



Diálogos por **Pensiones Dignas**

Hacia un
Sistema de
Seguridad Social

Informe **Nacional**

Organiza:



En colaboración
con:



unit



El proceso de Diálogos Sociales para la reforma del sistema de pensiones fue organizado por el **Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)** en **colaboración** con el **Consejo Superior Laboral (CSL)**, que aprobó la metodología y fue informado del diseño de los Diálogos Sociales. El CSL es un organismo tripartito y de carácter consultivo que colabora en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas, y que acompañará el proceso de reforma al sistema de pensiones. Está presidido por una persona representante de la **Central Unitaria de Trabajadores (CUT)** y una persona representante de la **Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)**. La **metodología** de los Diálogos Sociales fue elaborada por la **Subsecretaría de Previsión Social del MINTRAB** siguiendo las **orientaciones técnicas** sobre diálogos tripartitos de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que quedaron plasmados en el **Manual del Diálogo Social 2022***. La **sistematización** de los Diálogos y las Consultas Técnicas, así como el **desarrollo de este documento**, fueron realizados por **UNIT** con el **financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**. **Este reporte no necesariamente refleja el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.**



1. Fuente: "Manual del Diálogo Social 2022". Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Índice

4	Contenido del Informe
5	Prólogo Ministerio del Trabajo y Previsión Social
6	Prólogo Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
7	Prólogo Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)
8	Presentación e Historia
13	Sobre los Diálogos Sociales
15	Calendario Diálogos Sociales
16	Metodología de los Diálogos Sociales
17	Metodología de Organización y Participación
18	Metodología de Sistematización y Análisis
20	Glosario de los Principios de Seguridad Social
23	Caracterización de las Personas Participantes de los Diálogos
26	Resultados Actividades Diálogos Sociales
27	Primera Actividad
59	Segunda Actividad
89	Tercera Actividad
114	Hallazgos y Conclusiones
126	Otros Temas Surgidos Durante los Diálogos
127	Consultas Técnicas
128	Sobre las Consultas Técnicas
128	Metodología de Trabajo y Análisis de las Consultas Técnicas
129	Personas Participantes en las Consultas Técnicas
133	Síntesis y Hallazgos



Contenido del Informe

Con el objetivo de incorporar la visión de la ciudadanía en el proceso de reforma del actual sistema de pensiones, el Gobierno de Chile, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, organizó una serie de encuentros regionales, llamados Diálogos Sociales.

La metodología de los Diálogos Sociales fue desarrollada con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en dos sentidos: por un lado, la organización y selección de las personas invitadas se basó en la metodología de diálogos tripartitos desarrollada por la OIT, que implica la participación de tres estamentos (personas trabajadoras, empleadoras y de Gobierno); por otro, la estructuración y agenda se basó en torno a seis principios de la Seguridad Social y su existencia. Específicamente, se seleccionaron seis principios: Universalidad, Solidaridad, Igualdad, Participación, Suficiencia y Sostenibilidad (Ver Glosario de los Principios de Seguridad Social). Adicionalmente, dado que se busca la participación de toda la ciudadanía, en paralelo a los Diálogos Sociales se organizaron instancias de consulta, llamadas Consultas Técnicas, donde cualquier organización o persona natural podía inscribirse para presentar su opinión de manera oral o escrita.

Este documento presenta los resultados de los Diálogos Sociales y las Consultas Técnicas realizadas en todo el país entre el 3 de mayo y el 8 de junio de 2022. El documento se estructura del siguiente modo:

1. Prólogos de las instituciones que representan el carácter tripartito de la instancia: el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el estamento trabajador, a través de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y el estamento empleador, a través de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC).
2. Breve historia de la Seguridad Social en Chile, desde 1924, resaltando los grandes hitos hasta 2022.
3. Presentación de los Diálogos Sociales: la motivación que llevó al Gobierno del presidente Gabriel Boric a realizar este proceso de diálogo ciudadano en torno a las pensiones, el calendario, la metodología de organización y participación, así como también la

metodología de sistematización y análisis con la que se generó este reporte.

4. Breve definición de los seis principios de la Seguridad Social, dado que las actividades de diálogo giraron en torno a estos.
5. Caracterización de las personas participantes del proceso.
6. Presentación de los resultados del proceso de diálogo estructurados del siguiente modo:
 - » **Primera actividad.** Sintetiza el análisis que las personas hicieron durante los Diálogos sobre la ausencia o presencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual.
 - » **Segunda actividad.** Resume el análisis realizado durante los Diálogos sobre la ausencia o presencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario/Pensión Garantizada Universal (PGU).
 - » **Tercera actividad.** Presenta el análisis hecho durante los Diálogos en torno a estar de acuerdo o en desacuerdo con cinco preguntas sobre la necesidad de los principios de Seguridad Social.
 - » **Hallazgos y Conclusiones.** A través de un proceso de análisis de lo conversado en cada jornada de diálogo y los resultados de las actividades, se extrajeron 17 hallazgos que sintetizan los consensos y disensos en torno a los desafíos del sistema de pensiones y las opciones de reforma. Estos hallazgos se complementan con citas que reflejan la opinión de los tres estamentos.
7. Presentación y resultados de las Consultas Técnicas, desde su conceptualización, metodología de organización, de sistematización y análisis, las personas participantes y los resultados obtenidos. Cada participante podía presentar el tema que quisiera, por lo que se observó una gran diversidad de enfoques y opiniones. Para sintetizar estos aportes, la última sección de Síntesis y Hallazgos agrupó a las Consultas Técnicas alrededor de tres ejes: propuestas integrales, propuestas sectoriales y otros temas surgidos en el proceso.

Prólogo Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El presente texto recoge los resultados del *Diálogo Social Tripartito por Pensiones Dignas*, que constituyen un insumo clave para llevar adelante, de manera exitosa, una reforma estructural al sistema de pensiones.

Debemos valorar profundamente el aporte de los representantes de las y los trabajadores y de los empleadores para darle vida a esta instancia. En dicha actitud se manifiesta un compromiso con el destino superior de Chile y con el bien común. Por sobre las legítimas diferencias, hemos apreciado un esfuerzo de diálogo sincero, concreto, respetuoso y fraterno.

El Gobierno del presidente Gabriel Boric tiene la convicción de que el diálogo social tripartito es una vía fecunda que debemos fortalecer. En los países desarrollados, este camino ha sido la llave maestra para construir relaciones laborales modernas y, además, es un instrumento fundamental para articular políticas públicas que aborden temas estratégicos para el desarrollo y la calidad de vida de las personas.

Por otro lado, decidimos partir de una premisa política, en el sentido más noble del término: una reforma de esta envergadura debe hacerse de cara al pueblo, escuchando la voz de las regiones y de la sociedad civil.

Esta forma de hacer las cosas representa un salto cualitativo que, creemos, ayudará a superar las dos experiencias frustradas que tuvimos en el pasado. Quisiera destacar que este proceso no sustituye a la institucionalidad democrática expresada en sede legislativa ni al proceso prelegislativo. Pero sí permite que los cambios tengan una doble legitimidad: política y social.

Desde luego, estamos conscientes de que una modificación estructural de vastas implicaciones genera debates y tomas de posición diversas; ello es consustancial a una sociedad libre y dinámica, capaz de acoger una pluralidad de visiones e intereses. Enhorabuena que así sea.

Pero también sabemos –y la ciudadanía lo sabe mejor que nadie– que Chile vive un momento transformador, donde se ha puesto al centro la demanda por derechos sociales

y, en el ámbito de las pensiones, por un auténtico sistema de Seguridad Social. Ese es el tema sustantivo que nos convoca: el giro desde una lógica de mercantilización de la vida y soluciones de carácter individual, a una manera distinta de relacionarnos que se ancla en el valor de la solidaridad. Así lo entiende la mayoría de los países y, si nos remontamos a sus orígenes, está en los fundamentos de la creación de los sistemas de Seguridad Social.

Quisiera subrayar un antecedente significativo que a veces se omite o aparece invisibilizado en esta conversación: en Chile existe Seguridad Social en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Ahí cotiza el empleador, existe un régimen de reparto y prima el principio de Solidaridad. Esto significa que cuando un trabajador o trabajadora se accidenta o se enferma, no se le pregunta cuánto ha cotizado en su vida laboral para –por ejemplo– instalarle o no la prótesis que requiere en virtud del daño sufrido; o si se le entrega o no la prestación médica que requiere. La lógica es que se contribuye según la capacidad del trabajador, es decir el sueldo imponible, y se reciben las prestaciones de acuerdo a su necesidad; y nadie considera expropiatorio ese proceder ni cuestiona el principio ordenador del sistema, muy por el contrario.

Asimismo, en el Régimen de Prestaciones Familiares los beneficios se rigen por una lógica solidaria por vía no contributiva. Por su parte, el Seguro de Cesantía contempla cuentas de Capitalización Individual y éstas coexisten con un fondo de cesantía solidario. En fin, son distintos arreglos institucionales donde lo central es que las personas no quedan solas, abandonadas a su suerte. En definitiva, el gran desafío que enfrenta Chile en materia de pensiones es avanzar hacia la Seguridad Social concebida como un derecho humano, respetando los principios de la Organización Internacional del Trabajo. Ese es el sentido profundo de la reforma que estamos impulsando. Confiamos en que la reflexión colectiva sintetizada en este documento contribuya a forjar un gran acuerdo para hacer realidad un anhelo largamente esperado por las chilenas y los chilenos.

Jeannette Jara Román
Ministra del Trabajo y Previsión Social

Prólogo Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

La Central Unitaria de Trabajadores es parte fundamental del sindicalismo chileno. En más de cien años de historia, hemos sido contribuyentes a la generación de políticas públicas y a la construcción de Estado, en el entendido que las y los trabajadores y sus familias son ciudadanos plenos y que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras son una expresión de democracia y cohesión social y un instrumento necesario en la distribución de la riqueza.

Reconocemos el momento histórico que nuestro país está viviendo. El trabajo decente debe ser un eje fundamental en el Chile que nace, sobre la base del respeto y promoción a los derechos humanos de los habitantes de nuestra tierra.

La CUT ha luchado en las calles y propuesto por décadas un sistema de Seguridad Social, y particularmente un sistema de pensiones que reconociendo socialmente el aporte realizado le entregue a las y los trabajadores los recursos para una vida digna. Entendemos que la Seguridad Social es un derecho humano consagrado en instrumentos internacionales ratificados por Chile y por ende creemos que ya no es posible seguir esperando su realización.

Producto de la lógica económica neoliberal instaurada por la dictadura cívico – militar, no ha sido posible contar con un verdadero sistema de pensiones, condenando a miles de trabajadoras y trabajadores a la pobreza. Este hecho no es moralmente aceptable como sociedad.

Hoy nuevamente tenemos la oportunidad como sociedad de cambiar el estado de las cosas y construir en conjunto un sistema público de pensiones basado en los principios de solidaridad, universalidad, integralidad y justicia social. Es por ello que valoramos la realización de los Diálogos por Pensiones Dignas, que nos permiten escuchar y considerar las opiniones y aportes de distintos actores y actrices de nuestra sociedad, pues no sería posible construir una propuesta pertinente y que logre enfrentar este problema social y humano de no contar con una pensión digna para todas y todos, sin la participación activa de las trabajadoras y trabajadores organizados.

Prólogo Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)

Los Diálogos tripartitos sobre pensiones que convocó el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todas las regiones del país fueron un ejercicio ciudadano que ofreció una importante oportunidad para el intercambio de puntos de vista y para conocer más sobre las percepciones de los distintos actores sociales del mundo del trabajo. Como sector empleador, participamos de manera activa en cada uno de ellos.

Sin perjuicio del valor que otorgamos a este proceso, desde nuestra perspectiva hay algunos aspectos que podrían haberse mejorado.

Nuestro país tiene un sistema de pensiones mixto, que cuenta con tres pilares, uno de Capitalización Individual, otro Solidario y un tercero voluntario. Por esta razón, creemos que es necesario evaluar dichos pilares de manera conjunta y no en forma separada, como se hace en este trabajo, ya que eso lleva a que se pierda la complementariedad entre los diversos pilares. Por lo mismo, la presencia de los principios de Seguridad Social debiera evaluarse en el sistema como un todo, de manera integral, puesto que cada pilar es más afín a algunos principios que a otros, pero entre todos los pilares cubren la mayoría de ellos, con oportunidades de mejora, por cierto.

En segundo lugar, creemos que se debiesen haber evaluado los nueve principios de Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)² y no solo los seis seleccionados: faltaron la responsabilidad global y primaria del Estado; la gestión y administración transparentes; y la revisión periódica de las pensiones para adecuarlas a la evolución del costo de vida y nivel de ingresos. Además, se podrían haber utilizado los nombres completos de los principios y sus definiciones según la OIT, para tener mayor claridad sobre su interpretación y aplicación en nuestro sistema previsional. A modo de ejemplo, la OIT entiende el principio de “Universalidad” como un avance gradual hacia la cobertura universal.

Creemos que la discusión abierta de políticas públicas es el camino a seguir para una Seguridad Social sostenible, con mejores beneficios para las personas y más beneficiarios. Si bien los aspectos recién descritos podrían haber facilitado aún más el intercambio de opiniones, el ejercicio de los Diálogos para mejores pensiones es un buen paso inspirado en el tripartismo, para seguir avanzando hacia un mejor sistema de Seguridad Social en nuestro país.

2. Tripartite Round Table on Pension Trends and Reforms, OIT, diciembre de 2020.

Presentación **e Historia**

1924

Inicio de la Seguridad Social en Chile

En 1924, Chile inició su proceso de desarrollo de la Seguridad Social con la puesta en funcionamiento de un sistema de reparto con beneficio definido que se mantuvo vigente hasta 1981. Este sistema evolucionó en respuesta a las necesidades de agrupaciones de personas empleadas y profesionales de manera segmentada, incorporando a las personas trabajadoras dependientes a un sistema de cajas de previsión de carácter semipúblico. Estas instituciones incluían en su gestión directorios con participación social y se sustentaban con las cotizaciones obligatorias realizadas por personas trabajadoras y empleadoras, junto con el Estado, asegurando beneficios de atención médica, pensión de invalidez y una jubilación a partir de una edad determinada.

El sistema en general podría definirse como de reparto, donde los montos de las jubilaciones se distribuían basándose en el conjunto de los recursos acumulados por el total de las personas cotizantes y las pensiones se financiaban con las cotizaciones de las personas trabajadoras activas. A fines de la década de los setenta, el sistema contaba con 35 cajas de previsión y cerca de 150 regímenes previsionales distintos, cuya normativa, además, estaba distribuida en más de 600 cuerpos legales, lo que derivó en diversos cuestionamientos, especialmente en relación con su elevada segmentación.

Con la llegada al poder de la dictadura militar, y antes de la reforma de 1981, se realizaron modificaciones importantes al sistema, como la unificación del régimen de pensiones mínimas de las diferentes cajas de previsión, la reducción de las cotizaciones y la estandarización de los requisitos de edad para la jubilación (65 años para los hombres y 60 años para las mujeres).

1981

Instauración del Sistema de Capitalización Individual

A partir de mayo de 1981, a través del Decreto Ley 3.500, se instauró un nuevo sistema de pensiones basado en la Capitalización Individual, esto es, que cada persona trabajadora se hace cargo de ahorrar para su jubilación a través de una cotización obligatoria, lo que daba derecho a una pensión cuyo monto dependería exclusivamente de lo que hubiese logrado ahorrar sumado a la rentabilidad de esos ahorros.

Uno de los grandes cambios introducidos por la reforma fue modificar la institucionalidad de la administración de los fondos previsionales, la cual pasó a manos de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), entidades privadas de giro único sujetas a una regulación estatal a través de la Superintendencia de AFP. Desde entonces, las AFP se encargan de recaudar las cotizaciones, administrar las cuentas individuales e invertir los fondos previsionales en activos del mercado de capitales nacional e instrumentos en el extranjero.

La modificación del sistema de pensiones solo se implementó para la población civil, ya que las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública mantuvieron el sistema de reparto con beneficios definidos. En este proceso de transición de sistemas, el Estado se encargó de financiar los costos asociados y las Cajas Previsionales pasaron a formar parte del Instituto de Normalización Previsional (INP).

Algunos cambios al sistema posterior a 1981 incluyeron aspectos como la flexibilización del régimen de inversión de los fondos de pensiones, el ahorro previsional voluntario, las cotizaciones por trabajos pesados y la introducción de los multifondos.

2008

Introducción del Pilar Solidario de Pensiones

Con la formación del Consejo Asesor para la Reforma Previsional en 2006, se inició un proceso que culminó con la promulgación de la Ley 20.255 de 2008, la mayor reforma al sistema de pensiones de Capitalización Individual desde su creación. Una de las modificaciones más importantes fue el establecimiento de un Sistema de Pensiones Solidarias, financiado con impuestos generales e integrado al régimen de Capitalización Individual, instituyendo la Pensión Básica Solidaria (PBS), para quienes no tuvieran pensión, y el Aporte Previsional Solidario (APS), para aquellos cuyo monto de pensión fuera insuficiente.

Otros cambios importantes derivados de esta reforma fueron la cotización al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia de cargo de la institución empleadora, la obligatoriedad de cotización para las personas trabajadoras independientes, el pago de bonificación por hijo o hija nacida viva o adoptada, la creación de instancias de participación social y técnica como la Comisión de Usuarios, el Consejo Consultivo Previsional y el Consejo Técnico de Inversiones, y la creación de la Superintendencia de Pensiones (que reemplazó a la Superintendencia de AFP) y el Instituto de Previsión Social (anterior INP).

Desde la reforma de 2008, el sistema de pensiones chileno puede caracterizarse como uno de multipilares, que se complementan con un Pilar Solidario no contributivo (es decir, financiado por impuestos generales) con un Pilar de Capitalización Individual contributivo, el cual incluye además los distintos programas de ahorro previsional voluntario administrados por las AFP, las compañías de seguros y otras entidades.

2014

Diagnóstico de la Comisión Asesora Presidencial

La conformación de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones inició en 2014 un proceso de revisión del sistema previsional que continúa en la actualidad. El diagnóstico realizado y las recomendaciones propuestas por esta instancia dieron cuenta de la necesidad de adaptarse a una nueva realidad nacional, donde el sistema de pensiones se erige como un elemento clave a considerar. En este sentido, la Comisión logró establecer consensos en torno a la necesidad de incrementar las pensiones de las personas jubiladas actuales, además de crear las condiciones para que las personas pensionadas en el futuro accedan a mejores jubilaciones, mediante una reforma profunda al sistema.

Entre las propuestas consensuadas por la Comisión se encuentran el fortalecimiento y ampliación del Sistema de Pensiones Solidarias, al considerar que tanto el nivel de beneficio como su cobertura entre la población mayor era insuficiente, fortalecer el Pilar de Capitalización Individual, ampliando la cobertura y densidad de cotizaciones, aumentar la edad legal de jubilación e incentivar el trabajo de las personas mayores, incentivar la competencia en la administración de las cuentas individuales, entre muchas otras.

2017/ 2018

Presentación de Proyectos de Ley de Reforma Previsional

Tomando como diagnóstico aquel levantado por la Comisión Asesora Presidencial, la presidenta Michelle Bachelet presentó en agosto de 2017 un proyecto de ley de reforma previsional que, entre otras cosas, creaba un nuevo Sistema de Ahorro Colectivo, aumentaba la cobertura del sistema de pensiones y fortalecía el Pilar Solidario.

En este proyecto se planteaba, como principal paso para alcanzar niveles de pensión adecuados, el incremento de los niveles de ahorro del sistema, lo que se lograría mediante la creación de un nuevo componente de ahorro colectivo, financiado con una nueva cotización de cargo del empleador y destinado tanto a aumentar el ahorro personal del afiliado como a pagar beneficios solidarios intra e intergeneracionales, así como de equidad de género.

Concluido el segundo Gobierno de Michelle Bachelet, y no pudiéndose aprobar su propuesta de reforma en el Congreso, el presidente Sebastián Piñera presentó en noviembre de 2018 un nuevo proyecto de ley de reforma previsional, que apuntaba a fortalecer los Pilares Solidario y de Capitalización Individual, para mejorar las pensiones actuales y futuras de los grupos más vulnerables, la clase media y las mujeres.

En este proyecto de ley se proponía un incremento de la tasa de cotización, con cargo al empleador, para aumentar el ahorro individual del trabajador e introducir nuevos beneficios solidarios de pensión para la clase media y las mujeres, así como la creación de un nuevo subsidio y seguro de dependencia. Adicionalmente, se proponía una serie de medidas para mejorar beneficios actuales y futuros del Pilar Solidario, las cuales, al separarse del proyecto de ley original, fueron implementados de forma independiente a través de la Ley 21.190 de diciembre de 2019.

Febrero 2022

Creación de la Pensión Garantizada Universal (PGU)

A partir de febrero de 2022, la Pensión Garantizada Universal (PGU) creada mediante la Ley N°21.419, reemplazó los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias, aumentando tanto el monto como la cobertura de los beneficios que antes se entregaban por concepto de PBS y APS.

La nueva PGU corresponde a un beneficio de carácter no contributivo (se financia con cargo al presupuesto de la nación) que se entrega con independencia de si una persona se encuentra pensionada o no, y se suma a la pensión autofinanciada con los ahorros previsionales bajo el sistema de AFP. Su monto es fijo hasta cierto nivel de pensión autofinanciada, para luego disminuir proporcionalmente para aquellos beneficiarios con mayor monto de pensión contributiva.

Abril 2022

Inicio de los Diálogos Sociales por Pensiones Dignas

En la actualidad, existe el acuerdo entre diversos actores sobre la necesidad de reformar el sistema de pensiones, específicamente en relación con avanzar hacia una Pensión Básica Universal, es decir, que cubra a toda la población adulta mayor, transformar el componente contributivo para introducir mayor solidaridad, incorporar mecanismos de igualdad de género y dar legitimidad al sistema.

En esta línea, el presidente Gabriel Boric propuso en su programa de Gobierno la creación de un nuevo sistema de pensiones basado en las directrices de un Estado Social de Derecho, que permita aumentar las pensiones actuales y futura y que materialice el derecho a la Seguridad Social.

Dada la complejidad técnica y política que reviste una reforma al sistema previsional y en un contexto donde la participación ciudadana se ha convertido en el sello del nuevo Gobierno, se inició un Diálogo Social y una discusión técnica transversal para afinar el diseño de una futura reforma, la cual permita dar legitimidad y sostenibilidad en el tiempo al sistema de pensiones.

