas pensiones en Chile desde la perspectiva de la Coordinadora Nacional de Trabajadores NO+AFP.

Esta Coordinadora tiene presencia a nivel nacional y ha impulsado experiencias similares en otros países, ejemplo de esto es la Coordinadora homóloga que se fundó durante 2019 en El Salvador.

El Capítulo se compone de un artículo único donde se desarrolla el diagnóstico y aproximación a propuestas de solución respecto del problema de las bajas pensiones y la relación de este problema con los mercados financieros y los intereses del gran capital.

Esta intervención se desarrolló en el marco del Panel denominado “¿Qué sistema previsional debería tener Chile para entregar buenas pensiones?”, donde también expusieron miembros del parlamento nacional; Diputada Karol Cariola Oliva, Diputada Gael Yeomans y el Diputado Giorgio Jackson. La edición de este libro ha buscado potenciar las experiencias internacionales y las perspectivas de los movimientos sociales, puesto que estos suelen tener un rol secundario a la hora de un debate en el escenario público. Por esta razón a quienes representaron al Parlamento, no se les exigió un texto para compilar en el presente libro.

4.1. ¿Qué sistema previsional debería tener Chile para entregar buenas pensiones?

Luis Mesina

Coordinadora Nacional de Trabajadores y Trabajadoras NO+AFP

“La unidad es fundamental, la unidad entre los que quieren luchar para cambiar las cosas, para contener la furia del capital, la furia del capitalismo en esta nueva era, porque el capitalismo a diferencia de los años de mayor desarrollo inicial que reprimía mucho más violento, hoy día está empezando a reprimirnos. Esta democracia ya no les sirve a los gobiernos, fíjese ustedes como nos reprime, como reprime a los estudiantes. A nosotros tampoco nos sirve”.

Introducción

Muchas gracias. Bueno, no es común que en un día tan frío como este lunes, tengamos tanta gente, eso es quizás la mejor expresión de que muchos y muchas no hemos claudicado a seguir llevando adelante esta batalla por recuperar la seguridad social. Quiero recordar que cuando partió esta lucha hace muchos años atrás, allá por el 2008 con la crisis de subprime sabíamos que tarde o temprano esto haría crisis. En julio de 2016 logramos concitar la adhesión de millones de chilenos y chilenas. Siempre dijimos que esta batalla no sería fácil, siempre dijimos que esta, era quizás la batalla más compleja que había que dar, porque recordemos solamente que el año 81 había cero pesos como fondo acumulado de este "mercado de capitales". Hoy día tenemos una cifra equivalente al 71 % del PIB, más de U\$218.000 millones, y ese es el producto de la fuerza de trabajo acumulada durante casi 40 años. Siempre, lo reitero, esta cifra es la humanidad, la vida, la expresión monetaria, es el número de algo, y en este caso, de la fuerza de trabajo humana acumulada, nada más, del trabajo remunerado, del trabajo no remunerado, del trabajo doméstico, del trabajo de cuidado, esa es la expresión de lo que hoy día está en disputa.

Quiero recordar también, porque la semana pasada estuve con mi amigo Guillermo Maffeo, que está aquí, él es dirigente internacional de UNI y con quien hemos desarrollado foros en distintos países, en la perspectiva de defender la seguridad social. Estuvimos en Argentina la semana pasada en un foro similar a este, y un compañero argentino recordaba -rindiendo un pequeño homenaje a los chilenos y a las chilenas-, porque la diferencia de nosotros los chilenos con los brasileros, los uruguayos, los argentinos, es que ellos están defendiendo lo que ya tienen como Seguridad Social. Lo que Bolsonaro, Macri, ya muy debilucho, pero que también intenta arrancar parte

de ese gigantesco ahorro previsional tratando de privatizarlo, es que nosotros lo perdimos todo, lo perdimos en 1981, y lo que estamos haciendo en estos años es tratando de recuperarlo. Bueno, él me decía una cosa importante, que tiene que ver con los alicientes morales de los cuales siempre soy reiterativo y majadero. Decía, los chilenos se merecen nuestro reconocimiento, porque ellos eligieron pelear con los grandes, no eligieron un rival pequeño, eligieron un rival potente, el más grande que hay: los bancos, las corporaciones financieras, las compañías de seguros chilenas e internacionales, las grandes instituciones financieras, que son las que capturan la mayor parte de nuestro ahorro, por lo tanto nuestra pelea no es baladí, no es trivial, no es una pelea menor, estamos peleando contra los Luksic, contra los Matte, los Angelini, contra Luis Enrique Yarur, los Saieh, los Calderón, Solari, etc. Nuestra pelea, al intentar recuperar lo que nos pertenece se enfrenta a las grandes compañías que, hoy día, no solo están adquiriendo con nuestro ahorro la propiedad de distintos activos chilenos, sino que además con nuestra humanidad están expandiendo sus negocios, su empresas en el resto de la región, que además, les sirve con ese capital que invierten, dominar el escenario geopolítico, que es lo más grave y por eso esta batalla es quizás la batalla más importante. No por casualidad José Piñera, uno de los creadores de las AFP, dijo: esta es la madre de todas las batallas.

¿Qué entendemos por sistema de reparto?

Entro en materia respecto de las preguntas que nos han planteado. Creo que nosotros tenemos que dar un combate a muerte por derribar mitos, derribar dogmas, derribar sofismas. Ya lo dijeron los panelistas de manera muy clara en la primera parte, aquí se nos ha intentado hacer creer a los chilenos, a las chilenas, que una propuesta de seguridad social tiene que cumplir con una categoría desarrollada por los monetaristas que controlan la economía en toda nuestra región, y que es la variable más importante para ellos, y es si tiene o no “sustentabilidad financiera”. Los que somos defensores de un sistema de Seguridad Social, aquellos que reivindicamos los derechos fundamentales como derechos inalienables a la persona humana, no respondemos primero a esa pregunta, respondemos primero a la pregunta esencial: ¿Qué es lo que necesitamos para asistir, para otorgar dignidad a nuestros compatriotas, a nuestras mujeres, a nuestros hombres en la vida activa y en la vida pasiva? La seguridad social no es solamente pensiones de sobrevivencia, pensiones de vejez, la seguridad social nació para responder a otras interrogantes en el desarrollo del sistema capitalista cuando los trabajadores se organizaban para contener la furia del capital en el proceso de expansión y desarrollo de las fuerzas productivas. La conquista de la seguridad social no fue una dádiva como pretenden hacernos creer, la seguridad social fue una conquista del movimiento organizado. Piensen ustedes que a propósito de la reflexión que hacían mis compañeros del panel, estamos en-

frentados al problema del desarrollo tecnológico, que por supuesto destruye fuerzas productivas, desplaza fuerza de trabajo, y como bien se decía, hay que tener cuidado con esta propaganda, no creernos todo el cuento de que vamos a perder 3 millones y medio de empleos, y por lo tanto tenemos que someternos, y colocar las manos para que los empresarios nos pongan los grilletes porque prácticamente es una dádiva el que nos “den empleo”. No. El trabajo humano es lo único que genera renta para el capital. Dejemos a los capitalistas solos, a ver si son capaces de generar una gota de riqueza, somos nosotros con nuestra humanidad los que la generamos. Hay que tener presente este escenario que se viene, y efectivamente en Chile se viene con mayor rapidez, porque además somos unos de los países que se está envejeciendo más rápido, debemos tomar en consideración este elemento que no es menor, no pasara mucho tiempo en que se produzca una crisis radical por este tema.

Recordaba un periodo conocido como el “ludismo”, en honor a Ned Ludd quizás algunos sindicalistas más añosos se recuerden -el ludismo a principios del siglo pasado en Inglaterra se organizaron y combatieron el desarrollo después de la revolución industrial quemando las máquinas-, es como si los trabajadores del sistema financiero hubiésemos intentado contener la fuerza de la tecnología quemando los cajeros automáticos.

No es ese el objetivo, porque al final de cuentas, el desarrollo tecnológico es creación de la maravillosa inteligencia humana, no es que computadores hayan creados otros computadores, el fruto del desarrollo intelectual y tecnológico es consecuencia de la fuerza acumulada del conocimiento de años, no solamente el sistema capitalista, viene de antes, de antes de Platón, de Aristóteles, ya venía el conocimiento, éste es consecuencia de un proceso de desarrollo social, no es individual, por eso cuando queremos entrar en este debate aparecen estos académicos “anodinos” que hay en Chile, y que se auto definen como especialistas en la materia, y solamente están dispuestos a discutir desde una perspectiva financiera, en el marco de lo que ello realzan, la “sustentabilidad financiera”. Esta categoría, que no es un principio de la seguridad social, hay que combatirla pues es el dogma fundamental en el que quieren arrinconar al mundo del trabajo para que, cualquier política pública de mejoramiento económico deba ajustarse a ese “principio” de la sustentabilidad que ellos han diseñado, han construido y mantenido, por tanto si no se ajusta a ese requerimiento, no sirve. Eso es lo primero que quería decir.