Los Diálogos Sociales para la Reforma Previsional, impulsados por el Gobierno del presidente Gabriel Boric, vienen a inaugurar un diseño de políticas públicas que considera no solo a los actores tradicionales del proceso legislativo, sino también a los distintos actores de la sociedad, incluyendo representantes de los trabajadores, del empresariado y la Seguridad Social, la sociedad civil organizada y personas naturales (estos dos últimos grupos en la instancia de las Consultas Técnicas)³.



3. Para más detalles ver los documentos entregados en las Consultas Técnicas aquí www.pensionesparachile.cl

Sobre los **Diálogos Sociales**

Diálogos Sociales

Una de las medidas prioritarias del programa de Gobierno de Gabriel Boric es la reforma al actual sistema de pensiones, cuyo objetivo es mejorar sus beneficios y adaptarlo a los principios de la Seguridad Social. Según la OIT, la Seguridad Social es entendida como *“la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”*⁴.

En un contexto donde la participación ciudadana se ha convertido en el sello del nuevo Gobierno y dado el compromiso de una reforma previsional, surge la necesidad de elaborar un proceso de Diálogo Social. De ahí la naturaleza de este Informe, que de manera inédita considera la opinión no solo de personas expertas, sino que también de personas trabajadoras, empleadoras y de Gobierno de todo el país, que concluye un proceso que se nutrió de las más diversas visiones de la sociedad, que se desarrolló en espacios de participación tripartitos que permitieron recoger las inquietudes que existen entre la población respecto al actual sistema de pensiones y las propuestas que se requieren para mejorarlo.

Estos Diálogos Sociales recogieron experiencias anteriores de participación ciudadana, requerimientos de movimientos sociales, demandas ciudadanas e instancias de debate sobre el sistema previsional, como el Consejo Asesor Presidencial (2006–2008), la Comisión Asesora Presidencial (2014), el proceso constituyente de 2017, las propuestas de reformas al sistema de pensiones ingresadas al Congreso Nacional durante 2017 y 2018, y los Cabildos Municipales derivados del contexto del estallido social de 2019. El carácter tripartito⁵ de los Diálogos Sociales para la reforma del sistema de pensiones implicó la presencia de representantes de los tres estamentos: trabajador, empleador y Gobierno. Cabe también mencionar el rol clave que tuvo el Consejo

Superior Laboral, no solo en el proceso de validación de la metodología de trabajo de los Diálogos Sociales, sino que también en la convocatoria a los tres estamentos y sus representantes por medio a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), entre otras organizaciones representantes de las personas trabajadoras y empleadoras.

El miércoles 27 de abril de 2022 fue el lanzamiento de los Diálogos Sociales para la Reforma Previsional, encabezado por el presidente de la República, Gabriel Boric. En la ceremonia, que tuvo lugar en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mandatario estuvo acompañado por los ministros del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, de la Secretaría General de Gobierno, Camila Vallejo, y de Hacienda, Mario Marcel, el director de la OIT, Fabio Bertranou, los presidentes del Senado, Álvaro Elizalde, y de la Cámara de Diputados, Raúl Soto, y los titulares de las comisiones de Trabajo de ambas instancias, el senador Luciano Cruz-Coke y el diputado Alberto Undurraga. Junto a ellos estuvieron diversos dirigentes de asociaciones y confederaciones de empleadores y trabajadores destacando el presidente de la CPC, Juan Sutil, el presidente de la CUT, David Acuña, entre muchos otros que acompañaron este lanzamiento.



Sede OIT, Santiago, Región Metropolitana, 27 de abril de 2022.

4. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

5. Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang-es/index.htm>

Calendario de los Diálogos Sociales

Personas Participantes de los Diálogos

ARICA Y PARINACOTA
Arica

12 de mayo

Casa del Encuentro del Adulto Mayor

82

TARAPACÁ
Iquique

19 de mayo

Edificio Zona Franca

88

ANTOFAGASTA
Antofagasta

24 de mayo

Universidad Católica del Norte

65

ATACAMA
Copiapó

25 de mayo

INACAP

87

COQUIMBO
La Serena

05 de mayo

Casa de Retiro "El Tránsito"

91

VALPARAÍSO
Quillota

11 de mayo

Centro Cultural Municipal Leopoldo Silva Reynoard

90

METROPOLITANA
Estación Central

17 de mayo

Universidad de Santiago

79

LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS
Rancagua

03 de mayo

Universidad de O'Higgins

65

EL MAULE
Talca

10 de mayo

Sede Gobierno Regional del Maule

88

ÑUBLE
Chillán

07 de junio

Universidad de Concepción

66

BÍO BÍO
Concepción

08 de junio

Universidad de Concepción

60

LA ARAUCANÍA
Temuco

02 de junio

Universidad de La Frontera

81

LOS RÍOS
Valdivia

31 de mayo

INACAP

63

LOS LAGOS
Puerto Montt

26 de mayo

Club Alemán de Puerto Montt

49

AYSÉN DEL GENERAL CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO
Coyhaique

02 de junio

Centro Cultural de Coyhaique

43

MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA
Punta Arenas

18 de mayo

Secretaría Regional Ministerial de Educación

85

Metodología de los Diálogos Sociales

Metodología de Organización y Participación

El diseño de las actividades de trabajo de los Diálogos Sociales fue desarrollado por la Subsecretaría de Previsión Social y el Consejo Superior Laboral aprobó la metodología y fue informado del diseño de los Diálogos Sociales, siguiendo la metodología de diálogos tripartitos desarrollada por la OIT. Esta dinámica de trabajo implica que son tres los estamentos presentes (personas trabajadoras, personas empleadoras y personas de Gobierno) quienes reflexionan y discuten sobre la existencia de principios de Seguridad Social en el actual y futuro sistema de pensiones.

La conversación fue facilitada por funcionarios y funcionarias públicas regionales de carrera. Estas personas fueron capacitadas en jornadas especiales para poder facilitar un diálogo imparcial y registrar las reuniones fielmente según lo que se conversó. Se hizo especial énfasis en registrar no solo acuerdos, sino también aquellos puntos de disenso que servirán para informar el diseño de la futura reforma al sistema de pensiones.

Los Diálogos Sociales se realizaron a lo largo de todo el país en 16 jornadas. Cada Diálogo Social tuvo una extensión de media jornada y se trabajó en seis o siete grupos de 15 personas aproximadamente, dependiendo de la convocatoria y respetando los aforos vigentes por

la pandemia COVID-19 en cada región. Se consideraron criterios de paridad de género y equilibrio en el número de asistentes representantes de cada estamento (personas trabajadoras, empleadoras y de Gobierno).

Las jornadas de los Diálogos Sociales tuvieron el siguiente diseño de trabajo:

1. **Inicio.** Saludo de inicio de representantes del tripartismo (CUT, CPC y Gobierno).
2. **Antecedentes.** Revisión de un video sobre los Diálogos Sociales para la reforma previsional.
3. **Introducción.** Presentación sobre los principios de Seguridad Social.
4. **Realización Actividad 1.** Cada asistente debió evaluar la presencia o ausencia de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual en relación con el componente de Capitalización Individual.
5. **Realización Actividad 2.** Cada asistente debió evaluar la presencia o ausencia de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual en relación con el Pilar Solidario/Pensión Garantizada Universal (PGU).
6. **Realización Actividad 3.** Cada asistente debió contestar cinco preguntas sobre la base de una escala de respuestas que iba desde "Muy de acuerdo" a "Muy en desacuerdo". Luego, las personas participantes debían responder al mismo cuestionario, pero de manera grupal y tripartita. Cada mesa debió elaborar una respuesta colectiva por pregunta y además un registro de los acuerdos y los desacuerdos ocurridos.
7. **Clausura.** Cierre por parte de las autoridades presentes.



Universidad de Santiago (USACH), Santiago, Región Metropolitana, 17 de mayo de 2022.

Metodología de Sistematización y Análisis

Insumos

Los insumos de trabajo para la realización de los Diálogos Sociales y que luego se utilizaron en el proceso de sistematización fueron los siguientes⁶:

- » Lista de las personas asistentes a cada jornada.
- » Audios de la jornada por cada mesa de trabajo.
- » Hojas de caracterización individual de las personas asistentes.
- » Papelógrafos con el registro de las reflexiones grupales por mesa.
- » Fotos de las actividades realizadas.

Registro del proceso de Diálogo

En el caso de la primera y segunda actividad, cada asistente debió indicar la presencia o ausencia de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual, tanto en la Capitalización Individual como el Pilar Solidario/PGU, respectivamente. Cada una de estas opiniones fueron registradas en hojas de trabajo individuales y, posteriormente, en un papelógrafo de resumen de la mesa. Asimismo, las opiniones fueron debidamente identificadas según estamento, pero anonimizadas a nivel de personas. De esta manera, la información levantada fue verificada doblemente en su consistencia, según la hoja individual y el papelógrafo grupal.

Para la tercera actividad, cada asistente contestó cinco preguntas sobre la base de una escala de respuestas que va desde “Muy de acuerdo” a “Muy en desacuerdo”. Luego, las personas participantes debieron responder al mismo cuestionario, pero de manera grupal y tripartita. Cada mesa debió elaborar en conjunto una respuesta por pregunta y además registrar los acuerdos y los desacuerdos ocurridos.

Sistematización

Para garantizar que la información fuese fidedigna y consistente y así dar cuenta de la manera más precisa de lo conversado entre las personas participantes, los siguientes resguardos metodológicos y de manejo de la información fueron aplicados:

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

- » Contraste de la lista oficial de las personas asistentes con las hojas de caracterización individual para chequear el número exacto de personas por estamento. Las hojas de asistencia sirvieron también para llevar un registro de eventuales duplicaciones de actores entre los Diálogos y las Consultas Técnicas, y así controlar una potencial sobrerrepresentación.
- » Revisión de las hojas de caracterización individual y procesamiento de las respuestas de las personas participantes en una tabla de vaciado para análisis cuantitativo. Sobre la base de esta información se elaboró un análisis transversal a los estamentos. Como control adicional, se realizaron chequeos aleatorios a los datos sistematizados y a los análisis antes de su uso para redacción.
- » Revisión de la información contenida en los papelógrafos en contraste con las hojas de trabajo individual para reducir inconsistencias y maximizar la información de cada mesa/diálogo durante las actividades, en paralelo a la sistematización de la información cuantitativa.

6. Cada uno de estos materiales fueron enviados a UNIT en formato de copia digital por parte de los equipos encargados de cada jornada, por lo tanto, existe un doble respaldo físico y digital que se podrá consultar posteriormente.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

- » Extracción a través de escucha y del uso de un *software* especializado de la información recogida en los audios disponibles de cada mesa. Esto permitió, por un lado, la selección de aquellas frases, comentarios o información compartida durante las reflexiones grupales que pudiesen explicar cualitativamente las respuestas cuantitativas de las hojas de caracterización individual y grupal y, por otro lado, la captura de las frases más relevantes como citas destacadas en el Informe Nacional. Este mismo documento se utilizó posteriormente para la confección de las visualizaciones en formato nube de palabras, por medio de la herramienta *Power BI*.

Análisis

Se usaron *softwares* de procesamiento de datos cuantitativos y modelos de análisis estadístico-descriptivos en formatos de tablas de frecuencias. Los datos fueron consecuentemente analizados a nivel nacional y regional por separado. Asimismo, se replicaron los análisis descriptivos según estamento y género, tanto para los Diálogos Regionales⁷ como para el total nacional.

La presentación de los resultados se consignó de la siguiente manera:

- » 51% a 70% se considera mayoría.
- » 71% a 90% mayoría sustancial.
- » 91% a 100% consenso o mayoría transversal.

En el caso del análisis de contenidos de los insumos cualitativos, posterior a las escuchas y el traspaso de los audios a formato escrito, se realizó un análisis de contenido organizado, en primer lugar, por actividad y, en segundo lugar, guiado por las categorías de análisis de los seis principios de la Seguridad Social.



Arriba: Casa del Encuentro del Adulto Mayor, Arica, Región de Arica y Parinacota, 12 de mayo de 2022.

Abajo: Sede Gobernación Regional, Talca, Región del Maule, 10 de mayo de 2022.

7. Para más detalles, ver *Informes Regionales* correspondientes.

Glosario de los **Principios de Seguridad Social**

Las personas participantes de los Diálogos fueron invitadas a reflexionar y dialogar durante las tres actividades realizadas, a partir de los siguientes principios de Seguridad Social y sus definiciones⁸:

Principio uno **UNIVERSALIDAD**

Definición

Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras.

Explicación

Se relaciona con la necesidad de asegurar la cobertura frente a las contingencias y/o riesgos sociales de todos los ciudadanos, incluyendo a quienes se encuentran fuera del sistema. Estas contingencias son a las que están expuestas las personas que viven en sociedad, dada su naturaleza de derecho humano fundamental, como aquellas relacionadas con enfermedades, vejez o muerte, entre otras.

Principio dos **SOLIDARIDAD**

Definición

Se define respecto de la participación y cobertura de un sistema de pensiones según la capacidad contributiva de cada persona. Es una herramienta indispensable para cumplir con la redistribución de los beneficios con justicia social. Implica la relación de hombres y mujeres, de personas sanas con personas enfermas, jóvenes y personas de la tercera edad, como también de personas que enfrentan de manera temporal un período de cesantía independientemente del monto de sus ingresos. Es un concepto intra e intergeneracional y es transversal a los distintos segmentos sociales.

Explicación

Esto quiere decir que bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre personas trabajadoras activas y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera.

Principio tres **IGUALDAD**

Definición

Supone que todas las personas deben ser amparadas igualitariamente ante una misma contingencia o riesgo social. La prestación social debe cubrir de forma digna la contingencia más allá de las condiciones de origen, asegurando igualdad de trato.

Explicación

Esto quiere decir que en este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todas y todos estamos amparados igualitariamente ante una misma contingencia.

Principio cuatro **PARTICIPACIÓN**

Definición

Es un principio fundamental para la validación de un sistema de pensiones, ya que plantea la existencia de una plataforma tripartita de coordinación, donde las personas trabajadoras y empleadoras junto con el Gobierno están representadas. Esta participación debe considerar niveles informativos, formativos, consultivos, asesores y directivos.

Explicación

Esto quiere decir que en este sistema es clave la participación de personas trabajadoras y empleadoras junto con el Gobierno, de manera coordinada y a distintos niveles.

8. Fuente: "Manual del Diálogo Social 2022". Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Principio cinco **SUFICIENCIA**

Definición

En un sistema de pensiones con un enfoque de derechos y basado en la Seguridad Social, la prestación debe ser entregada considerando las limitaciones del nivel de desarrollo económico del país y las características propias de la sociedad. No obstante, se debe asegurar una cobertura oportuna, digna y eficiente, integrando las prestaciones con todas las necesidades de los colectivos que se pretende proteger.

Explicación

Esto quiere decir que, si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas las personas.

Principio seis **SOSTENIBILIDAD**

Definición

Un sistema de Seguridad Social debe ser financieramente viable y tener relación directa con la capacidad económica del país. Los beneficios diseñados deben considerar su sostenibilidad en el tiempo, asegurando de manera responsable la solvencia fiscal y la sostenibilidad financiera para las próximas generaciones.

Explicación

Esto quiere decir que las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país.



Caracterización de las Personas Participantes de los Diálogos

Los Diálogos Sociales se presentaron como una instancia inédita de participación por parte de la ciudadanía en sus distintos estamentos en la discusión y reforma del sistema previsional. Estas instancias fueron convocadas en todas las regiones del país, invitando a participar, reunirse y dialogar con personas representantes de distintos organismos del Estado y Gobierno, tanto del nivel nacional

como regional, personas trabajadoras y empleadoras. Los espacios procuraron ser representativos, paritarios y participativos, recopilando los aportes de todas y todos, reuniendo regionalmente a quienes forman parte de la estructura tripartita representada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Producción y del Comercio (CPC) y el Gobierno.

1182 personas participaron en los Diálogos



55% Hombres

Mujeres **45%**

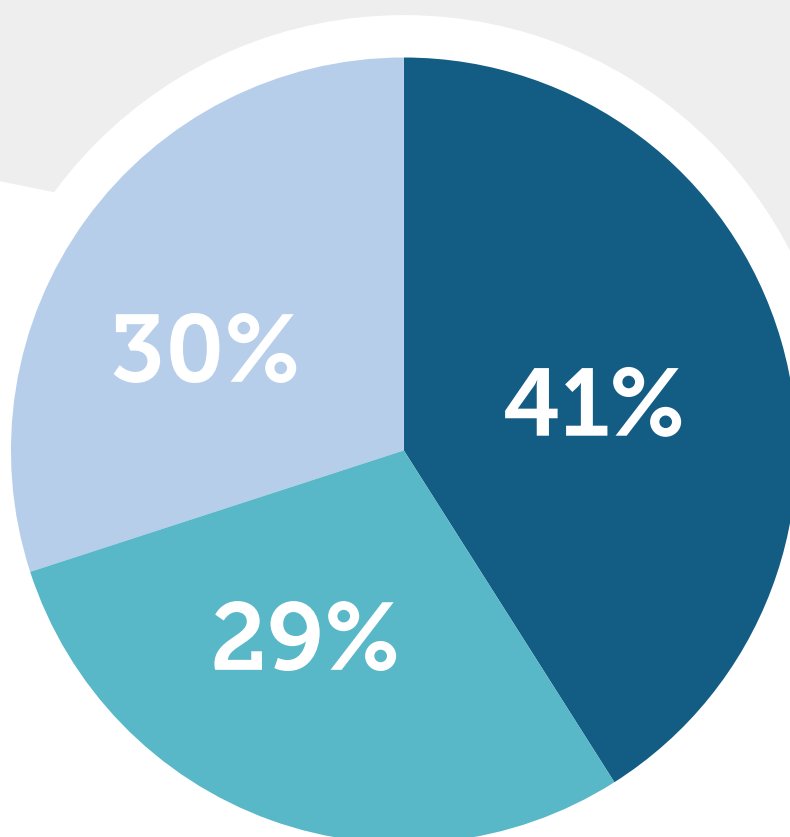
0 25 50 75 100



41%
Personas
trabajadoras

29%
Personas
empleadoras

30%
Personas de
Gobierno





Diálogos Sociales



Resultados Actividades Diálogos Sociales

En la siguiente sección se presentan los resultados de los Diálogos Sociales a nivel nacional, agrupados en función de las tres actividades realizadas por las personas participantes.



Actividad 1

Actividad 1

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual en el actual Sistema de Pensiones en Chile



El objetivo de esta actividad fue **recoger consensos y disensos** sobre la existencia de los seis principios de Seguridad Social dentro del componente de **Capitalización Individual del sistema de pensiones chileno**. Con este fin se trabajó inicialmente a nivel individual, dando espacio a que cada participante diera su valoración personal, y luego a nivel grupal, a través de mesas de trabajo en las que estaban representados los tres estamentos del diálogo tripartito.

A partir de las siguientes instrucciones, se invitó a las personas participantes a reflexionar de manera individual en una hoja de respuestas:

- » Indicar la **PRESENCIA/AUSENCIA** de los principios de **Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual, respecto del componente de Capitalización Individual (Pilar Contributivo Obligatorio)**.
- » **Seleccionar solo una alternativa y marcar con una X.**
- » **Si desea, agregar una observación y/o comentario.**

El documento en que cada persona registró sus respuestas de manera individual fue el siguiente:

Tabla 1: PRESENCIA/AUSENCIA de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual.

PRINCIPIO	ESCALA					Observaciones y comentarios
	Muy ausente	Ausente	No lo sé	Presente	Muy presente	
Universalidad						
Solidaridad						
Igualdad						
Participación						
Suficiencia						
Sostenibilidad						

Fuente: "Manual del Diálogo Social 2022". Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Resultados Actividad 1

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual en el actual Sistema de Pensiones en Chile⁹



Evaluación general de la existencia de los seis principios agregados de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual

Si bien durante la Actividad 1 los principios no fueron evaluados de manera agregada por los participantes, para efectos del análisis a continuación se presenta la evaluación de los seis principios agregados en relación con el Pilar de Capitalización Individual.

La mayoría de los participantes de los Diálogos, al responder las preguntas sobre la existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual, señaló que se encontraban ausentes.

En el análisis por estamentos, las **personas trabajadoras** tienden a considerar como “Ausente” o “Muy ausente” los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual. Respecto a las **personas empleadoras**, la evaluación sobre la existencia de los principios es más diversa, registrándose porcentajes de ausencia y presencia significativos. En relación con las **personas de Gobierno**, hay una similitud con las respuestas de las personas trabajadoras, siendo la mayoría de los principios de Seguridad Social evaluados como “Ausente” o “Muy ausente” en este pilar del sistema.



Arriba: INACAP, Valdivia, Región de Los Ríos, 31 de mayo de 2022.

Abajo: Casa del Encuentro del Adulto Mayor, Arica, Región de Arica y Parinacota, 12 de mayo de 2022.

9. Todos los gráficos fueron construidos a partir de la sistematización de los resultados individuales de las personas participantes de los 16 Diálogos Sociales regionales.

Análisis de la existencia de los principios agregados según estamento

Si bien durante la Actividad 1 los principios no fueron evaluados de manera agregada por los participantes, para efectos del análisis a continuación se presenta la evaluación de los seis principios agregados en relación con el Pilar de Capitalización Individual.

Gráfico N.1: Evaluación de la existencia de los principios agregados de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento:

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



Según el Gráfico N.1, encontramos que cerca de un 85% de las personas trabajadoras opina que los principios de la Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual se encuentran “Muy ausente” o “Ausente”. Algo similar se observa con las personas de Gobierno donde casi el 87% de este grupo calificó como “Ausente” o “Muy ausente” los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual. Si bien en el caso de las personas empleadoras las opiniones son más variadas, incluso en este grupo se observa que más de la mitad (54,9%) calificó como “Ausente” o “Muy ausente” los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual. En tanto, un 36,7% del grupo de empleadores encontró estos principios “Presente” o “Muy presente” (versus menos del 10% en el caso de los estamentos de personas trabajadoras y Gobierno).