Además, y me parece relevante señalar, que después de la post-guerra los trabajadores siguieron avanzando en conquista, organizadamente, sin embargo, hace 50 años, más o menos que venimos siendo objeto de un ataque sistemático y sostenido del capitalismo, y creo también, a veces nos cuidamos mucho de hablar del capital, en realidad del capitalismo. El capitalismo es un sistema concebido para arrancar lo más fundamental que tiene el ser humano, que es justamente su capacidad generadora de riqueza, y esa mercancía que generamos, llamada capital, que es lo que ha permitido en el caso

de los chilenos, expandir sus negocios a las grandes fortunas, es lo que está en juego hoy día, y es eso lo que tenemos que recuperar. Llevamos 50 años de ataques a los derechos fundamentales de los trabajadores y, en este periodo, el capitalismo ha sido incapaz de garantizar sobre la base del respeto a esos derechos fundamentales, la paz social. Imagínense que el know how, como dicen tan siúticamente, es lo que venden los empresarios chilenos para afuera. Es lo que les dicen a los argentino, a los brasileros, los uruguayos, y al resto de los inversores que en Chile hay “paz social”, y como ese es el mejor activo, tenemos los trabajadores que quitar ese activo. Quiero responder a esa pregunta que es la fundamental. ¿Qué necesitamos hacer?, Necesitamos que el activo que ellos venden, que el activo que ellos muestran que es la “paz social”, sea recompensado como se merece. Un pueblo aparentemente sometido, dominado, que aún no tiene la capacidad de romper ese mecanismo -pero creo que vamos en tránsito hacia ello-, es lo que tenemos que intentar levantar como fuerza social, como fuerza social organizada y dispuesta además a librar un combate importante en el campo de la recuperación de los derechos fundamentales. El activo que ellos han usado para expandirse, lo generamos nosotros y por tanto, estamos en condiciones de ponerlo en jaque.

No es posible, si hablamos desde el punto de vista estratégico, imaginarnos un sistema de seguridad social íntegro, que garantice plenamente los derechos de los trabajadores activos y de los trabajadores pasivos en el marco del sistema capitalista actual, es necesario superar el sistema; pero esa discusión tiene dos problemas; uno, que pasa por una discusión casi filosófica acerca de la utopía y -a propósito de que este seminario que está siendo de alguna forma auspiciado por la Fundación Rosa Luxemburgo-, y qué importante recordar unas palabras tremendamente relevantes de Rosa Luxemburgo a principios del siglo pasado, cuando decía que si no luchamos los que estamos acá por cambiar el sistema de dominación, si no luchamos por cambiar el capitalismo, lo que nos espera es la barbarie, y bueno, que más clara la expresión de síntomas de barbarie que lo que estamos empezando a encontrar en todo el mundo, producto de la profunda y dramática desigualdad social en la distribución del ingreso, entonces respondiendo a la pregunta, la primera ¿qué entendemos por sistema de reparto? una cosa muy básica, un sistema de reparto opera sobre un principio elemental, toma las contribuciones de los activos para pagar las pensiones de los pasivos, ese era el principio. El sistema de reparto encontró problemas después que no era suficiente el flujo de ingreso de capital para pagar las pensiones y se produjeron los déficit fiscal; bueno los que creemos en que el fundamento esencial es la vida humana, no debieran incluso complejizarnos tanto en responder esa pregunta, si no hay plata que generen los activos para pagar los pasivos, bueno pagamos con impuestos generales, impuesto al capital, impuesto a la renta, al capital financiero. ¿Cuál es el problema? Porque si no, tendríamos que creerle a Christine Lagarde, la directora del Fondo Monetario Interna-

cional que nos dice a cada rato que el problema son los viejos, entonces como el problema son los viejos y los flujos de capital que generan producto que el empleo está siendo desplazado, entonces tenemos que eliminar a los viejos, no lo dicen tan descaradamente todavía, ojo, pero ya están perdiendo el pudor, y no nos sorprendamos si en los próximos meses reinstalan lo que metafóricamente podríamos decir, las cámaras de gases. Bueno, respondo a la segunda pregunta, siempre lo digo de manera incluso hasta provocativa, pero siempre es bueno también que lo digamos en todos los espacios, recordemos o vayamos a la etimología incluso de los conceptos, seguridad social, pensemos en la palabra seguridad, es la antípoda del riesgo, el sistema de capitalización individual es riesgo, pánico, especulación. Todos entendemos lo que es seguridad, la seguridad social en consecuencia es la antípoda, es lo contrario al riesgo, y el sistema que tenemos en Chile, un sistema fundado en el riesgo, en el riesgo del especulador, en el riesgo del capitalista que especula con el ahorro y con nuestra humanidad, no con la de él. Por eso creo que en el segundo aspecto de la pregunta creo que es fundamental, y paso a la tercera por el tiempo.

¿Qué debe pasar en Chile para que las cosas cambien? No basta con marchar, las marchas son importantes porque instalan los temas, porque nos vemos y no reconocemos con otros en la calle, las marchas son importantes porque dan una identidad a quienes estamos peleando, no nos sentimos tan solos y solas, pero no son suficientes, incluso hay un texto de un famoso escritor moderno respecto de que los gobiernos están incentivando a las marchas, están invirtiendo en que marchemos más, gastemos los zapatos, desarrollemos la industria del calzado quizás, bueno, termino con los siguiente, no basta con marchar en el caso chileno, no basta con plebiscitar. Hicimos un plebiscito en el que participaron 1.074.000 personas. Que fue autofinanciado, autoconvocado, autoorganizado. No basta. No basta con tener una buena propuesta, sustentable, a propósito de que tanto le gusta a ellos todo lo que sea sustentable financieramente. No basta con eso, no basta con tener la razón, porque veamos lo que está pasando con nuestros colegas, con nuestros compañeros profesores que llevan 6 días de huelga, no están peleando por salario, están peleando por dignidad y sin embargo la institución del Estado les niega ese derecho, ¿qué hacer entonces? podría simplificar diciendo hay que luchar, pero es muy genérico. Creo que hoy día estamos, estamos los chilenos y las chilenas, puestos en una disyuntiva histórica, y a propósito de lo que decía Rosa Luxemburgo, no solamente es urgente, no solamente es necesario, sino que es ético de parte nuestra organizarnos para seguir luchando.

Quiero terminar solamente anunciando que estamos preparando organizarnos junto a otros movimientos sociales, la unidad social es fundamental, la unidad entre los que quieren luchar para cambiar las cosas, para contener la furia del capital, la furia del capitalismo en esta nueva era, porque el capitalismo a diferencia de los años de mayor desarrollo inicial que reprimía mucho

más violento, hoy día está empezando a reprimirnos de otra manera. Esta democracia ya no les sirve a los gobiernos, fíjese ustedes como nos reprime, como reprime a los estudiantes. A nosotros tampoco nos sirve. Celebro estar con tres diputados de la República, pero sin embargo vemos como aquellos que siempre nos interpelaron a defender las instituciones del Estado, a no mancillar las instituciones del Estado como la familia Walker, que nos decía hay que parlamentar en el congreso, ellos ni siquiera respetan la Comisión del Trabajo y Seguridad Social, donde negocian entre bambalinas, negocian en la cocina, porque al fin de cuentas, lo que les interesa es seguir subyugando y manteniendo un modelo que captura nuestra humanidad al servicio de los poderosos.

Entonces, el único compromiso que tenemos hoy día es hacer más esfuerzo por menos sectarismo, más unidad, y entender que los derechos fundamentales si no los recuperamos, no podremos ganar a la gente común, al hombre sencillo, a la mujer sencilla, el hombre y la mujer sencilla necesitan que les garanticemos, pensiones, salud, educación y vivienda, única forma de que los tengamos en la gran batalla que es acabar con este sistema.