De acuerdo con los resultados del Gráfico N.1, se destacan las siguientes conclusiones:

- » Existe una opinión compartida respecto de la relativa ausencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual, principalmente en el grupo de personas trabajadoras y de Gobierno.
- » En los estamentos de personas trabajadoras y de Gobierno, sobre un 85% opina que los principios de la Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual se encuentran “Muy ausente” o “Ausente”. Por el contrario, la calificación de “Presente” o “Muy presente” no superó el 10%.
- » En el caso de las personas empleadoras, si bien las opiniones son más variadas, también se observa que más de la mitad (54,9%) calificó como “Ausente” o “Muy ausente” los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual. A diferencia de los otros estamentos, la valoración en este grupo de las calificaciones “Presente” o “Muy presente” superó el 35%.

Imagen N.1: Nube de palabras realizada con base en la discusión de la Actividad 1.





Existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir de lo expresado por las personas participantes en sus hojas de trabajo individual, así como las reflexiones grupales en las mesas de trabajo, respecto de la existencia de cada uno de los principios de Seguridad Social para el caso del Pilar de Capitalización Individual, según estamentos.

El análisis de esta actividad se desglosa de acuerdo a la siguiente estructura. En primer lugar, se presenta la definición de cada uno de los principios, sobre la cual se realizó la evaluación. En segundo lugar, se resume el hallazgo más relevante del proceso de evaluación de la existencia de ese principio. Luego, se presentan los resultados cuantitativos de la existencia del principio, según estamento. A continuación, se incorporan elementos de análisis cualitativo a partir de los registros del trabajo grupal, lo que permite entender la discusión realizada en las mesas de trabajo.



Recordemos los seis principios:

- » **Universalidad**
- » **Solidaridad**
- » **Igualdad**
- » **Participación**
- » **Suficiencia**
- » **Sostenibilidad**



Principio de Universalidad

La definición del principio de Universalidad entregada en todos los Diálogos fue: **“Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras”.**



HALLAZGO PRINCIPAL #1

Baja presencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual.

Gráfico N.2: Evaluación de la existencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



Muy ausente Ausente No sé Presente Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual?**



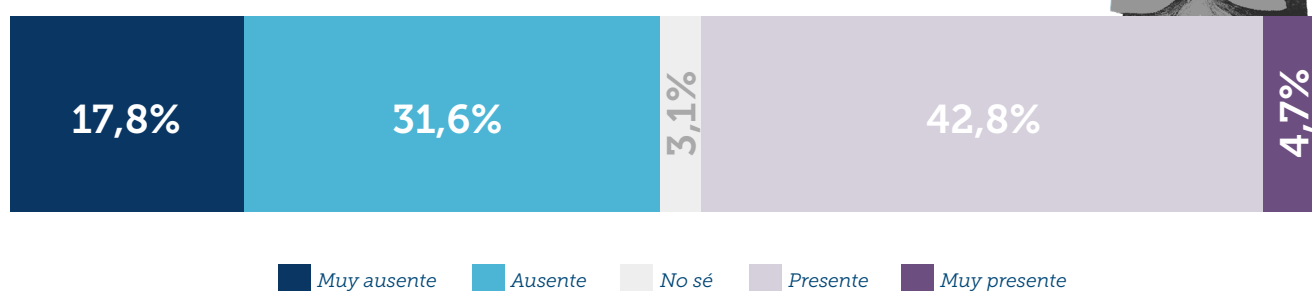
Según los datos aquí expuestos, podemos concluir de esta actividad que un 83,2% de las personas trabajadoras consideran el principio de Universalidad como "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Individual.

¿Qué argumentos dieron las personas trabajadoras para sustentar esta evaluación?

Las personas participantes señalaron que **el sistema actual no asegura coberturas frente a contingencias ni riesgos sociales como enfermedades, catástrofes o situaciones personales.**

Sabemos que en Chile, por ejemplo, si una persona del sector popular con un trabajo medio padece una enfermedad como cáncer o una enfermedad de alto costo, no tiene ninguna posibilidad de tener apoyo del Estado para poder acceder a un tratamiento digno.
-Trabajador.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual?**



Según estos resultados, un 42,8% de las personas empleadoras consideran que el principio de Universalidad está "Presente" en el Pilar de Capitalización Individual, mientras que un 31,6% lo encuentran "Ausente". Sumando los extremos, esta relación cambia: un 49,4% de las personas asistentes consideran que el principio de Universalidad está "Muy ausente" o "Ausente", mientras que un 47,5% consideran que la Universalidad como principio se encuentra "Presente" o "Muy presente".

Yo lo veo distinto en el sentido de que cuando uno habla de universalidad, se habla de todo. Todos somos trabajadores y todos imponemos. Entonces, ¿hay universalidad o no hay universalidad? Todo empleador está obligado a retener y a pagar en una institución previsional las cotizaciones de sus trabajadores.
-Empleador.

¿Qué argumentos dieron para evaluar la ausencia o presencia del principio de Universalidad en este pilar?

Uno de los argumentos para evaluar la presencia de este principio es que muchos miembros de este estamento entienden que la Universalidad tiene relación con la **obligación de todo trabajador de imponer al sistema**, incluyendo a las personas trabajadoras a honorarios.

Respecto a aquellas personas empleadoras que optaron por evaluar el principio de Universalidad como “Ausente” o “Muy ausente”, uno de los principales argumentos se refiere a la falta de apoyo del sistema ante todas las contingencias sociales. En este sentido, se registra un acuerdo entre el estamento de las personas trabajadoras y el de las personas empleadoras.

“Porque, en definitiva, si yo me enfermo el día de mañana con una enfermedad compleja y mi pensión es de \$200.000 y además me gasto mis \$200.000 en los remedios, ¿qué me queda para seguir viviendo?”
-Empleadora.

La evidencia presentada sugiere que es posible que esas diferencias de opinión pudieran tener un origen en el entendimiento del principio de Universalidad y cómo este opera de manera práctica en el actual sistema de pensiones, en particular en el Pilar de Capitalización Individual.



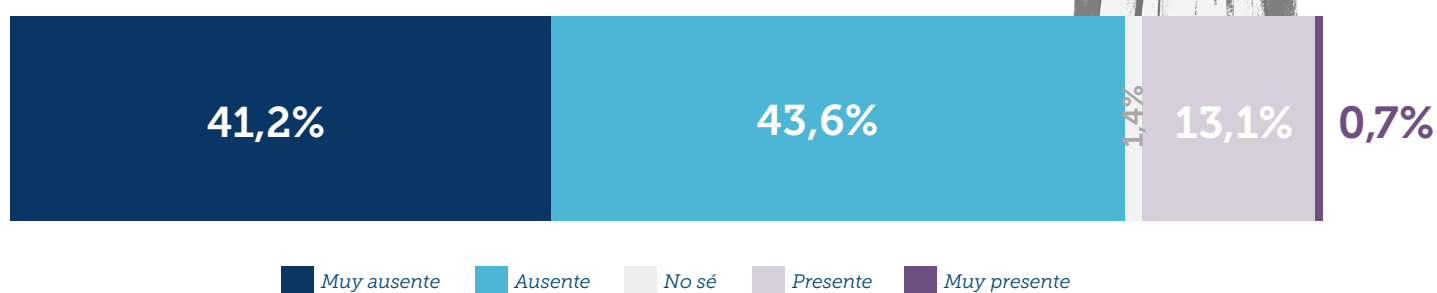
Arriba: Club Alemán, Puerto Montt, Región de Los Lagos, 26 de mayo de 2022.

Abajo: Universidad Católica del Norte (UCN), Antofagasta, Región de Antofagasta, 24 de mayo de 2022.



Casa del Encuentro del Adulto Mayor, Arica, Región de Arica y Parinacota, 12 de mayo de 2022.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual?



Según estos datos, un total de un 84,8% opina que el principio de Universalidad está como “Ausente” o “Muy ausente”. Similar al resultado del grupo de trabajadores, solo un 13,8% lo evaluó este principio como “Presente” o “Muy presente”.

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para evaluar la ausencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual?

En la conversación grupal, una de las principales razones para calificar como “Ausente” o “Muy ausente” el principio de Universalidad en este pilar se debe a que el sistema actual no considera a toda la fuerza laboral. Por ejemplo, a aquellas personas trabajadoras que son informales o independientes.

“Creo que en el país no hay una forma única de condición laboral, son muchas. Por ejemplo, yo llevo 20 años trabajando y de los 20 años que llevo trabajando, 15 años boleteé a honorarios. No tenía conciencia de la importancia de cotizar. Si estás recién trabajando y te llega un sueldo que te lo puedes gastar en necesidades básicas, uno no tiene la conciencia de ir y cotizar de manera independiente.”

-Gobierno, masculino.

A partir de este análisis es posible observar mayores niveles de acuerdo entre las opiniones de las personas trabajadoras, del Gobierno y un segmento no minoritario dentro de las personas empleadoras, respecto de la ausencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual.

Principio de Solidaridad

La definición de principio de Solidaridad entregada en todos los Diálogos fue: **“Bajo este sistema, todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubilados y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera”.**



HALLAZGO PRINCIPAL #2

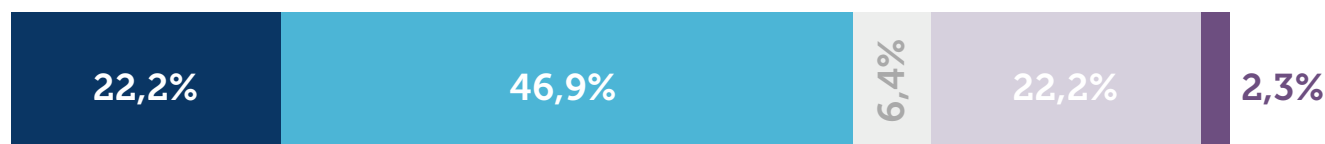
La opinión compartida por la mayoría es que el Pilar de Capitalización Individual carece del principio de Solidaridad.

Gráfico N.3: Evaluación de la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

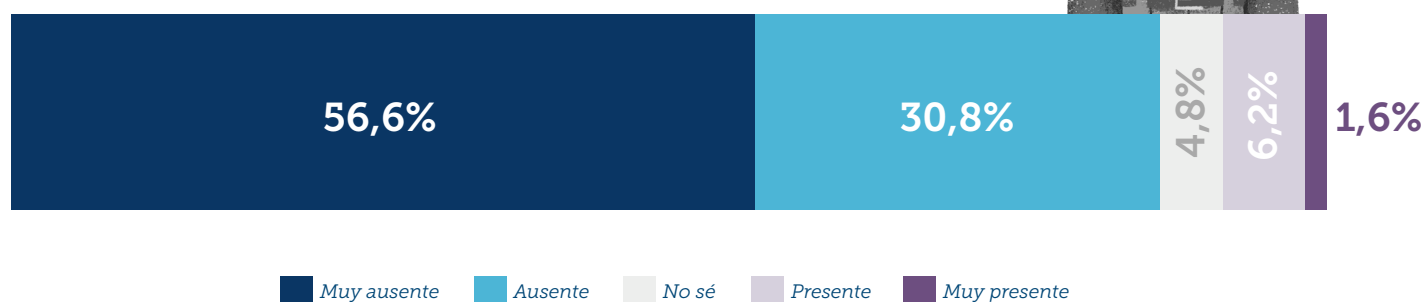


c. Personas de Gobierno



■ Muy ausente ■ Ausente ■ No sé ■ Presente ■ Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual?**



Si sumamos las evaluaciones de “Muy ausente” y “Ausente”, veremos que un 87,4% de las personas trabajadoras se inclinan por una de esas dos opciones.

¿Qué argumentos dieron las personas trabajadoras para evaluar como ausente el principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual?

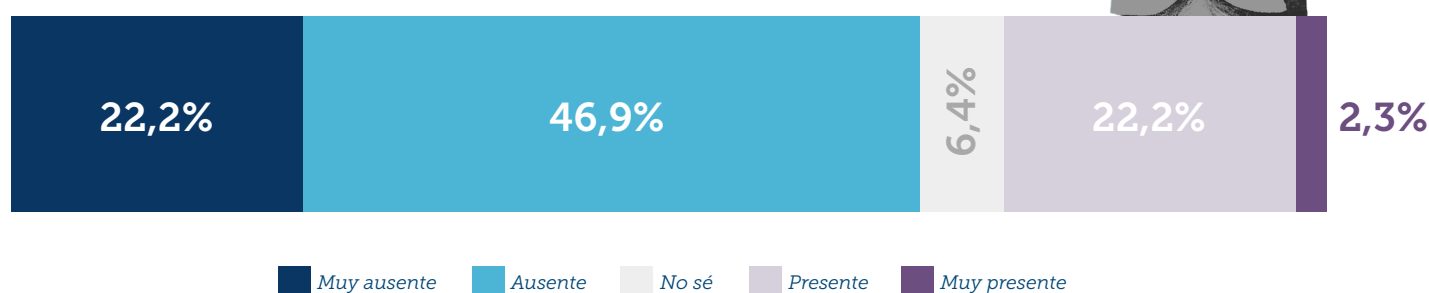
Uno de los argumentos centrales de las personas trabajadoras para referirse a la ausencia del principio de Solidaridad, tiene relación con el monto recibido y lo bajo que es. **Existe la percepción de que el sistema de AFP (el componente visible del Pilar de Capitalización Individual), genera jubilaciones desproporcionadamente más bajas al esfuerzo laboral asociado, transformando a las pensiones contributivas del sistema actual en un mecanismo poco solidario.**

El nombre lo dice, de solidario no tiene nada. Les voy a contar la experiencia de mi mamá. Mi mamá trabajó de cajera en una multitienda acá en el retail y el sueldo se lo tenía que hacer por las ventas. Cada vez que vendía se hacía un sueldo súper bajo. Cuando se jubiló se sacó la mugre porque tenía entrada temprana. Salía tarde la colación y un montón de cuestiones que también están muy en falta. \$93.000 de jubilación y de ahí, solidario como dije, no tiene nada, porque de ahí tiene que esperar las voluntades políticas para poder subir su pensión por su jubilación. Entonces prácticamente quién vive con ese dinero, nadie. Y nosotros, los hijos tenemos que estar sosteniendo la sustentabilidad de ella. Entonces el sistema es malo.
-Trabajador.

En esta misma línea, el sistema no podría ser considerado solidario, en la medida en que solo el ahorro individual es el mayor predictor del bienestar a futuro. Se argumenta que el Pilar de Capitalización Individual apunta a la responsabilidad individual de cada persona para generar su jubilación.

Simplemente no existe la solidaridad, porque cada uno se rasca con sus propias uñas.
-Trabajador.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual?**



Si consideramos las categorías de “Muy ausente” y “Ausente”, veremos que un 69,1% de las personas participantes pertenecientes al estamento de empleadores evalúan que el principio de Solidaridad se encuentra mayoritariamente “Ausente” dentro del Pilar de Capitalización Individual. Por otro lado, un 24,5% considera que el principio de Solidaridad se encuentra “Presente” y “Muy presente”.

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para evaluar como ausente el principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual?

Uno de los argumentos centrales que presentan las personas empleadoras para justificar la ausencia de este principio tiene relación con que las personas que no trabajan o no realizan una actividad remunerada no pueden acceder al Pilar de Capitalización Individual.

Respecto a la Solidaridad, está ausente. ¿En qué sentido? En que todas aquellas personas que no pueden trabajar no pueden tener esta Capitalización Individual [...] ya sea para personas desempleadas y para personas madres que tampoco pueden trabajar porque tienen que criar y personas que a lo mejor tienen alguna discapacidad u otras que a lo mejor estoy obviando.
-Empleador.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual?



Un 91,4% de las personas de Gobierno considera que el principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual está “Ausente” o “Muy ausente”.

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para evaluar la ausencia del principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual?

Una de las razones que explican la ausencia de este principio en el Pilar de Capitalización Individual es que no hay mecanismos compensatorios complementarios para personas con sueldos bajos o personas que trabajan no remuneradamente.

Muy ausente considero que está el principio de Solidaridad, porque el Pilar de Capitalización Individual no establece ningún mecanismo compensatorio para aquellos sectores más vulnerables, por ejemplo, aquellos que tienen sueldos que son bajos. Tampoco establece mecanismos de compensación para aquellos que trabajan o que realizan trabajo no remunerado y, por lo tanto, carece totalmente de un sentido de solidaridad.

-Gobierno, femenino.

En la valoración de este principio en el Pilar de Capitalización Individual es donde se observan menores diferencias entre los tres estamentos, debido a que este es el principio donde el porcentaje de personas empleadoras que se encuentra “Ausente” o “Muy ausente” es mayor.

Principio de Igualdad

La definición de principio de Igualdad utilizada en todos los Diálogos fue: **“En este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todas y todos estamos amparados igualitariamente ante una misma contingencia”.**



HALLAZGO PRINCIPAL #3

En relación con el principio de Igualdad, la mayoría de los tres estamentos evalúa como desigual el acceso a las pensiones.

Gráfico N.4: Evaluación de la existencia del principio de igualdad en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

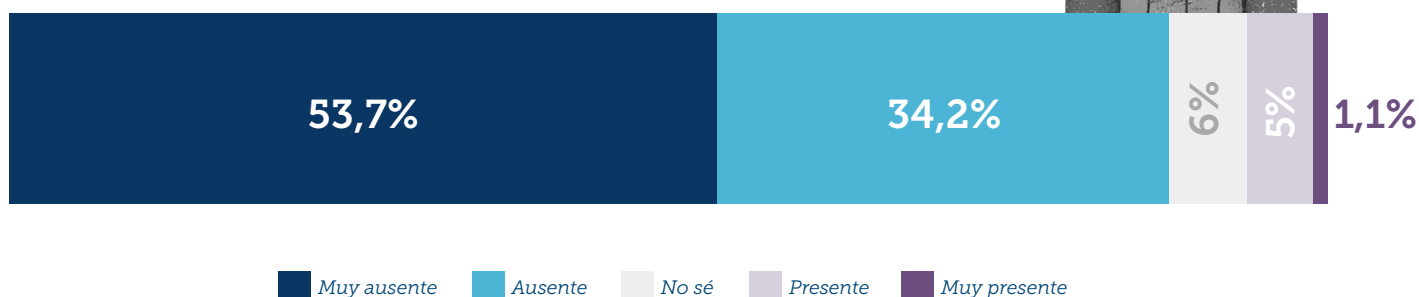


c. Personas de Gobierno



■ Muy ausente ■ Ausente ■ No sé ■ Presente ■ Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Igualdad en el Pilar de Capitalización Individual?**



De acuerdo con los datos aquí expuestos, si sumamos los dos porcentajes mayoritarios, podemos concluir que un 87,9% de las personas participantes de este estamento consideran que la Igualdad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual.

¿Qué argumentos dieron para evaluar la ausencia del principio de Igualdad en este pilar?

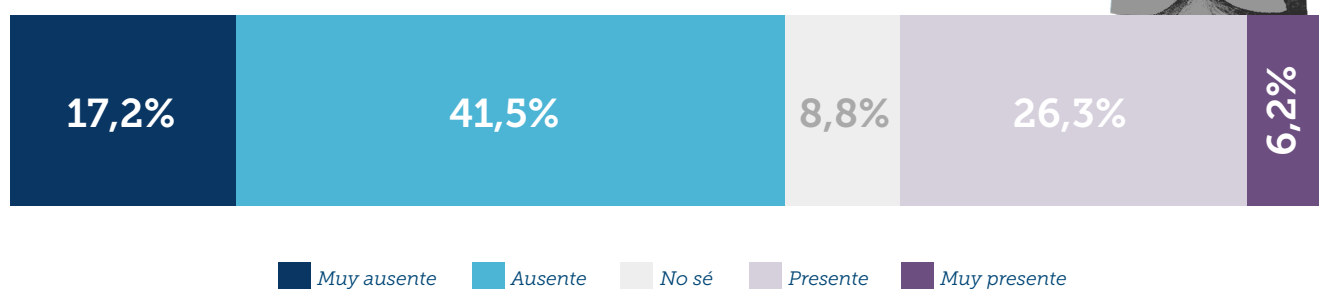
Uno de los argumentos principales expuestos por las personas pertenecientes a este estamento tiene que ver con que en este pilar **se excluye a quienes realizan actividades no remuneradas, como aquellas ligadas al cuidado, la crianza y las labores domésticas, actividades realizadas mayoritariamente por mujeres.**

Hay trabajos que hoy día no son remunerados y que van en la parte de la Igualdad, por ejemplo, las cuidadoras, de las que tienen acciones de cuidado parental, cuidado de los hijos o de adultos mayores, y que hoy día no reciben un sueldo y, por lo tanto, no tienen capacidad de ahorro individual.
-Trabajadora.

Otra de las razones principales que fueron entregadas por las personas trabajadoras, es que hay diferencias en la cotización que realiza cada persona, evidenciando además un problema respecto de lo desigual de la valoración de los distintos trabajos y oficios.

Yo creo que está muy ausente por lo que han comentado, la verdad casi todos. Siento que el trabajo de cada persona debería tener el mismo valor independiente a que se dedique. Como no tenemos el mismo valor cada trabajo, todos cotizamos de manera diferente, por lo tanto, igualdad no hay.
-Trabajadora.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Igualdad del Pilar de Capitalización Individual?**



Un **58,7%** de las **personas empleadoras** considera que este principio está **“Ausente”** o **“Muy ausente”** en el actual sistema de pensiones. Por otra parte, un **32,5%** cree que el principio en cuestión está **“Presente”** o **“Muy presente”**.

¿Qué argumentos dieron para evaluar como ausente el principio de Igualdad en este pilar?

Al igual que las personas trabajadoras, uno de los argumentos expuestos para justificar la ausencia del principio de Igualdad en este componente del sistema, tiene relación con las **diferencias en los salarios**.

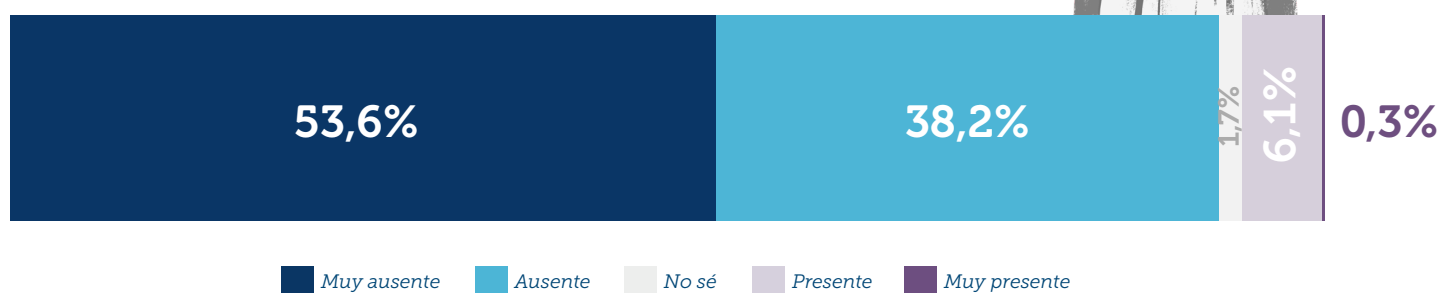
La Igualdad obviamente está muy ausente, porque no es un sistema igualitario. Claramente si usted gana más y yo gano el mínimo, no estamos en las mismas condiciones, no vamos para el mismo lado.
-Empleadora.

Se evidencia también que, en el caso de las personas empleadoras, hay una asociación entre los principios de Igualdad y Solidaridad: una de las razones que explican la ausencia de la Igualdad para una parte de las personas empleadoras es que **cada persona debe cotizar de forma individual en el Pilar Contributivo**.

...porque cuando tú miras el nombre solamente el sistema es un sistema para cada uno, es individual, no tiene este concepto de Igualdad, Solidaridad.
-Empleadora.

Si bien la valoración del principio de Igualdad se comporta de manera similar entre personas trabajadoras y empleadoras, existen matices, especialmente en cómo estos estamentos entienden la definición y aplicación del principio.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Igualdad en el Pilar de Capitalización Individual?



Según estos datos, un **91,8%** de las personas participantes del estamento de Gobierno evaluó el principio de Igualdad como “Ausente” o “Muy ausente”. Entre los tres estamentos analizados, el del Gobierno es en donde se concentran los mayores niveles de percepción de ausencia de este principio.

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para evaluar la ausencia del principio de Igualdad en este pilar?

En relación con las razones argumentadas por personas de este estamento para justificar la ausencia de este principio, se indica que existe una **diferencia de trato hacia las personas trabajadoras**.

“El sistema previsional debe darle a las personas el mismo trato [...] todos nacemos a imagen y semejanza, por lo tanto, tenemos que tener el mismo trato.”

-Gobierno, femenino.

Si bien los datos son consistentes entre los tres estamentos, en relación con la ausencia del principio de Igualdad en el Pilar de Capitalización Individual, el caso de las personas de Gobierno tiende a tener una mayor percepción de ausencia en comparación a las valoraciones de los otros dos estamentos.

Principio de Participación

La definición de principio de Participación utilizada en todos los Diálogos fue: “En este sistema es clave la participación de las personas trabajadoras y empleadoras junto con el Gobierno de manera coordinada y a distintos niveles”.



HALLAZGO PRINCIPAL #4

A pesar de reconocer la posibilidad de participar en el sistema, la mayoría indica que en la práctica, no se genera una participación efectiva.

Gráfico N.5: Evaluación de la existencia del principio de Participación en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

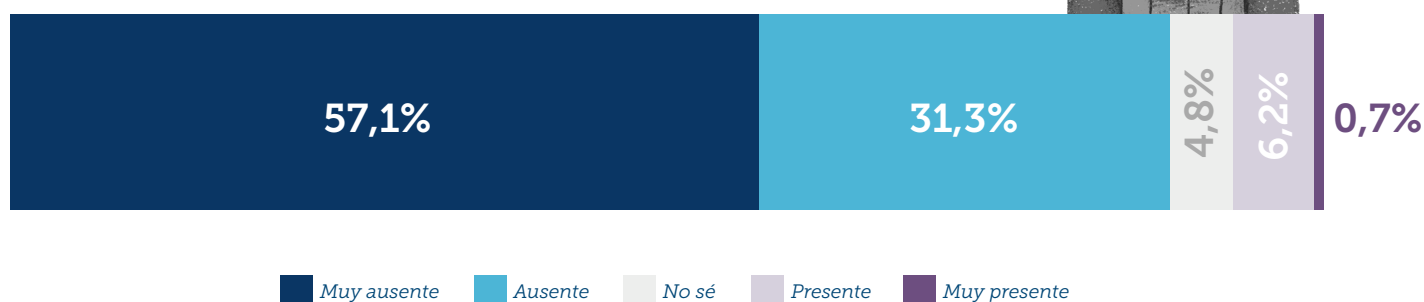


c. Personas de Gobierno



■ Muy ausente ■ Ausente ■ No sé ■ Presente ■ Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del** **principio de Participación en el Pilar de** **Capitalización Individual?**



De acuerdo con los datos expuestos en este gráfico, un **88,4%** de las personas trabajadoras considera que el principio de Participación está como **"Ausente"** o **"Muy ausente"** en el Pilar de Capitalización Individual.

¿Qué argumentos dieron las personas trabajadoras para evaluar como ausente el principio de Participación en este pilar?

Una de las principales razones expuestas por las personas trabajadoras para justificar la ausencia de este principio en el Pilar de Capitalización Individual, es que **no reciben información de parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones, o bien que la información que tienen es ambigua, limitando su participación en el sistema.**

Llegas a tu edad de jubilación y no te dicen nada porque no hay una participación. No le dicen a la persona, no le informan nada. Además, a la pobre gente la tramitan tanto de allá para acá, entonces yo digo que está ausente en ese sentido. Uno no participa del modelo, uno es un espectador, especialmente las personas que tienen más dificultades, porque uno podría decir, 'yo participo en la medida en la que me puedo cambiar de fondo y tal', pero no todos tienen el mismo acceso a la información. Imagínese una persona del campo, un temporero que ha trabajado toda su vida, no tiene idea de que tiene opciones como cambiarse de fondo.

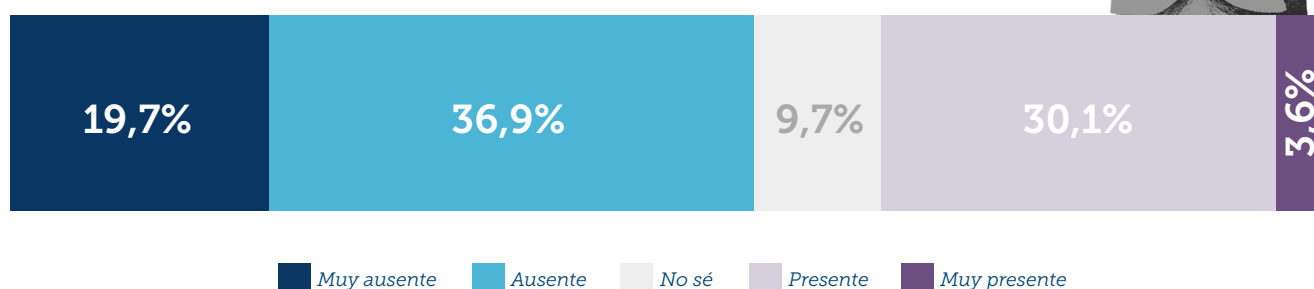
-Trabajadora.

Por otro lado, muchas de las personas trabajadoras se refieren como "participación" al concepto de "contribución". Al respecto se indica que el principio de Participación está ausente porque se impide la contribución de otros estamentos en los ahorros previsionales del trabajador o trabajadora.

Participación también encuentro que está ausente, porque en realidad desde el comienzo que yo cotizo para mí y estamos en esto, nadie más participa.

-Trabajadora.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del** **principio de Participación en el Pilar de** **Capitalización Individual?**



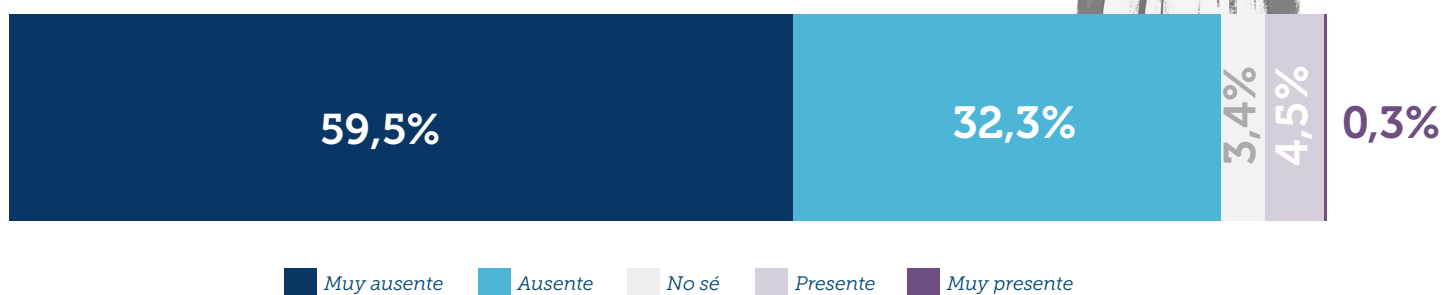
Un 56,6% de las personas empleadoras evalúan como “Ausente” o “Muy ausente” el principio de Participación, mientras que un 33,7% lo hace como “Presente” o “Muy presente”.

En cuanto a la Participación, todos podemos participar en este sistema de capitalización. Por eso pongo “Presente” y no “Muy presente”.
-Empleador.

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para evaluar como mayoritariamente ausente o presente el principio de Participación en el Pilar de Capitalización Individual?

Las personas empleadoras coinciden en evaluar como “Ausente” este principio para la Capitalización Individual. Argumentan que esto se debe a que **hay grupos en la población que se encuentran excluidos**. Mientras, quienes lo evalúan como “Presente”, justifican sus respuestas en que **todos tienen la posibilidad de participar**.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Participación en el Pilar de Capitalización Individual?



Un 91,8% de este estamento considera que el principio de Participación se encuentra “Ausente” o “Muy ausente”.

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para evaluar la ausencia del principio de Participación en este pilar?

Uno de los argumentos expuestos por las personas de Gobierno para justificar la ausencia de este principio, tiene relación con que no existe participación de las personas afiliadas en el modelo de administración del actual sistema de pensiones.

Muy ausente, primero porque los cotizantes, que son los dueños del capital de la AFP, no tienen ninguna injerencia, ningún tipo de opinión ni participación en los mecanismos de inversión que tienen las AFP. Segundo, porque tampoco pueden definir hacia dónde van a ir sus capitales ni los pueden retirar.

-Gobierno, femenino.

Asimismo, participantes de este grupo argumentan que hay ausencia de mecanismos para opinar sobre las inversiones realizadas. Al momento de ingresar al sistema no se considera la opinión de los afiliados y afiliadas.

A algunas personas ni siquiera les preguntaron cuando entraron a trabajar. Incluso a muchos los dirigen hasta las AFP.

-Gobierno, femenino.

Principio de Suficiencia

La definición de principio de Suficiencia utilizada en todos los diálogos fue: **“Si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas y todos”.**



HALLAZGO PRINCIPAL #5

En relación con el principio de Suficiencia, se percibe mayoritariamente que las pensiones son bajas y que no permiten tener un nivel de vida digno.

Gráfico N.6: Evaluación de la existencia del principio de Suficiencia en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

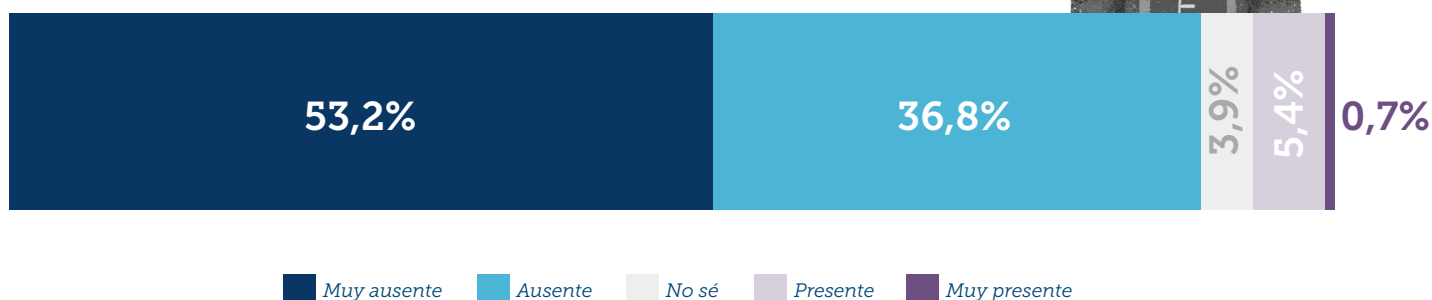


c. Personas de Gobierno



■ Muy ausente ■ Ausente ■ No sé ■ Presente ■ Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del** **principio de Suficiencia en el Pilar de** **Capitalización Individual?**



Según los datos presentados en el gráfico, podemos concluir de esta actividad que un 90% de las personas trabajadoras consideran el principio de Suficiencia como "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Individual.

¿Qué argumentos dieron las personas trabajadoras para evaluar como ausente el principio de Suficiencia en este pilar?

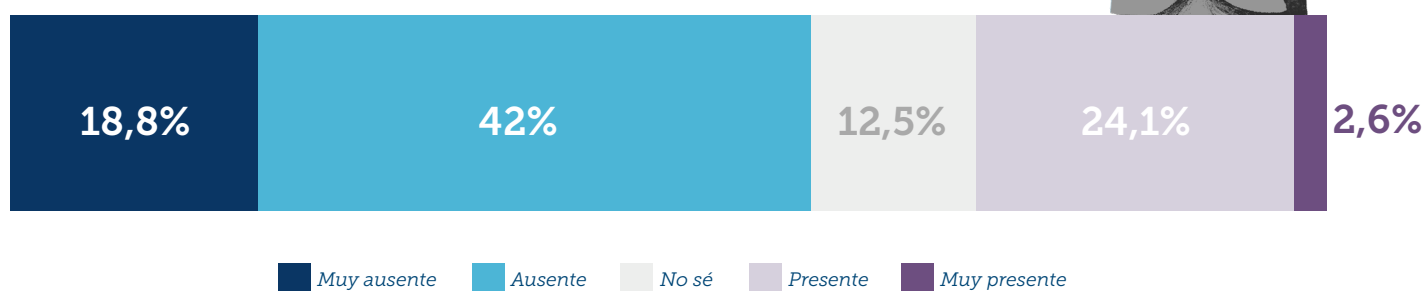
Dentro de las principales razones señaladas para evaluar el principio de Suficiencia como "Ausente", se encuentra que **el monto de las pensiones entregadas por el sistema no cumple con las expectativas y necesidades de las personas, en donde la percepción de bajas pensiones es una idea que genera consenso con otros actores.**

Claro, lo que pasa es que son \$160.000. Pregúntele a una persona que no tiene vivienda, que está pagando arriendo, que tiene hijos estudiando, etc. Con \$160.000 no se vive.
-Trabajador.

Además, se indica que las bajas pensiones responden a las características del sistema previsional actual, ya que, al estar basado en la contribución de las personas, se ve impactado no solo por el monto de las cotizaciones, sino también por la densidad y la estabilidad de las contribuciones y las eventuales lagunas previsionales. Esto se ve reflejado en las diferencias que existen en el mercado laboral, sin asegurar un piso común para todas las personas.

Yo pienso que hoy día estamos en un punto tan álgido donde las razones de las bajas pensiones no solamente se reducen a porque las personas no cotizan, sino que también por un modelo estructuralmente desigual, por un modelo instalado en dictadura que efectivamente entrega la protección y la garantía de los derechos al mundo privado para que hagan negocios con nuestros derechos, para que los transforme efectivamente, no en derechos, sino que en servicios que son transables, que son bienes de consumo. ¿Y el Estado cuándo actúa? Cuando el privado efectivamente no puede cumplir con esos derechos y actúa a través de bonos, de manera subsidiaria, como la PGU, con el Pilar Solidario.
-Trabajadora.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Suficiencia en el Pilar de Capitalización Individual?**



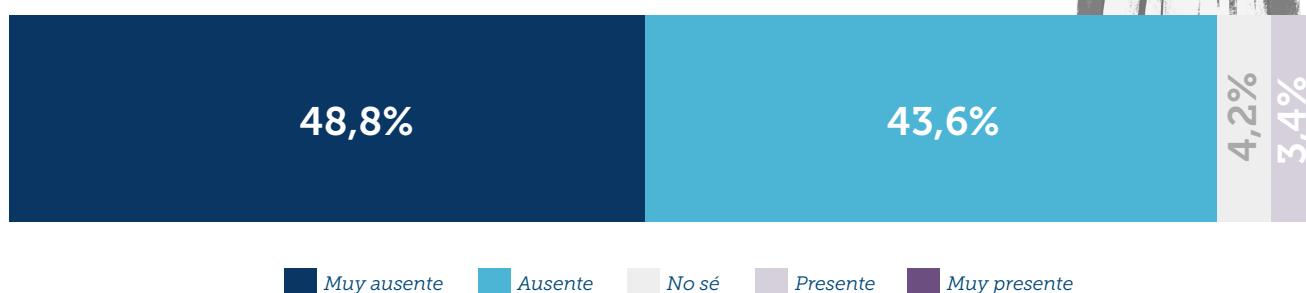
En este caso un 60,8% de las personas empleadoras, concuerdan con que el principio de Suficiencia está como "Ausente" o "Muy ausente". Por otro lado, un 26,7% considera que está "Presente" o "Muy presente".

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para evaluar como ausente el principio de Suficiencia en este pilar?

Este grupo comparte con los otros actores presentes la visión de que las pensiones que entrega el sistema son bajas e insuficientes. Sin embargo, para el grupo de empleadores, la insuficiencia estaría relacionado **de manera general con que la tasa de cotización actual es baja (en comparación a otros países); y a nivel individual, a la densidad de cotizaciones y la existencia de lagunas previsionales.**

Yo leí que un organismo internacional indica que debiésemos tener un porcentaje cercano al 19% de cotización para poder tener una pensión digna. ¿Cómo nos comparamos con los otros países si nosotros tenemos una cotización cerca del 10%? Entonces, si nosotros hacemos una cuenta de matemática súper básica y sacamos el 10% de cada una de las remuneraciones, lógicamente no vamos a tener una pensión acorde a nuestro sueldo.
-Empleadora.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Suficiencia en el Pilar de Capitalización Individual?



Un 92,4% de los participantes de este estamento consideran que el principio de Suficiencia está “Ausente” o “Muy ausente” en el actual sistema.

Es interesante destacar que ninguna de las personas presentes indicó que este principio se encontraba “Muy presente” en el Pilar de Capitalización Individual.

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para evaluar la ausencia del principio de Suficiencia en el Pilar de Capitalización Individual?

Similar a lo expuesto por los otros actores, el principio de Suficiencia es evaluado como ausente en este pilar por parte de las personas de Gobierno, ya que los montos de pensiones que entrega el sistema se consideran bajos con respecto a las expectativas y necesidades de las personas.



Arriba: INACAP, Valdivia, Región de Los Ríos, 31 de mayo de 2022.

Abajo: Casa del Encuentro del Adulto Mayor, Arica, Región de Arica y Parinacota, 12 de mayo de 2022.

Principio de Sostenibilidad

La definición de principio de Sostenibilidad utilizada en todos los Diálogos fue: “**Las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país**”.



HALLAZGO PRINCIPAL #6

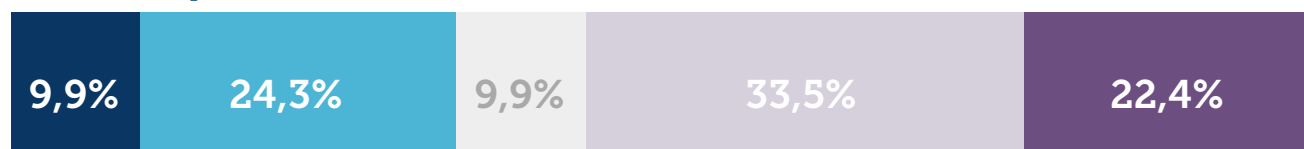
La Sostenibilidad es el principio considerado por las personas empleadoras con mayor nivel de presencia en el Pilar de Capitalización Individual. Para los otros estamentos, el bajo rendimiento del sistema hace que éste no sea considerado como sostenible.

Gráfico N.7: Evaluación de la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

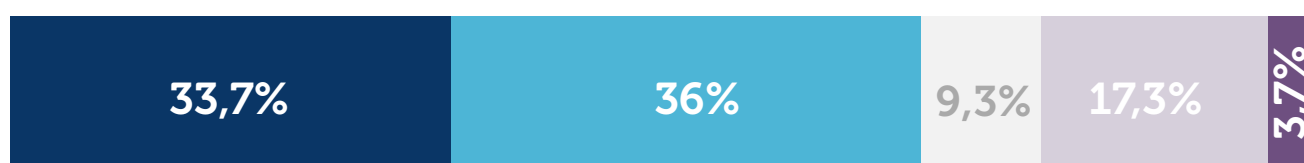
a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

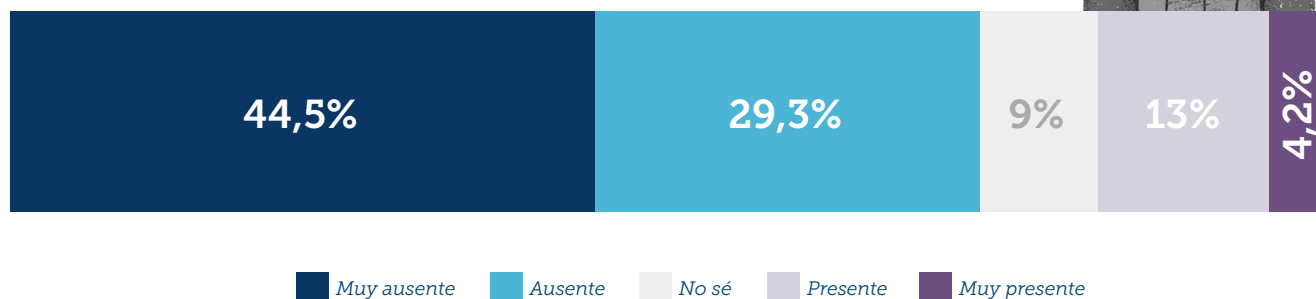


c. Personas de Gobierno



■ Muy ausente ■ Ausente ■ No sé ■ Presente ■ Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar de Capitalización Individual?**



Según estos datos, un **73,8%** de las **personas trabajadoras** consideran que el principio de Sostenibilidad se encuentra “Ausente” o “Muy ausente” en el actual sistema previsional, en su Pilar de Capitalización Individual.

personas en particular el modelo no es sostenible. También se indica que **los retiros del 10% aprobados durante la pandemia del COVID-19 suponen un nuevo reto a considerar para el futuro, ya que pueden impactar en la carga que se realiza al Estado** al quedar un porcentaje importante de afiliados y afiliadas sin fondos en sus cuentas individuales.