Biografía de Autores

José Adelantado (España)

Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Barcelona y doctor en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Desde 1992 es Profesor Titular del Departamento de Sociología de la UAB. Ha sido investigador principal en varios proyectos con financiación pública (DIGICYT, AECID). En 1996 impulsó el grupo de investigación SAPS (Seminario de Análisis de Políticas Sociales, del que fue su primer coordinador); desde 2002 es investigador del IGOP (Instituto de Gobierno y Políticas Públicas, del que ha sido miembro de su dirección). Ha desarrollado estancias docentes y de investigación en varios centros extranjeros.

Hugo Bai (Uruguay)

Economista del Instituto Cuesta Duarte del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) y representante de dicha confederación en el Banco de Previsión Social de Uruguay. Master en Dirección y Gestión de Planes y Fondos de Pensiones en la Universidad de Alcalá organizado por la OISS. Estudia los ámbitos del mercado de trabajo, seguridad social, desigualdad y pobreza.

Sara Granemann (Brasil)

Doctora y profesora titular en la UFRJ donde enseña, desde 1994, en la carrera y en el programa de Postgrado en Trabajo Social (Maestría y Doctorado). Escribió numerosos artículos y capítulos de libros en Brasil y en el exterior; organizó libros y periódicos y publicará un libro en diciembre/19 sobre las relaciones entre las provisiones públicas y privadas en Brasil. En 2014 hizo estudios postdoctorales en Historia Social Contemporánea de la Universidad Nova de Lisboa. Es Becaria en Investigación del CNPq y Líder de Investigación del Grupo de Estudios e Investigaciones Marxistas en Políticas Sociales (GEMPS).

Marco Kremerman (Chile)

Licenciado en Ciencias Económicas y Administrativas Pontificia Universidad Católica de Chile, y Máster en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales en Alma Mater Studiorum, Università de Bologna (Italia)/Universidad Central (Chile). Investigador en Fundación SOL en temas de Desigualdad, Salarios, Seguridad Social y Educación. Profesor del curso Análisis de Microdatos usando Stata y Políticas del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social en Magíster en Gerencia y Políticas Públicas, Universidad de Santia-

go de Chile. Profesor de Economía I y II en Trabajo Social Universidad de Chile.

Luis Mesina (Chile)

Secretario general de la Confederación de Sindicatos Bancarios. Vocero de la Coordinadora Nacional de trabajadores y trabajadoras No+AFP. Profesor de Historia, Geografía y educación cívica de la UMCE, Magister en Educación y Diplomado en economía.

Guillermo Montt (OIT)

Doctor en Sociología de la Universidad de Notre Dame de EEUU. Ha trabajado en temas de empleo, educación, medio ambiente, futuro del trabajo, seguridad social y pensiones. Entre 2016 y 2018 fue Economista Senior en el Departamento de Investigación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra y, desde 2019, es Especialista en Protección Social en la Oficina para el Cono Sur de la OIT. Antes, trabajó como analista en la OCDE.

Corina Rodríguez (Argentina)

Economista de la Universidad de Buenos Aires Master en Políticas Públicas (Institute of Social Studies, Holanda) y Doctora en Ciencias Sociales (FLACSO, Sede Argentina). Investigadora Adjunta del Conicet con sede en el CIEPP. Miembro del Comité Ejecutivo de Mujeres por un Desarrollo Alternativo para una Nueva Era (DAWN). Titular de la cátedra de Economía y Género en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Docente de postgrado en diversas universidades nacionales y consultora de agencias de Naciones Unidas. Trabaja desde la Economía Feminista en temas de políticas fiscales y sociales; organización del cuidado; poder corporativo y alianzas público-privadas.

Kevin Skerrett (Canadá)

Abogado e investigador desde 1994 en el Sindicato Canadiense de Empleados Públicos de Ottawa (CUPE por su sigla en inglés). Ha asesorado al sindicato en varios temas que van desde negociaciones colectivas hasta asesorías para los “trustees”, que representan a los trabajadores y trabajadoras para las decisiones de inversión de sus fondos. También trabajó durante un año en la Organización Internacional del Trabajo y ha sido profesor en la Universidad de York. Tiene un grado de Magíster en Economía Política de la Universidad de Carleton.

 www.fundacionsol.cl  contacto@fundacionsol.cl

 [fundacionsolchile](https://www.facebook.com/fundacionsolchile)  [@lafundacionsol](https://twitter.com/lafundacionsol)


fundaciónsol
transformando el trabajo

Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago
Teléfono: (+562) 2632 81 41