¿Qué argumentos dieron las personas trabajadoras para evaluar como ausente el principio de Sostenibilidad en este pilar?

Entre quienes señalan que el principio de Sostenibilidad se encuentra ausente en el Pilar de Capitalización Individual se menciona, por un lado, que **la relación entre el sistema de pensiones y las inversiones de los fondos que se realizan en el mercado financiero suponen un desafío**, ya que no se tiene certeza de cómo actuarán en el futuro. Sobre este punto también se indica que en parte el motivo de por qué el sistema se ha sostenido hasta ahora se debe a que las personas trabajadoras son quienes deben asumir las pérdidas que puedan existir en dichas inversiones y para estas

Depende también en qué se inviertan los fondos. Es una inversión que va fuera de Chile, entonces tampoco está la certeza de que sea sostenible en el tiempo. Depende de cómo vayan manejándose los valores.

-Trabajadora.

Si lo vemos desde el punto de vista desde cuánto ha durado, para mí sí tiene una sostenibilidad y ¿saben dónde se empieza a sacar esa utilidad para que dure más?, las AFP hacen un negocio de invertir los recursos de todos nosotros, los invierten en la bolsa y trabajan con eso y hubo una letra chica cuando dijeron, antiguamente si la AFP perdía algo de presupuesto, algo, perdía la AFP y después hubo una reforma y ahora ya no va a perder la AFP, va a perder el trabajador. De ahí no ha sido sostenible desde mi punto de vista.

-Trabajador.

Aun cuando la evaluación del principio es mayoritariamente “Ausente”, es importante destacar que el principio de Sostenibilidad es, **entre todos los principios evaluados por las personas trabajadoras**, el que en mayor medida se declara “Presente” en el Pilar de la Capitalización Individual. Sobre esto se indica, además de lo mencionado respecto a las pérdidas con cargo a las personas afiliadas, que **el sistema ha sido sostenible y se ha mantenido en el tiempo ya que es obligatorio y único.**

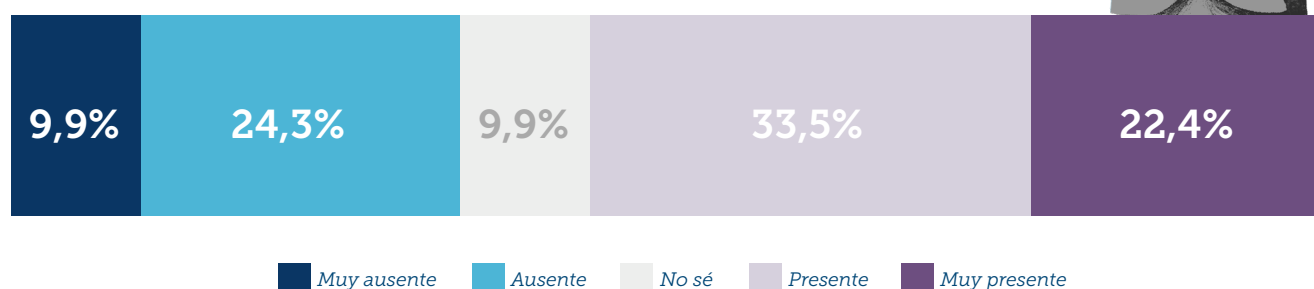
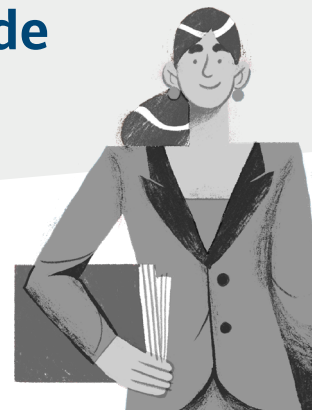
Lo que pasa es que se ha sostenido en el tiempo porque es obligatorio también, o sea, ni siquiera existe una opción en la que tú puedes elegir si se va a cambiar. Yo creo que si a todos nos hubieran dado la libertad en el año 2000 de decir ‘oye, vamos a hacer un sistema nuevo’, yo creo que todos nos vamos.

-Trabajador.



INACAP, Valdivia, Región de Los Ríos, 31 de mayo de 2022.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del** **principio de Sostenibilidad en el Pilar de** **Capitalización Individual?**



El 55,9% de las personas empleadoras, considera que el principio de Sostenibilidad en el Pilar de Capitalización Individual está “Presente” o “Muy presente” y un 34,2% lo considera “Ausente” o “Muy ausente”.

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para evaluar como ausente o presente el principio de Sostenibilidad en el Pilar de Capitalización Individual?

Es uno de los principios que genera mayor diferencia entre el segmento de las personas empleadoras. Por una parte, algunos comparten que **al estar asociado a la contribución de las personas trabajadoras de manera individual no logra ser sostenible en tanto a que el beneficio se puede ver restringido por la capacidad de aportar de cada persona**. Este mismo punto es visto por otras personas como una ventaja, ya que supone **un sistema autofinanciado**, que el Estado complementa, pero no sustenta en su totalidad.

Yo creo que no, no es sostenible en la medida en que si tú como la Capitalización Individual es individual, cuando si a ti se te acaba la plata, si a ti se te acaba la plata, la AFP dice ok caballero, ¿sabe qué? se le acabó la plata, hasta acá llego yo.

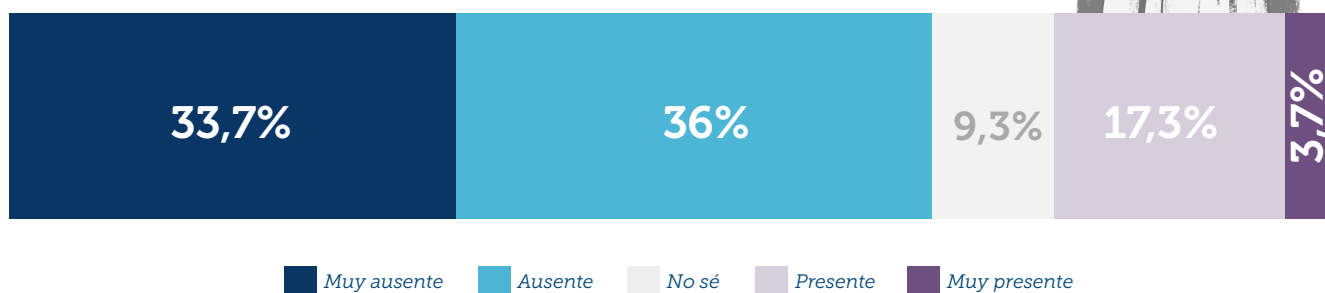
-Empleador.

Entre quienes señalan que el principio de Sostenibilidad se encuentra presente, lo hacen argumentando que existe evidencia en que es un sistema en donde los fondos generan rentabilidad y entregan ganancias a sus afiliados.

El sistema en sí es sostenible, el sistema propiamente tal, no los efectos ni los beneficios que debiese de generar. Porque un sistema que genera la cantidad de ganancias que genera el sistema de AFP para sus dueños es un sistema sostenible económica y financieramente hablando. A eso me refiero, financieramente hablando.

-Empleadora.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar de Capitalización Individual?



■ Muy ausente ■ Ausente ■ No sé ■ Presente ■ Muy presente

Según estos datos, el principio de Sostenibilidad en el Pilar de Capitalización Individual es considerado como “Ausente” o “Muy ausente” entre las personas de Gobierno, con un 69,7%.

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para evaluar la ausencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar de Capitalización Individual?

Las razones que se indican para esto están relacionadas con que **el hecho de invertir los fondos de pensiones en las bolsas nacionales e internacionales (con la posibilidad de caídas o pérdidas) le otorga un grado de incertidumbre** que no permite apreciar el principio en el sistema.

“Le puse “Ausente” también en la misma lógica de que es un concepto un poco complejo, porque si bien el sistema se sostiene es verdad que también está muy al arbitrio de la situación bursátil. Está muy al árbitro de las decisiones que se toman y el solo hecho de que el sistema va a mantenerse vivo, más allá de que malas decisiones van a hacer que las pensiones bajen, creo que eso no necesariamente hace que sea sostenible, sino que creo que la sostenibilidad tiene que ver con la buena entrega de pensiones.”
-Gobierno, masculino.

Actividad 2

Actividad 2

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario/ Pensión Garantizada Universal (PGU) en el actual sistema de pensiones en Chile



El objetivo de esta actividad fue recoger consensos y disensos sobre la existencia de los seis principios en el Pilar Solidario/Pensión Garantizada Universal (PGU). Con este fin se trabajó primero a nivel individual, dando espacio a que cada participante reflexionara sobre su valoración personal, y luego a nivel grupal, a través de mesas de trabajo en las que estaban representados los tres estamentos del diálogo tripartito.

A partir de las siguientes instrucciones se les invitó a reflexionar de manera individual en una hoja de respuestas:

- » Indicar la **PRESENCIA/AUSENCIA** de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual, respecto del componente del Pilar Solidario/PGU.
- » Seleccionar solo una alternativa y marcar con una X.
- » Si desea, agregar una observación y/o comentario.

El documento en que cada persona registró sus respuestas de manera individual fue el siguiente:

Tabla 2: PRESENCIA/AUSENCIA de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual.

PRINCIPIO	ESCALA					Observaciones y comentarios
	Muy ausente	Ausente	No lo sé	Presente	Muy presente	
Universalidad						
Solidaridad						
Igualdad						
Participación						
Suficiencia						
Sostenibilidad						

Fuente: "Manual del Diálogo Social 2022". Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Resultados Actividad 2

Evaluación de la existencia de los principios agregados de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU en el sistema de pensiones en Chile¹⁰



Evaluación de la existencia de los seis principios agregados de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU a partir de las respuestas individuales

Si bien durante la Actividad 2 los principios no fueron evaluados de manera agregada por los participantes, para efectos del análisis a continuación se presenta la evaluación de los seis principios agregados en relación con el Pilar Solidario/PGU.

Al responder la pregunta sobre la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU, no existe un acuerdo mayoritario entre los tres estamentos, ya que **las personas trabajadoras y personas de Gobierno tienden a declarar su ausencia, mientras que las personas empleadoras tienden a declarar su presencia.**

Sin embargo, es relevante señalar que existe acuerdo en relación con lo importante que es aumentar los niveles de cobertura de sus beneficios. Asimismo, **se percibe que existen altos niveles de desconocimiento, de manera transversal entre estamentos, respecto del funcionamiento de éste.**



Arriba: Sala Secretaría Regional Ministerial (SEREMI), Punta Arenas, Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, 18 de mayo de 2022.

Abajo: Sede Gobernación Regional, Talca, Región del Maule, 10 de mayo de 2022.

10. Todos los gráficos fueron contruidos a partir de la sistematización de los resultados individuales de las personas participantes de los 16 Diálogos Sociales regionales.

Análisis de la existencia de los principios agregados según estamento

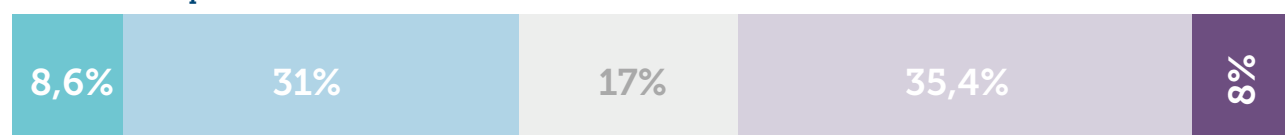
Si bien durante la Actividad 2 los principios no fueron evaluados de manera agregada por los participantes, para efectos del análisis a continuación se presenta la evaluación de los seis principios agregados en relación con el Pilar Solidario/PGU:

Gráfico N.8: Evaluación de la existencia de los principios agregados de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.

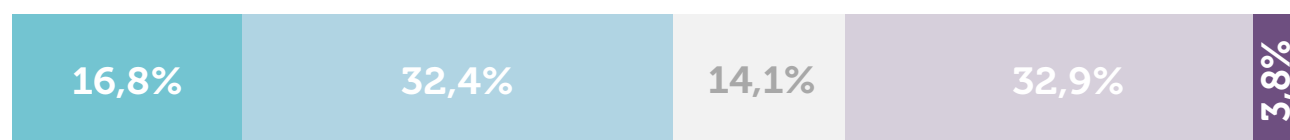
a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



■ Muy ausente
 ■ Ausente
 ■ No sé
 ■ Presente
 ■ Muy presente

De acuerdo con los resultados del Gráfico N.8, se pueden rescatar las siguientes conclusiones:

- » En el análisis por estamentos, las **personas trabajadoras** tienden a considerar como **"Ausente"** los seis principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU. Respecto a las **personas empleadoras**, la evaluación sobre la existencia de los principios es evaluada como **"Presente"**. En relación con las **personas de Gobierno**, hay una similitud con las respuestas de las personas trabajadoras, siendo la mayoría de los principios de Seguridad Social evaluados como **"Ausente"** en este pilar del sistema.
- » Del análisis es posible desprender que el 57,4% de las personas trabajadoras consideran que los seis principios están **"Ausente"** o **"Muy ausente"** en el Pilar Solidario/PGU.
- » En el caso de las personas empleadoras, la evaluación que realizan de los principios para el Pilar Solidario/PGU es más variada. Un 43,4% de

las personas empleadoras considera que los seis principios de la Seguridad Social se encuentran, de manera agregada, **"Presente"** o **"Muy presente"** en el Pilar Solidario/PGU, sin embargo, un 39,6% declara que están **"Ausente"** o **"Muy ausente"**. Es interesante destacar que este segmento a nivel nacional es en el que se aprecia en mayor proporción las respuestas **"No sé"** con un 17% al evaluar los principios en este pilar.

- » En la evaluación de las personas de Gobierno es posible observar que un 49,2% considera que los seis principios están **"Ausente"** o **"Muy ausente"** en el Pilar Solidario/PGU, mientras que un 36,7% declara que están **"Presente"** o **"Muy presente"**. Otro dato relevante, al igual que en el estamento de personas trabajadoras, la opción **"No sé"**, obtuvo un 14,1%. Uno de los porcentajes más altos en esta categoría a nivel nacional.

Imagen N.2: Nube de palabras realizada con base en la discusión de la Actividad 2.





Existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU

El análisis de esta actividad se desglosa de acuerdo a la siguiente estructura. En primer lugar, se presenta la definición de cada uno de los principios, sobre la cual se realizó la evaluación. En segundo lugar, se resume el hallazgo más relevante del proceso de evaluación de la existencia de ese principio. Luego, se presentan los resultados cuantitativos de la existencia del principio, según estamento. A continuación, se incorporan elementos de análisis cualitativo a partir de los registros del trabajo grupal, lo que permite entender la discusión realizada en las mesas de trabajo.



Recordemos los seis principios:

- » **Universalidad**
- » **Solidaridad**
- » **Igualdad**
- » **Participación**
- » **Suficiencia**
- » **Sostenibilidad**



Principio de Universalidad

La definición del principio de Universalidad entregada en todos los Diálogos fue: **“Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras”.**

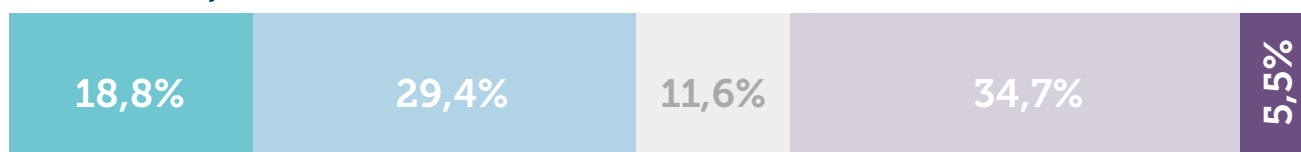


HALLAZGO PRINCIPAL #7

Se destacan avances en el principio de Universalidad, sin embargo, se reconoce que todavía hay desafíos en cuanto a cobertura efectiva y en otros ámbitos del sistema de Seguridad Social.

Gráfico N.9: Evaluación de la existencia del principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

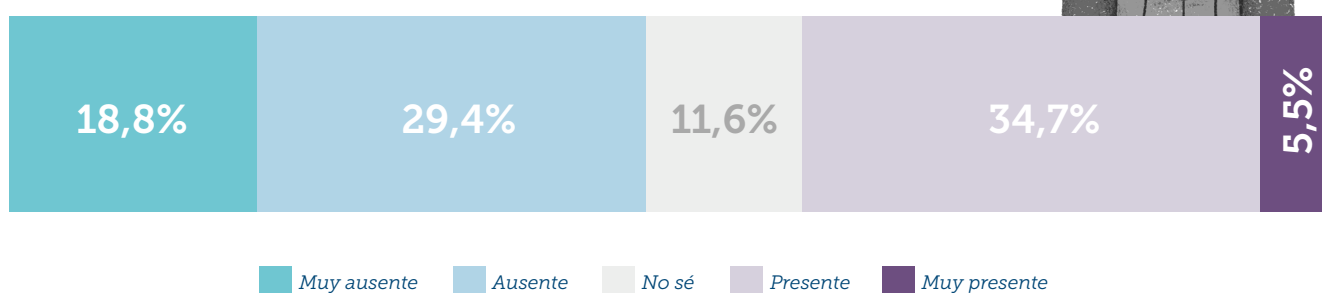


c. Personas de Gobierno



Muy ausente Ausente No sé Presente Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU?**



Muy ausente Ausente No sé Presente Muy presente

Según estos datos, 34,7% de las personas trabajadoras consideran que el principio de Universalidad está “Presente” en el Pilar Solidario/PGU, mientras que 29,4% lo encuentran “Ausente”. Sumando los extremos, esta relación cambia: el 48,2% evalúa este principio como “Ausente” o “Muy ausente” y el 40,2% como “Presente” o “Muy presente”. Es interesante destacar que un 11,6% declara no saber cómo evaluar la existencia de dicho principio.

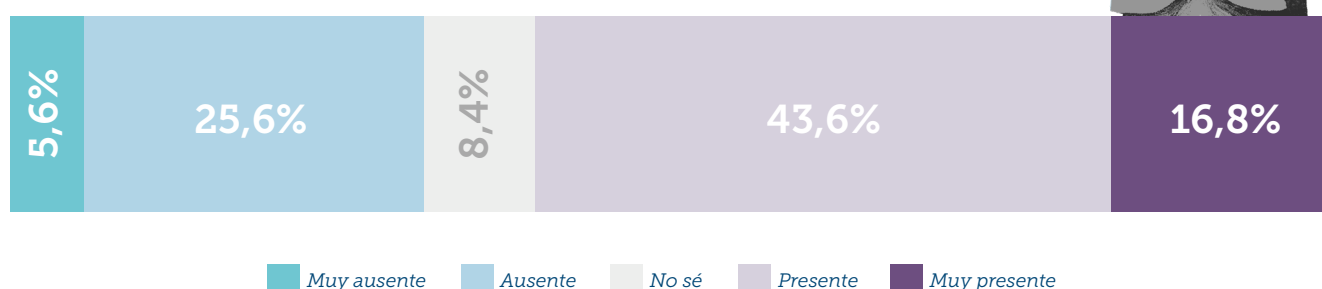
¿Qué argumentos dieron para evaluar como presente el principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU?

Las personas trabajadoras reconocen la presencia del principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU en tanto **cobertura financiera. Esto quiere decir, que reconocen que permite incorporar en el sistema a aquellas personas excluidas por no contar**

con contribuciones. Sin embargo, aún existen desafíos en cuanto a la cobertura efectiva de estos beneficios y el monto de las pensiones entregadas.

Lo que pasa es que justamente uno de los pasos que hicieron los gobiernos anteriores fue tratar de llevar algo de dignidad para las personas que no lograban tener un monto mínimo de pensión. Yo creo que hoy en día con este avance que hubo sí está presente, pero no muy presente.
-Trabajadora.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU?**



Un **60,4%** de las personas empleadoras considera que el principio de Universalidad está **“Presente”** o **“Muy presente”** en el Pilar Solidario/PGU. Mientras que un **31,2%** considera el principio **“Ausente”** o **“Muy ausente”** en este pilar.

¿Qué argumentos dieron para evaluar la presencia del principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU?

Sobre el principio de Universalidad, las personas empleadoras declaran que se encuentra presente en el Pilar Solidario/PGU, ya que precisamente nace como un **complemento a la Capitalización Individual como respuesta por parte del Estado a la necesidad de otorgar una pensión básica a todas las personas**. Se destaca además la existencia en el sistema de pensiones que cubren distintas contingencias, como la pensión de invalidez y la de sobrevivencia.

El Estado, por acuerdo internacional, hoy tiene que hacerse responsable de una pensión para cada chileno, para todos los chilenos, o sea, una persona que no cotizó igual el Estado le da una pensión básica solidaria y eso está por acuerdo internacional. O sea, Chile lo respeta, no es como otros países que no tienen.
-Empleador.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU?



Un 59,5% de las personas de Gobierno consideran que el principio de Universalidad se encuentra “Presente” o “Muy presente” en el Pilar Solidario/PGU, mientras que el 35,5% lo considera “Ausente” o “Muy ausente”.

Es solidario en cuanto nadie se queda fuera del sistema. Podemos discrepar en cuanto a si es suficiente o si es digno, pero en Chile cada persona puede acceder a una pensión, garantizada por el Estado.

-Gobierno, masculino.

¿Qué argumentos dieron para evaluar la presencia del principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU?

Los argumentos son similares a los entregados por las personas empleadoras, quienes evalúan en general como presente el principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU, dado que independiente del monto y si es suficiente o no, efectivamente es un pilar de carácter universal.

Principio de Solidaridad

La definición de principio de Solidaridad entregada en todos los Diálogos fue: **“Bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubilados y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera”.**

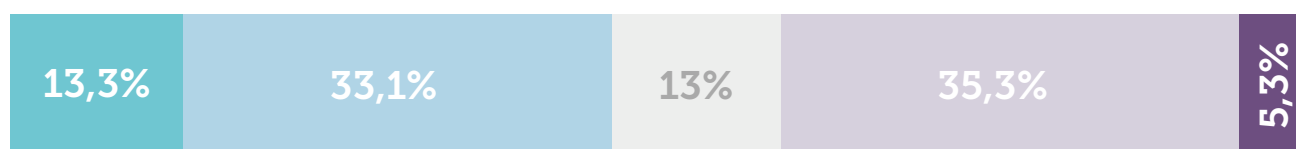


HALLAZGO PRINCIPAL #8

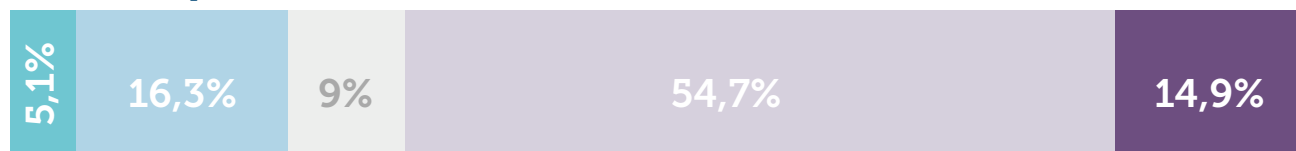
En el Pilar Solidario/PGU se valora la existencia del principio de Solidaridad. Sin embargo, entre las personas trabajadoras se declara la necesidad de fortalecerlo.

Gráfico N.10: Evaluación de la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

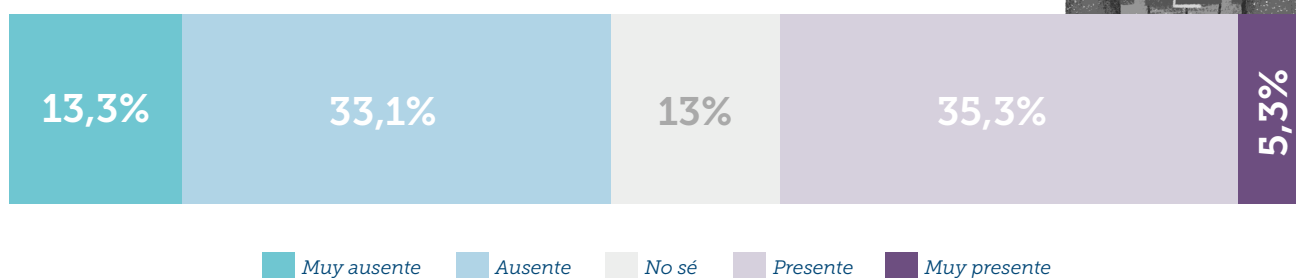


c. Personas de Gobierno



Muy ausente Ausente No sé Presente Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/PGU?**



La evaluación del principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/PGU por parte de las personas trabajadoras está dividida. **Un 40,6% opina que está “Presente” o “Muy presente” versus un 46,4% que considera que el principio de Solidaridad se encuentra “Ausente” o “Muy ausente”.** Cabe notar que un 13% de este grupo declara no saber si el principio está presente o ausente.

“Cuando hablamos de discapacidad también hay un grupo social que ahí no está representado por una oportunidad de trabajo. Voy a hablar muy de cerca. Yo tengo dos hermanos que hoy en día dependen del Pilar Solidario. Si no existiera este fondo, quizás estuvieran viviendo en condiciones muy complejas.”
-Trabajador.

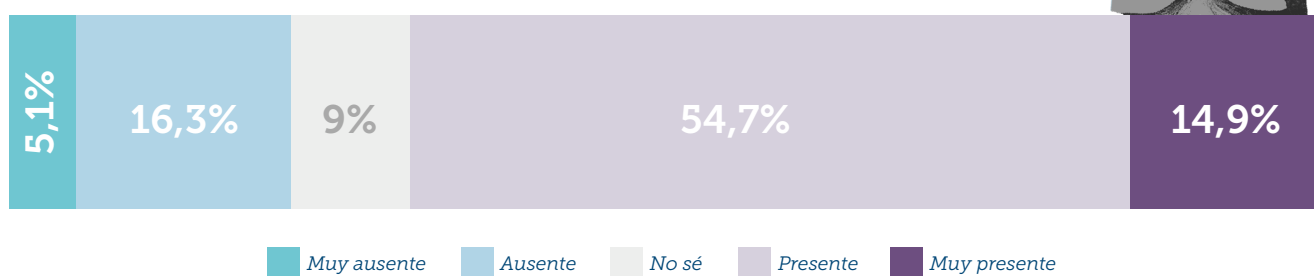
¿Qué argumentos dieron para evaluar como presente el principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/PGU?

Las personas trabajadoras señalan que se reconoce en el Pilar Solidario/PGU una forma de **romper con la lógica de autofinanciación de Capitalización Individual. Así, el Pilar Solidario/PGU se presenta como una forma de reconocer y compensar los motivos por los cuales una persona pudo no haber cotizado.** Por ejemplo, por una discapacidad o enfermedad, o por realizar labores no remuneradas de cuidado, limpieza y crianza, entre otras.

¿Qué argumentos dieron para evaluar la ausencia del principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/PGU?

Las personas trabajadoras que se inclinan por la ausencia del principio de Solidaridad argumentan que se debe a que el sistema no puede ser solidario en cuanto a que este monto no permite a los pensionados subsistir de manera digna.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/PGU?**



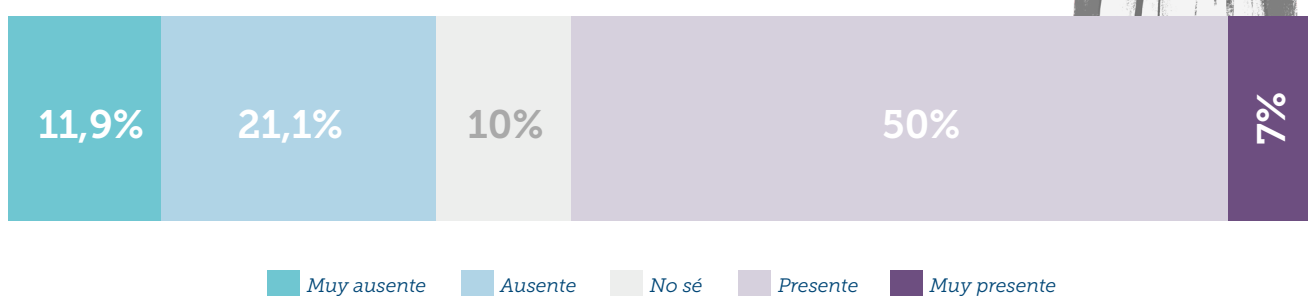
La mayor parte del estamento de personas empleadoras (69,6%) considera que el principio de Solidaridad se encuentra “Presente” o “Muy presente” en el Pilar Solidario/PGU. Mientras, 21,4% opina que está “Ausente” o “Muy ausente”.

Bueno, yo creo que todos hemos dicho en el fondo lo que esperamos, que nadie está en contra de ser solidario, pero hay que generar políticas públicas que realmente lo garanticen y esa es responsabilidad del Estado.
-Empleadora.

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para evaluar como presente el principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/PGU?

Quienes evalúan como presente este principio, reconocen que además es necesario que esta presencia se mantenga. En este sentido, los comentarios se centran además del reconocimiento a su presencia en el sistema actual, los desafíos a futuros que este pilar enfrenta, pensando en una reforma futura.

En el caso de las **personas de Gobierno**, **¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/PGU?**



En el caso de las personas de Gobierno, un 57% evalúa el principio de Solidaridad como "Presente" o "Muy presente". En tanto, un 33% considera que este está "Ausente" o "Muy ausente".

¿Qué argumentos dieron para evaluar como presente el principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/PGU?

Respecto a la presencia de este principio, **se reconoce que el Pilar Solidario/PGU permite compensar en cierta medida y/o establecer un piso mínimo para aquellos grupos o personas que no podían cotizar formalmente en el sistema actual de pensiones.**

Trabajo mucho con adultos mayores. Hay adultos mayores y sobre todo mujeres que no eran reconocidas en su trabajo en casa, pero sí ahora tienen una pensión. Pero si no tuviesen el Pilar Solidario no tendrían nada. Pero yo creo que sí hay una presencia, independiente que sea insuficiente en cuanto a recursos.
-Gobierno, femenino.

Principio de Igualdad

La definición de principio de Igualdad utilizada en todos los Diálogos fue: **“En este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todas y todos estamos amparados igualitariamente ante una misma contingencia”.**



HALLAZGO PRINCIPAL #9

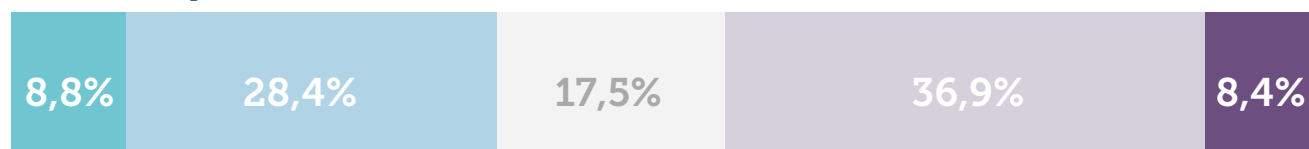
El principio de Igualdad genera percepciones divididas en cada uno de los estamentos.

Gráfico N.11: Evaluación de la existencia del principio de Igualdad en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.

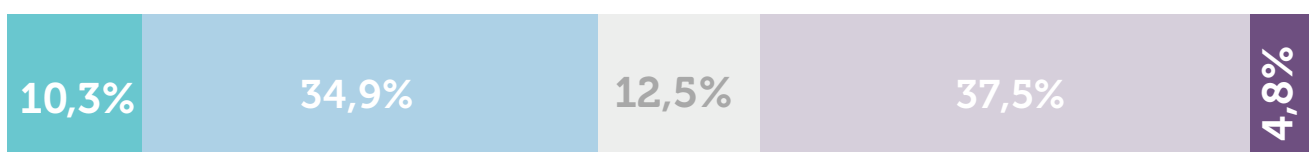
a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



Muy ausente Ausente No sé Presente Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Igualdad en el Pilar Solidario/PGU?**



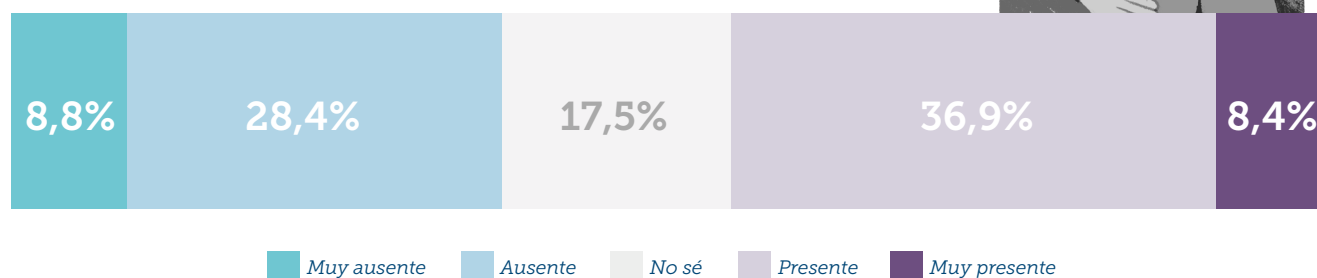
Los datos evidencian que un 57,3% de las personas de este estamento consideran el principio de Igualdad “Ausente” o “Muy ausente” y un 28,2% “Presente” o “Muy presente”. Casi 15% de las personas trabajadoras indicaron no saber si el principio de Igualdad está presente o ausente en este pilar.

[El Pilar Solidario] es un apoyo que va a ciertos segmentos de la población, así que no hay Igualdad.
-Trabajadora.

¿Qué argumentos dieron para evaluar la ausencia del principio de Igualdad en el Pilar Solidario/PGU?

Uno de los argumentos que explican la evaluación de este pilar en este estamento, tiene relación con que **algunas personas trabajadoras consideran que solo se beneficia a un grupo acotado dentro de la población.**

En el caso de las personas empleadoras, ¿cómo evaluaron la existencia del principio de Igualdad en el Pilar Solidario/PGU?



Un 45,3% de las personas empleadoras considera que el principio de Igualdad está “Presente” o “Muy presente” en este pilar. En tanto, un 37,2% considera que se encuentra “Ausente” o “Muy ausente”. Se destaca aquí que el 17,5% respondió no saber si este principio está presente o ausente en el Pilar Solidario/PGU del sistema actual.

¿Qué argumentos dieron para evaluar como presente el principio de Igualdad en el Pilar Solidario/PGU?

Una de las razones que explican la presencia del principio de Igualdad en este estamento se refiere a que **independientemente de cuánto gane una persona, siempre es susceptible de ser beneficiario de este pilar.**

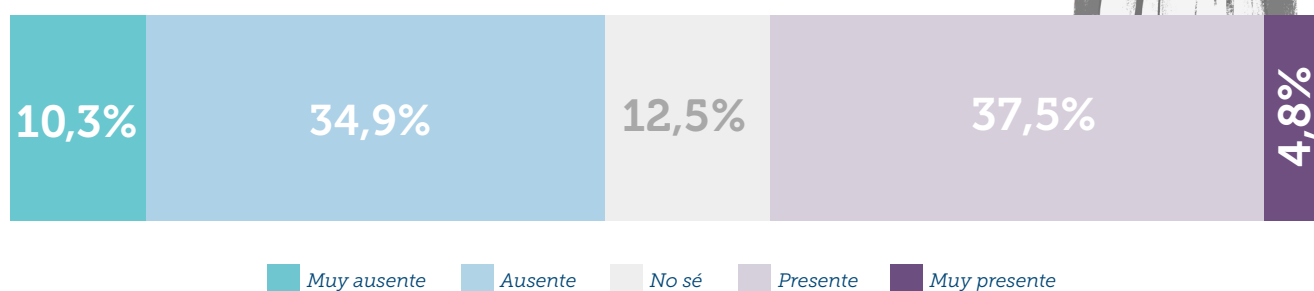
Me impresionó bastante que es un sistema igualitario, porque creo que aquí la tabla era que el que ganaba 180 y que nunca había cotizado, seguía ganando. El que sacaba 200 obtenía 180, el que sacaba 300, a todos le daban los 180 por igual. Entonces, ¿es igualitario para todos? Sí.
-Empleadora.

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para evaluar la ausencia del principio de Igualdad en el Pilar Solidario/PGU?

Por otro lado, en cuanto a la evaluación de ausencia del principio de Igualdad por parte de las personas empleadoras, existe una similitud con la evaluación realizada por las personas trabajadoras. Esta ausencia, argumentan, **tiene que ver con que hay una percepción de que existen grupos que se benefician más que otros.**

Estamos claros que como las mujeres se jubilan antes, el acceso a la pensión básica solidaria, por ejemplo, que empieza a los 65 años, no es igualitaria en su entrega cuando los hombres que se jubilan a esa edad la perciben de inmediato. Las mujeres tienen 5 años en los que quedan desamparadas por el sistema y eso no es correcto.
-Empleadora.

En el caso de las **personas de Gobierno**, **¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Igualdad el Pilar Solidario/PGU?**



La opinión de personas de Gobierno está dividida: **un 42,3% de las personas de Gobierno consideran que el principio de Igualdad se encuentra “Presente” o “Muy presente”,** mientras que el **45,2% lo considera “Ausente” o “Muy ausente”** en el Pilar Solidario/PGU.

básico entre todos los cotizantes en el sistema. Otros argumentaron que, si bien el Pilar Solidario/PGU agrega grados de Solidaridad, **la cobertura financiera no alcanza para asegurar el principio de Igualdad, porque de todas maneras existen diferencias importantes en los montos de las pensiones.**

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para evaluar la ausencia del principio de Igualdad en el Pilar Solidario/PGU?

La evaluación de las personas de Gobierno es similar a aquellas que entregan las personas empleadoras, quienes presentan una visión más diversa frente a la presencia o ausencia del principio de Igualdad en el Pilar Solidario/PGU, con argumentos similares durante la discusión. En este sentido, hay quienes argumentan que la existencia del Pilar Solidario/PGU genera un nivel de Igualdad

A mí me toca recibir a una cantidad no menor de personas mayores todos los días en la oficina a preguntar por beneficios y prestaciones que entrega el Estado. Ahí es cuando uno se da cuenta de que lo que entregamos no es ni suficiente ni igualitario para las personas, porque si lo fuera no tendrían que venir a tocar la puerta acá.

-Gobierno, femenino.

Principio de Participación

La definición de principio de Participación utilizada en todos los Diálogos fue: “En este sistema es clave la participación de las personas trabajadoras y empleadoras junto con el Gobierno de manera coordinada y a distintos niveles”.

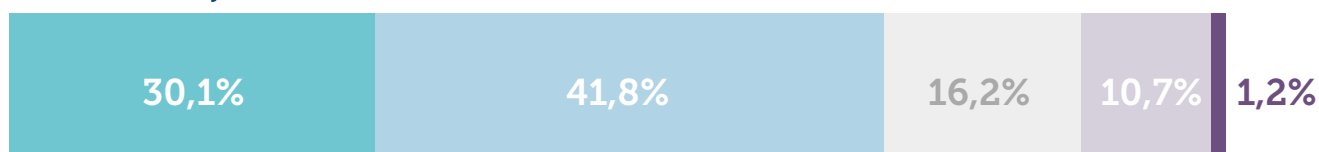


HALLAZGO PRINCIPAL #10

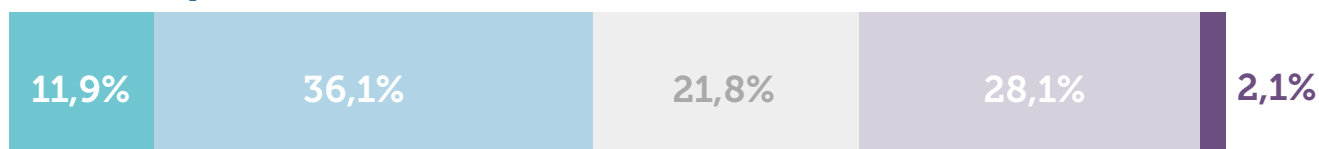
La mayoría de las personas trabajadoras y de Gobierno están de acuerdo en la ausencia del principio de Participación y en la necesidad de clarificar y comunicar mejor sus ámbitos en el Pilar Solidario/PGU. Solo el 48% de las personas empleadoras comparten esta opinión.

Gráfico N.12: Evaluación de la existencia del principio de Participación en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.

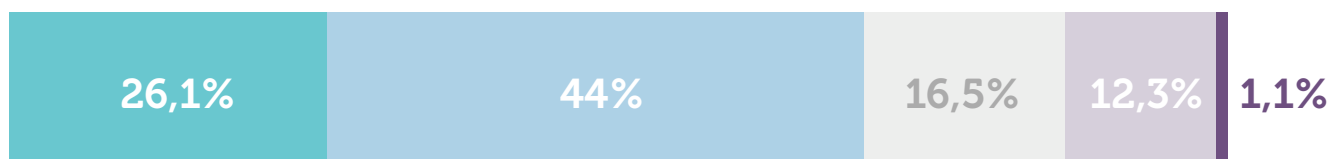
a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

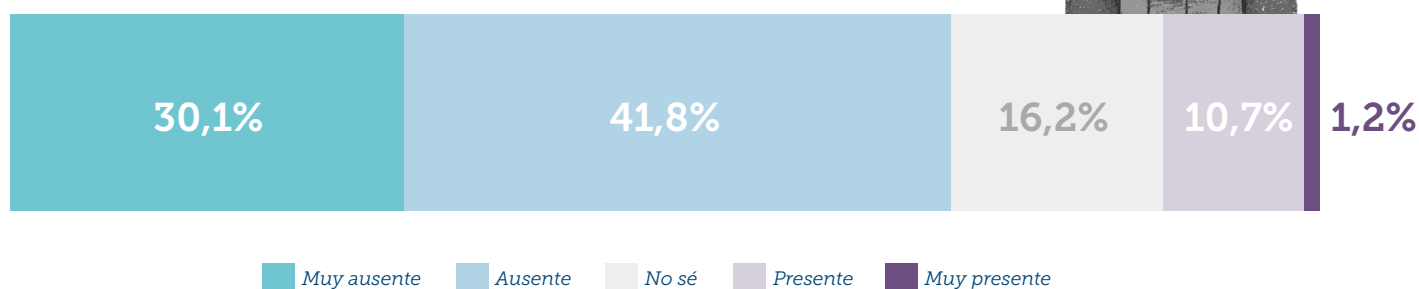


c. Personas de Gobierno



Muy ausente Ausente No sé Presente Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Participación en el Pilar Solidario/PGU?**



Un total mayoritario (71,9%) de las personas trabajadoras evalúa el principio de Participación como “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU actual. Es interesante destacar que el 16,2% señala la opción “No sé” para evaluar la existencia del principio en el pilar, lo cual se encuentra por sobre quienes señalan que se encuentra “Presente” o “Muy presente” (11,9%).

¿Qué argumentos dieron para evaluar como ausente el principio de Participación en el Pilar Solidario/PGU?

Uno de los argumentos presentados en este estamento para justificar la ausencia del principio de Participación se relaciona con que **las personas trabajadoras no tienen un espacio para expresar su opinión.**

“Yo creo que en ambos sistemas la Participación de las personas trabajadoras ha estado absolutamente ausente. Entonces en ninguno de estos sistemas los trabajadores están dando la opinión ni en cuanto a si les gusta, si no está, de cómo se administra, de cómo se participa. Debíamos tener un sistema donde no solo participe el Estado, sino que participe el Estado, participen las empresas y participen los trabajadores que son todos lo que vamos a estar haciendo funcionar este sistema.

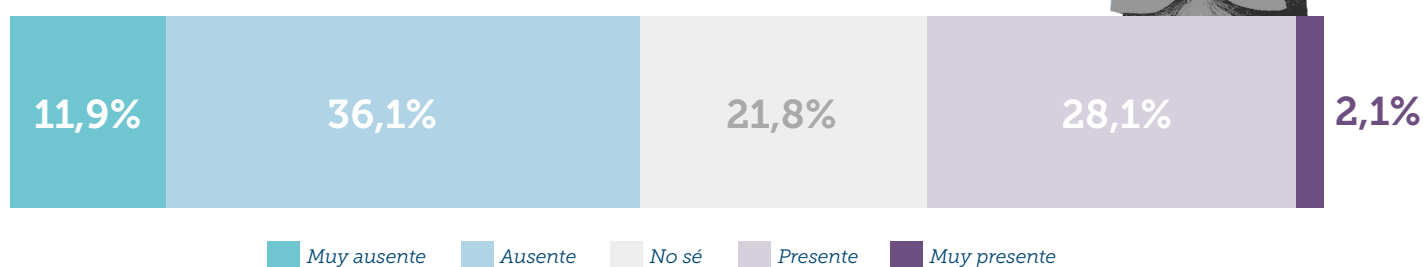
-Trabajador.

También se indica que el principio de Participación estaría ausente porque el pilar es administrado principalmente por el Estado.

“Y en el caso de la Participación en el fondo es un sistema que administra el Estado, por tanto los trabajadores Participación ahí no tienen mucha.

-Trabajadora.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Participación en el Pilar Solidario/PGU?**



La evaluación de la existencia del principio de Participación en el estamento de personas empleadoras es más bien diversa. **Un 48% considera que el principio de Participación en el Pilar Solidario/PGU está “Ausente” o “Muy ausente”, mientras que 30,2% lo considera “Presente” o “Muy presente”.** Cabe notar que un 21,8% de las personas participantes no supo cómo evaluar la existencia de este principio.

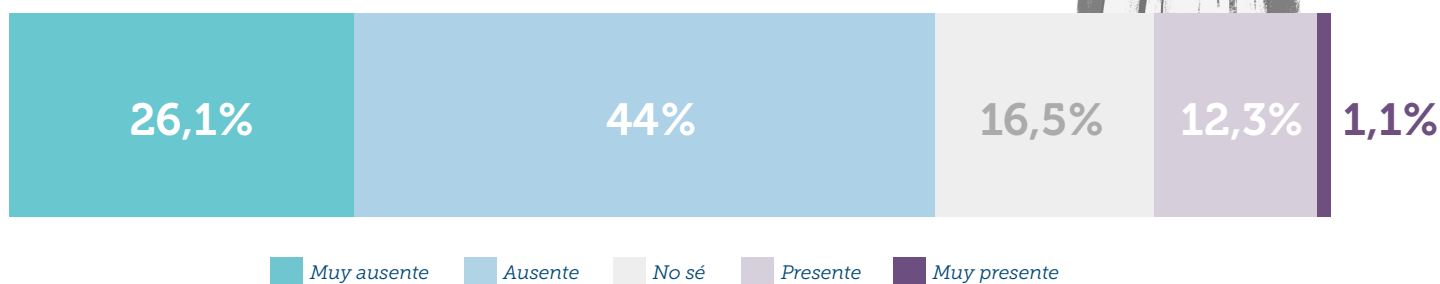
¿Qué argumentos dieron para evaluar como ausente el principio de Participación en el Pilar Solidario/PGU?

Como parte de la discusión en torno a los principios, las personas empleadoras señalaron que **no tienen un conocimiento acabado de cómo funciona este principio dentro del Pilar Solidario/PGU.**

Desconozco el grado de Participación que tiene, si se desarrolló en específico el tema PGU, si cuentan con algún grado de Participación de los trabajadores, desconozco esa parte.
-Empleador.

Esto último explica la aparición de la categoría “No sé”, como relevante dentro de las opciones, cuando tradicionalmente en el análisis de los demás principios no ha sido una respuesta preponderante.

En el caso de las **personas de Gobierno**, **¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Participación en el Pilar Solidario/PGU?**



En el caso de las **personas de Gobierno para el principio de Participación**, un **70,1%** de ellas evalúa como **“Ausente”** o **“Muy ausente”**. Nuevamente para el caso del principio de Participación en el Pilar Solidario/PGU, las respuestas “No sé” alcanzan un alto porcentaje (16,5%), consistente con la evaluación de las personas trabajadoras y las personas empleadoras. Esto podría evidenciar que existen grados de desconocimiento importante respecto de cómo es administrado este pilar.

Aquí a diferencia de lo que conversábamos de Capitalización Individual, como Estado, no les damos necesariamente a las personas algún grado de Participación para que puedan ser parte de la toma de decisiones. Quizás debería haber algún mecanismo donde podamos recoger esas inquietudes y permitirles más espacio de control de sus pensiones.

-Gobierno, femenino.

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para evaluar la ausencia del principio de Participación en el Pilar Solidario/ PGU?

La evaluación de las personas de Gobierno es similar a aquella que entregan las personas trabajadoras. En este sentido argumentan que, si bien el sistema permite decidir en qué fondo invertir los ahorros previsionales, esto no necesariamente implica que las personas afiliadas al sistema tengan un efectivo poder de decisión en la gestión del sistema a nivel total.

Principio de Suficiencia

La definición de principio de Suficiencia utilizada en todos los diálogos fue: **“Si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas y todos”.**

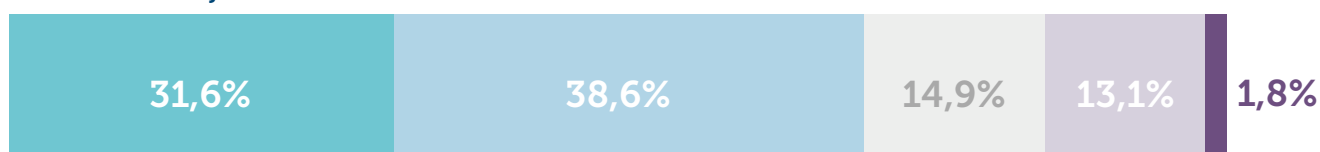


HALLAZGO PRINCIPAL #11

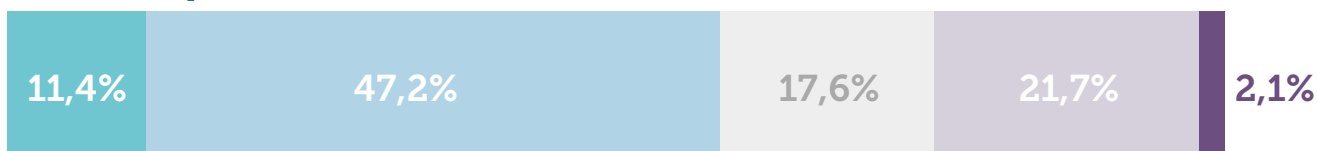
En relación con el principio de Suficiencia, mayoritariamente se percibe que los montos del Pilar Solidario/PGU son bajos.

Gráfico N.13: Evaluación de la existencia del principio de Suficiencia en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.

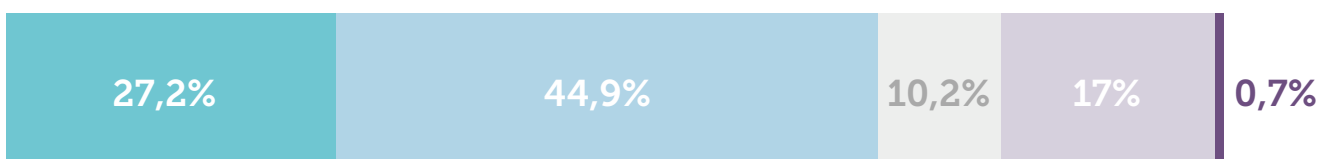
a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

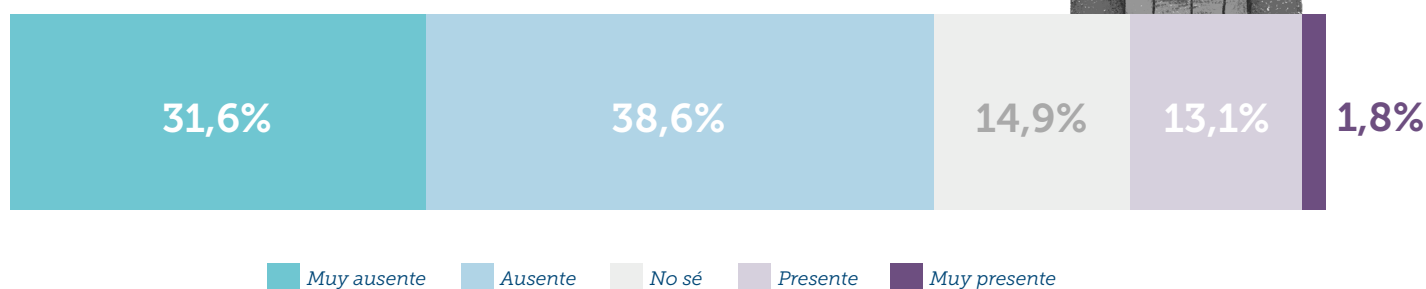


c. Personas de Gobierno



Muy ausente Ausente No sé Presente Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Suficiencia en el Pilar Solidario/PGU?**



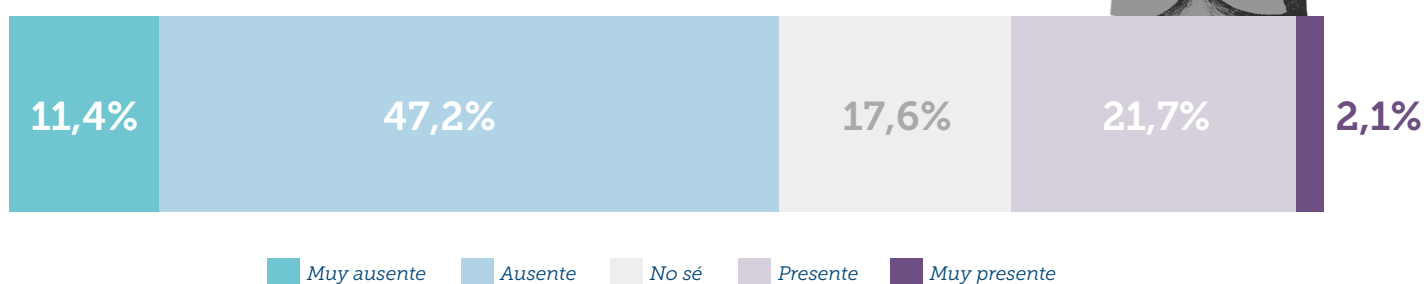
Mayoritariamente, un **70,2%** del estamento trabajador considera que el principio de Suficiencia se encuentra **“Ausente”** o **“Muy ausente”** en el **Pilar Solidario/PGU**. Al igual que en análisis anteriores, la respuesta **“No sé”**, con un **14,9%**, vuelve a presentarse de manera importante al evaluar este principio. Y este porcentaje coincide con el de quienes consideran que el principio está **“Presente”** o **“Muy presente”**.

“Cuando se creó la pensión Básica Solidaria se creó para todo el mundo, quien hubiera trabajado o no hubiera trabajado, tiene una pensión básica, 110 lucas creo que está, pero algo era. O sea, Universalidad sí, Suficiencia no, porque no alcanza para cubrir las necesidades.”
-Trabajador.

¿Qué argumentos dieron para evaluar como ausente el principio de Suficiencia en el Pilar Solidario/PGU?

El principal argumento para justificar las evaluaciones anteriores dentro de este estamento tiene relación con que **las pensiones básicas no alcanzan para cubrir las necesidades de las personas**.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Suficiencia en el Pilar Solidario/PGU?**



Más de la mitad de las personas empleadoras, un 58,6%, considera que el principio de Suficiencia se encuentra "Ausente" o "Muy ausente". Un 23,8% de las personas empleadoras considera que se encuentra "Presente" o "Muy presente". Como ha sido recurrente en análisis previos, un porcentaje relevante dice "No sé" (17,6%) cuando son consultados al respecto.

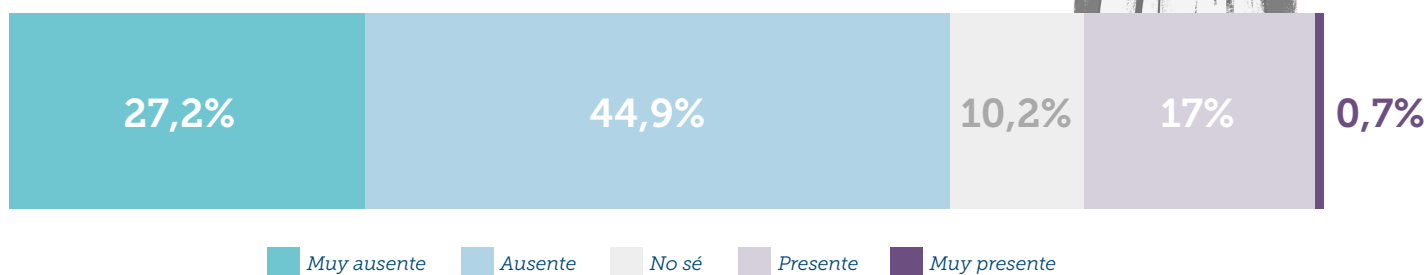
¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para evaluar como ausente el principio de Suficiencia en el Pilar Solidario/PGU?

En este estamento, la mayoría de las opiniones tienden a ubicarse bajo las categorías "Muy ausente" y "Ausente". Sus argumentos tienden a coincidir con lo planteado por las personas trabajadoras, en relación a que este pilar no alcanza a cubrir las necesidades básicas. Según esto, si bien se reconoce que el Pilar Solidario/

PGU es un componente importante del sistema y un buen mecanismo de compensación para quienes tradicionalmente no tendrían ingresos, hacen énfasis en que la cobertura no sería suficiente y el Estado debiera hacerse cargo de ello.

Yo no sé muy bien cómo funciona tanto este sistema, pero siento que existen riesgos siempre dentro de él, y escuchándolos a todos a mí me parece que no es suficiente para nadie. Como contaban acá sobre la mamá del participante, a nadie le está alcanzando la Pensión Básica Solidaria, y ni pensar en este escenario inflacionario que vivimos como sociedad.
-Empleadora.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Suficiencia en el Pilar Solidario/PGU?



Un **72,1%** de las **personas de Gobierno**, considera que el principio de Suficiencia se encuentra **"Ausente"** o **"Muy ausente"** en este pilar. En contraste, 17,7% lo consideran **"Presente"** o **"Muy presente"** y un 10,2% respondió no saber si el principio de Suficiencia se encuentra presente o ausente en este pilar.

¿Qué argumentos dieron las **personas de Gobierno** para evaluar la ausencia del principio de Suficiencia en el Pilar Solidario/PGU?

De forma similar a lo que ocurre con las personas trabajadoras y empleadoras, los representantes de este estamento tienden a evaluar el principio de Suficiencia de una manera **"Muy ausente"** y **"Ausente"**. El argumento es consistente con la insuficiencia de los recursos otorgados por el Pilar Solidario/PGU para garantizar condiciones básicas de vida. Así, la visión crítica de parte de las personas de Gobierno está particularmente enfocada en que los fondos que las personas obtienen gracias al Pilar

Solidario/PGU, esto no es más que un derecho mínimo que la sociedad está reconociendo, y que el verdadero desafío es que esas **"pensiones mínimas"** no sean solo un monto asistencial.

Como decía la colega anteriormente, es cierto que sistemáticamente se han ido mejorando las pensiones que entrega el Estado. Esto no quiere decir que le alcance a la abuelita que tiene que comprar sus remedios, la comida, los exámenes y un sinfín de cosas que puedan necesitar, entonces todos tenemos como tarea poder hacer que este monto sea mejor, que les alcance y no piensen en si pueden comer bien en la semana.

-Gobierno, masculino.

Principio de Sostenibilidad

La definición de principio de Sostenibilidad utilizada en todos los Diálogos fue: **“Las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país”.**

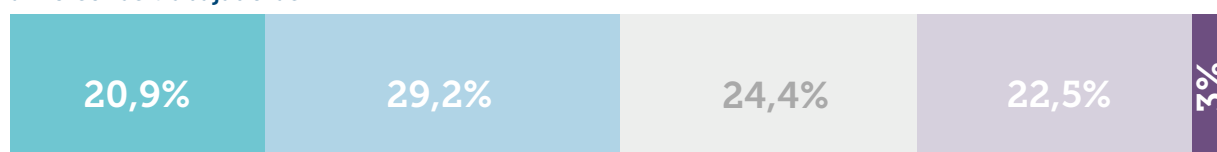


HALLAZGO PRINCIPAL #12

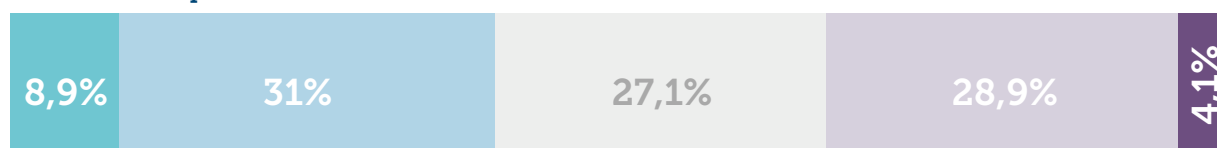
La Sostenibilidad del Pilar Solidario/PGU es considerada relevante, independiente de su valoración como ausente o presente en el actual sistema. Sin embargo, todos los estamentos declaran altos niveles de desconocimiento sobre cómo gestionarla.

Gráfico N.14: Evaluación de la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.

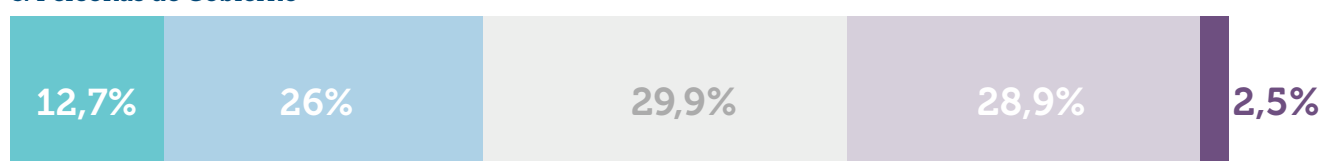
a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

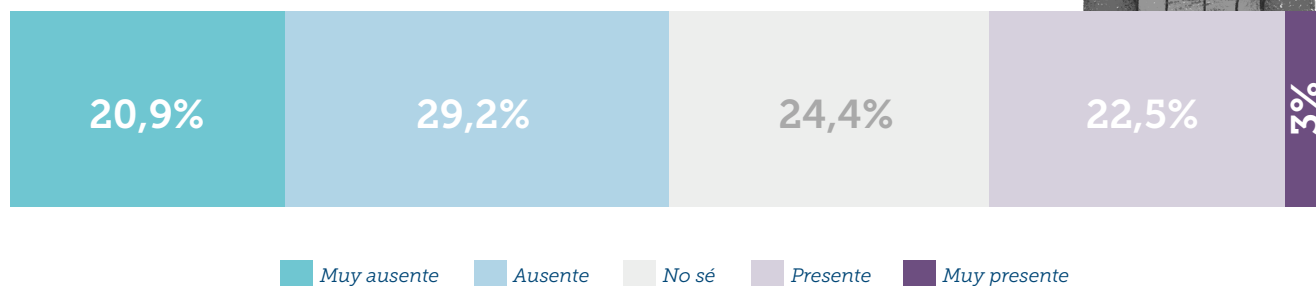


c. Personas de Gobierno



Muy ausente Ausente No sé Presente Muy presente

En el caso de las **personas trabajadoras**, ¿cómo evaluaron la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/PGU?



Al agrupar las categorías, nos encontramos con que un 50,1% de las personas trabajadoras considera que el principio de Sostenibilidad se encuentra “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU. Un 25,5% lo encuentra “Presente” o “Muy presente”, apenas superior al porcentaje de personas que respondieron en la categoría “No sé” (24,4%).

¿Qué argumentos dieron para evaluar como ausente el principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/PGU?

En general en este estamento se asocia la Sostenibilidad al sistema tributario y la **capacidad que tenga el Estado de recaudar sostenidamente para financiar el Pilar Solidario/PGU**. Las personas argumentan que en la medida que el Estado no logre recaudar el dinero suficiente, el sistema no será capaz de mantenerse a sí mismo y, por lo tanto, no es sostenible.

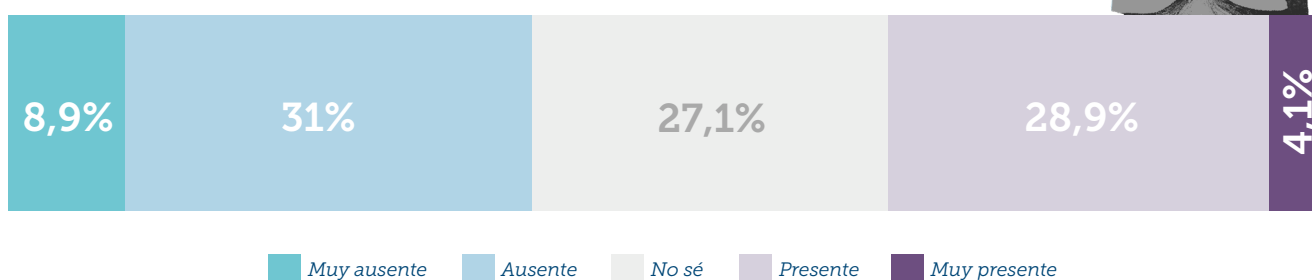
Finalmente esto es sostenido única y exclusivamente por los impuestos por el sistema tributario. Por lo tanto, todo esto va de la mano con el tema de la reforma tributaria.

-Trabajadora.

No te asegura su Sostenibilidad económica porque muchas veces se puede financiar con impuestos, pero ningún impuesto es seguro, porque los impuestos se recaudan de acuerdo a una actividad económica por la cual pueden ser \$10 o pueden ser \$30, por lo tanto, tampoco tiene Sostenibilidad.

-Trabajador.

En el caso de las **personas empleadoras**, **¿cómo evaluaron la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/PGU?**



Muy ausente Ausente No sé Presente Muy presente

En el caso de las personas empleadoras, para la evaluación de la existencia del principio de Sostenibilidad, nos encontramos con tres grandes grupos. El primer grupo es un 39,9% de participantes que evalúan como "Ausente" o "Muy ausente" este principio. Luego, un 33% que lo evalúa como "Presente" o "Muy presente" y, finalmente, un 27,1% en la categoría "No sé".

Además quiero decir que la Suficiencia y la Sostenibilidad son sumamente importantes porque podemos tener grandes aspiraciones, pero si no tenemos financieramente a un país estable, económicamente una certeza, realmente no vamos a poder lograr lo que queremos.

-Empleador.

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para evaluar como ausente el principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/ PGU?

Uno de los argumentos utilizados por los representantes de este estamento para justificar su evaluación, se relaciona con que **la Sostenibilidad se asocia a la estabilidad económica del país.**

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué opinaron respecto de la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/PGU?



De manera muy similar a las evaluaciones realizadas por las personas empleadoras, las personas de Gobierno tienen a dividir su opinión respecto de la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/PGU, en tres grandes tendencias. Un 29,9% dice “No sé” al momento de ser consultados respecto de este principio. Un 28,9% dice que se encuentra “Presente” y un 26% cree que está “Ausente”. **En este caso las opiniones están claramente divididas en tres tercios respecto de la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/PGU del actual sistema de pensiones.**

¿Sostenibilidad? No lo sé. Mi opinión se basa en que para que un sistema de Solidaridad funcione tiene que ser sostenible fiscalmente. Alguien lo mencionó antes en términos de que estén los recursos de la reforma tributaria. Si el conjunto de gastos no es sostenible no vamos a tener pensiones sostenibles y por ende no son suficientes porque se degradan, generadas por la inflación.
-Gobierno, masculino.

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para evaluar de ausente el principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/PGU?

De manera similar a lo que ocurre con las personas trabajadoras y las empleadoras, **las personas de Gobierno vinculan la estabilidad económica del país con el sistema tributario para referirse a la Sostenibilidad del Pilar Solidario/PGU.**

Actividad 3

Actividad 3

Evaluación de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones



El objetivo de esta actividad fue recoger consensos y disensos sobre la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones. Con este fin se trabajó primero a nivel individual, dando espacio a que cada participante diera su valoración personal, y luego a nivel grupal, a partir de mesas de trabajo en las que estaban representados los tres estamentos del diálogo tripartito.

A partir de las siguientes instrucciones se invitó a los participantes a reflexionar en una hoja de respuestas:

- » Individualmente, cada integrante lee los enunciados y marca la alternativa que más le represente.
- » La o el facilitador ofrece la palabra para iniciar la discusión en torno a las posibles respuestas.
- » En esta actividad es necesario el consenso del grupo para registrar una respuesta en el documento de trabajo grupal Actividad 3.
- » Deben registrarse los acuerdos y/o desacuerdos.

Cada asistente debía evaluar su nivel de concordancia con cada una de estas afirmaciones, en una escala que incluye las categorías: “Muy de acuerdo”, “Acuerdo”, “Ni en acuerdo ni en desacuerdo” (neutral), “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”.

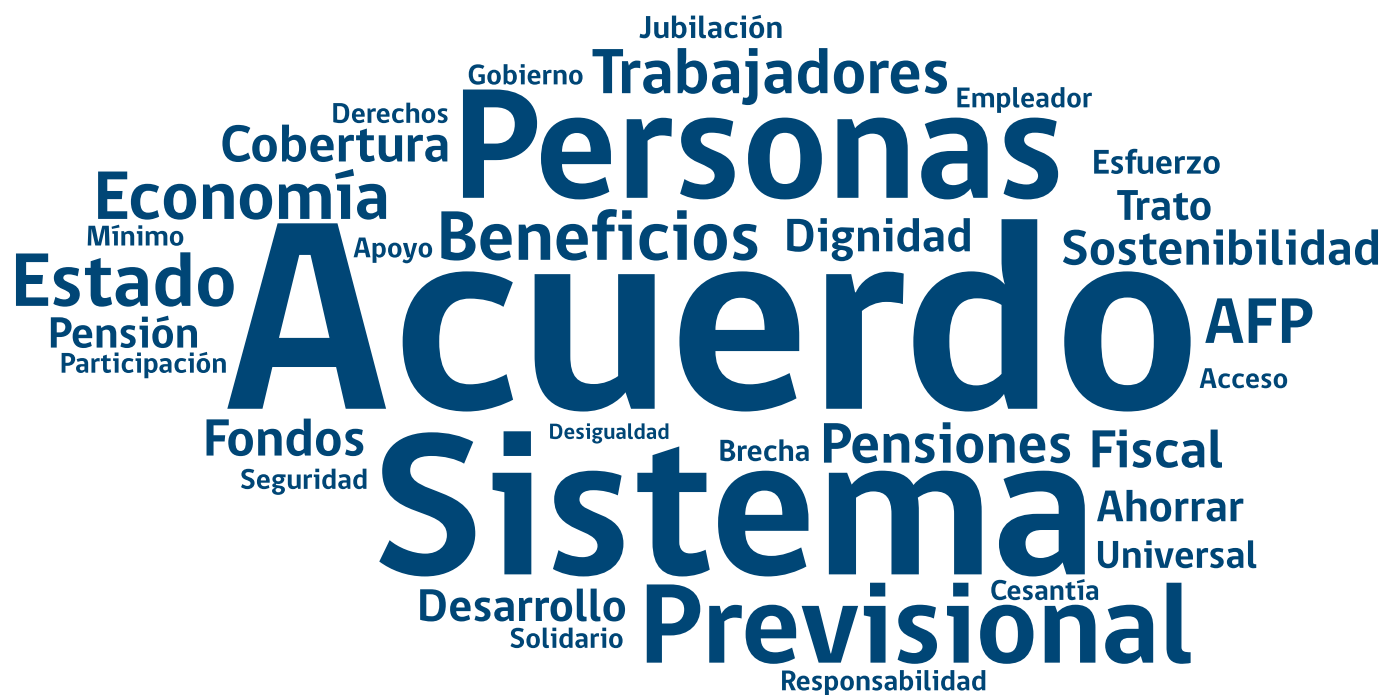
PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
¿Ha sido capaz el sistema de conceder derechos de Seguridad Social a todas las personas, independiente del momento en el que se encuentren o de la contingencia social que enfrenten temporal o de manera permanente? (vejez, invalidez, maternidad, enfermedad, desempleo, entre otros).					
¿Debe un sistema ofrecer una cobertura universal reconociendo a todas las personas, independientemente de la actividad que realizan?					
Dado que la sociedad participa tanto de sus beneficios como en su financiamiento, ¿debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, promover la participación tripartita en la gestión e incorporar a todos los actores en los espacios de información, educación y en el proceso de toma de decisiones?					
¿Debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, responder al nivel de desarrollo económico de la sociedad y configurar sus beneficios de acuerdo con esos rendimientos?					
¿Debe un sistema previsional integrar la responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera?					

Luego de responder las preguntas de manera individual, cada mesa realizó una conversación y discusión en torno a las mismas preguntas. Para el registro de los resultados se utilizó el mismo formato de lámina de trabajo individual, pero de mayor tamaño. Las opiniones fueron registradas con las iniciales:

T: persona trabajadora.
E: persona empleadora.
G: persona de Gobierno.

Fuente: “Manual del Diálogo Social 2022”. Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Imagen N.3: Nube de palabras realizada con base en la discusión de la Actividad 3¹¹.



11. Se evidencia en esta nube de palabras que existe un acuerdo en la necesidad de reformar el actual sistema de pensiones.



Resultados Actividad 3

Evaluación de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir de lo expresado por las personas participantes en sus hojas de trabajo individual y grupal, respecto de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones.

El análisis de esta actividad se desglosa según la siguiente estructura. En primer lugar, se presenta la pregunta sobre la cual se organizó el diálogo. En segundo lugar, se resume el hallazgo más relevante de ese proceso de diálogo. Luego, se presentan los resultados cuantitativos de la necesidad de determinado principio, según estamento. A continuación, se incorporan elementos de análisis cualitativo a partir de los registros del trabajo grupal, lo que permite entender la discusión en las mesas de trabajo.



Resultados por pregunta

SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES ACTUAL

Pregunta 1

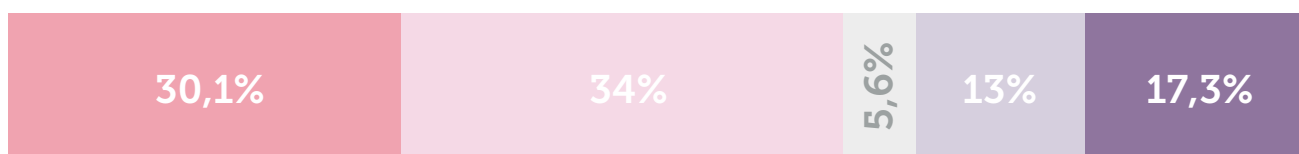
¿Ha sido capaz el sistema de conceder derechos de Seguridad Social a todas las personas, independiente del momento en el que se encuentren o de la contingencia social que enfrenten temporal o de manera permanente? (vejez, invalidez, maternidad, enfermedad, desempleo, entre otros).

HALLAZGO PRINCIPAL #13

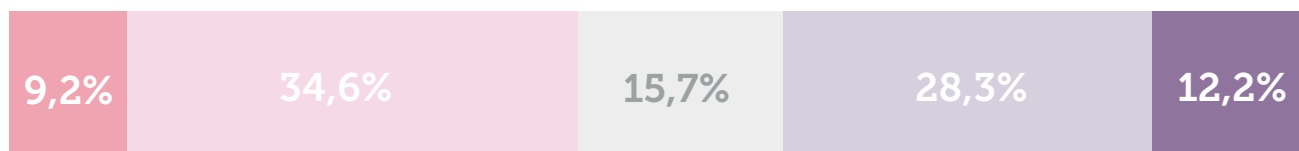
La mayoría de las personas trabajadoras y de Gobierno perciben que el sistema actual no entrega Seguridad Social ni pensiones dignas, mientras que las personas empleadoras están divididas en sus opiniones.

Gráfico N.15: Evaluación sobre la Pregunta 1, por estamento.

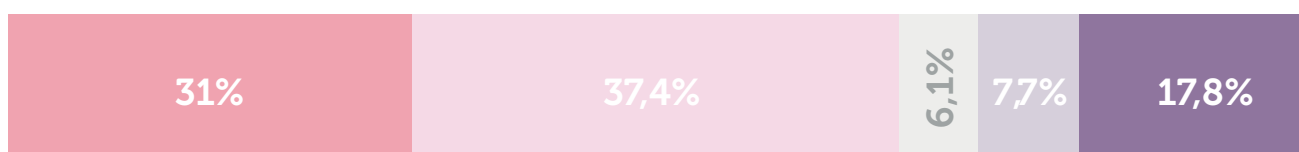
a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

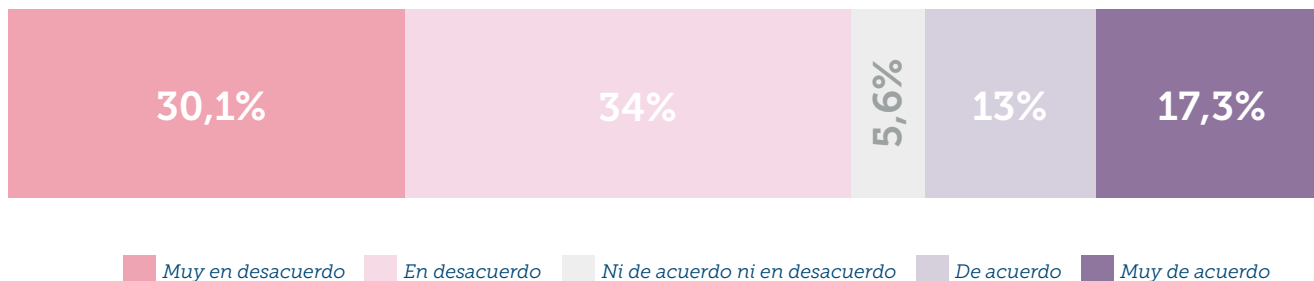


c. Personas de Gobierno



Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

En el caso de las **personas trabajadoras**, ¿qué respondieron a la Pregunta 1?



Como se desprende de los datos anteriormente expuestos, **las personas trabajadoras señalan que el sistema no ha sido capaz de entregar derechos de Seguridad Social a todas las personas en todo momento, declarando un 64,1% "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo", mientras que el 30,3% se declara en algún grado de acuerdo.**

¿Qué argumentos dieron las **personas trabajadoras** para sus respuestas a la Pregunta 1?

Respecto al desacuerdo con esta afirmación, se señala que las herramientas que existen actualmente en el sistema no son suficientes en sus niveles de cobertura financiera ni son efectivas frente a las distintas contingencias que se puedan presentar. Así, se identifican grupos tradicionalmente relegados, como las personas con trabajos informales o quienes cuentan con trabajos temporales. También se menciona que existe una limitación en cuanto a prestaciones. Por ejemplo, respecto a salud o enfermedades laborales, sobre lo cual también se manifiestan diferencias entre regímenes en donde se hace referencia a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública.

“Estoy en desacuerdo, porque hoy día nosotros vemos que hay prestaciones en el tema previsional que no llegan en los momentos que deben llegar, por ejemplo, lo engorroso que es tramitar una pensión de invalidez cuando una persona por el sistema de AFP, cuando la persona realmente lo necesita, tiene que pasar mucho. Aparte de que vienen entremedio de las personas que, por ejemplo, trabajan, imponen, tienen que ver el tema de la licencia médica, que no son pagadas, que también alteran un sistema familiar por el tema de remuneración. Después tienen que esperar si efectivamente se evalúa por la comisión médica y tiene que pasar por el tema del seguro.”

-Trabajadora.

...si vemos el caso de los temporeros, ya nosotros somos profesionales, pero los temporeros no tienen profesión y tienen temporadas en el año que trabajan y otras no, por lo tanto, tienen lagunas y si es que tienen contrato, porque muchos no tienen contrato. Cuando escucha la noticia que se volcó una micro con temporeros, nadie responde porque la gente no tiene ni contrato.

-Trabajadora.

Además, señalan que a nivel de sociedad, la percepción de incapacidad del sistema de otorgar derechos sociales a todas las personas se ha hecho patente en las movilizaciones y manifestaciones de los últimos años.

Por ejemplo, cuando uno se trata en esta parte de la medicina, por decirlo, uno es lo mísero que se gana, una pequeña jubilación. Pero en cambio, ¿por qué los carabineros y los militares? Ellos tienen beneficio para todo y tienen una buena pensión y ellos se pueden tratar en clínicas privadas. En cambio, nosotras no, donde nos toque nomás, en el hospital esperando horas y horas cuando igual pagamos nuestras previsiones. O sea, es algo que a mí siempre me ha llamado la atención, por qué ellos tienen más beneficios que nosotros. Deberíamos ser todos iguales, porque todos somos trabajadores, porque ellos también son trabajadores.

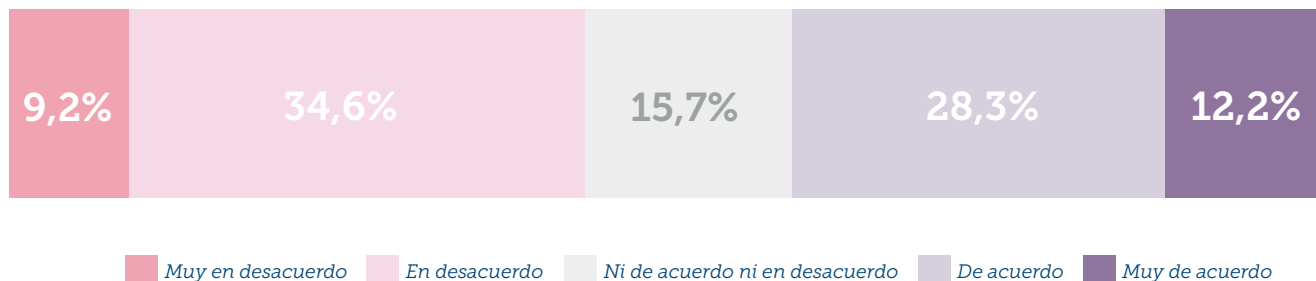
-Trabajadora.



Arriba: Universidad Católica del Norte (UCN), Antofagasta, Región de Antofagasta, 24 de mayo de 2022.

Abajo: Centro Cultural Municipal Leopoldo Silva Reynoard, Valparaíso, Región de Valparaíso, 11 de mayo de 2022.

En el caso de las **personas empleadoras**, ¿qué respondieron a la Pregunta 1?



La opinión entre las personas empleadoras se presenta más dividida. **Un 43,8% se muestra en desacuerdo (considerando las opciones “Muy en desacuerdo” y “En desacuerdo”) y un 40,5% de acuerdo (agrupando las respuestas “De acuerdo” y “Muy de acuerdo”). Aquí el porcentaje de neutrales es de 15,7% casi el triple que el caso del estamento trabajador.**

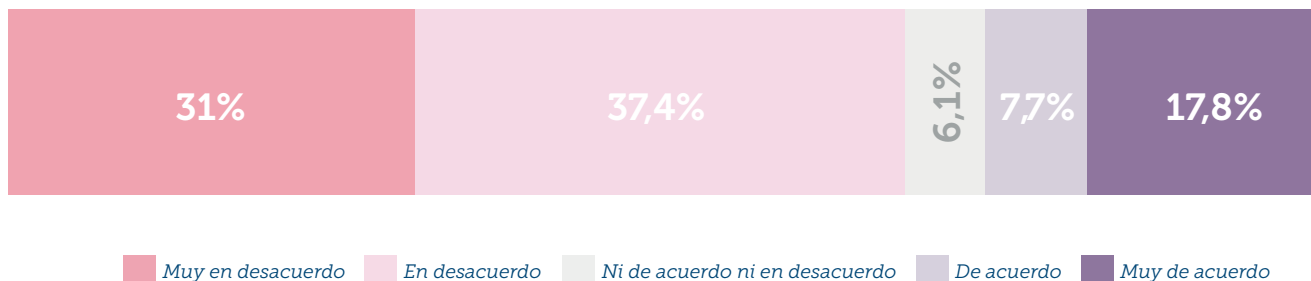
¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para sus respuestas a la Pregunta 1?

Este disenso en la evaluación se explica, en parte, porque quienes se declaran “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” sostienen que la idea de Universalidad debiera ser una aspiración dentro del nuevo sistema. Sobre el modelo actual, se señala que no entrega derechos de la misma forma a todos y a todas, utilizando como ejemplo las diferencias según género.

“Aquí hay esfuerzo tanto de hombres como de mujeres. Las mujeres hemos sido castigadas en el sistema, las mujeres en salario, en trato y también en la posición de las pensiones. Hay una brecha entre casi el 43% de diferencia. Entonces ahí voy yo con el equilibrio, o sea, ya mejorando el trato, sin hacer diferenciaciones de género, tanto en lo laboral como ya después cuando termina tu vida laboral. O sea, no podemos llamar jubilación a esto porque la jubilación no significa lo mismo que pensión cuando uno se jubila después es jubileo. Cierto, claro. Alegría. Ahora uno va a disfrutar y eso no se está logrando, no se está logrando. Entonces yo creo que eso es lo que más tenemos que conseguir, que ya es suficiente de política y pongámonos las pilas con esto para lograr un equilibrio entre todos, porque no podemos cargar a una entidad más que a la otra. Somos los tres entes importantes.

-Empleadora.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué respondieron a la Pregunta 1?



La evaluación de las personas de Gobierno es similar a la de las personas trabajadoras. **Es decir, más de un 60% se muestran "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo" con la Pregunta 1. En tanto, un 25,5% está "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" en que el sistema actual ha sido capaz de conceder derechos de Seguridad Social a todas las personas.**

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para sus respuestas a la Pregunta 1?

Respecto a la evaluación, este estamento señala que el sistema tiene un importante desafío en cuanto a incorporar y hacerse cargo de las distintas contingencias o situaciones que se pueden presentar a lo largo de la vida de las personas, especialmente a nivel laboral.

“Recogiendo un poco lo que se ha planteado, respecto a esta diferencia entre hombre y mujer, también todas las personas que no han podido cotizar durante toda su vida, ya sea por lagunas previsionales, que no es necesariamente una responsabilidad de ellos, la verdad, las personas que han tenido producto de ciclos productivos que de repente decaen, segmento de trabajadores que quedan sin trabajo porque una industria en determinado momento tiene un período de vacas flacas, eso el sistema previsional, bajo la lógica como lo estamos mirando ahora, yo creo que tampoco lo está considerando. Entonces evidentemente que el sistema previsional que exista tiene que ser un sistema que quede sobre toda esta capacidad contributiva que puedan tener las personas. Entonces cuando analizamos el sistema de protección social, también debe incluirse a las personas que quedan sin trabajo, fortalecer el sistema de seguro de cesantía, que en el fondo también vele porque esa persona durante ese período que van a estar sin trabajo, que van a estar siendo beneficiarios de este subsidio, también consideren el efecto que va a tener a la larga el tema de que no van a poder, entre comillas, ahorrar o contribuir al sistema previsional.”

-Gobierno, masculino.

Resultados por pregunta

SOBRE EL FUTURO SISTEMA DE PENSIONES

Pregunta 2

¿Debe un sistema ofrecer una cobertura universal reconociendo a todas las personas, independientemente de la actividad que realizan?

HALLAZGO PRINCIPAL #14

Existe un acuerdo mayoritario de que el sistema de Seguridad Social debe ofrecer una cobertura universal.

Gráfico N.16: Evaluación sobre la Pregunta 2, por estamento.

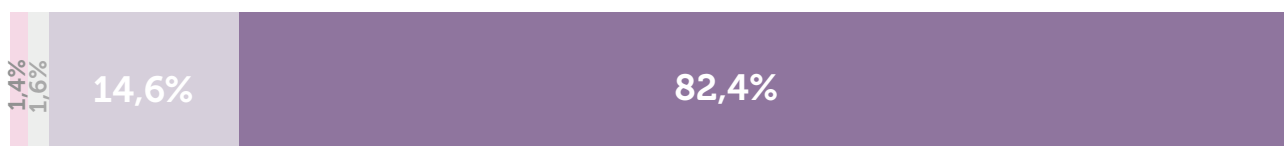
a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

En el caso de las **personas trabajadoras**, ¿qué respondieron a la Pregunta 2?



Según este gráfico, es posible argumentar que un **95,4%** de las personas trabajadoras está “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” con la Pregunta 2.

¿Qué argumentos dieron las personas trabajadoras para sus respuestas a la Pregunta 2?

Algunas personas trabajadoras se manifestaron de acuerdo con la pregunta, haciendo hincapié en que para contar con una cobertura verdaderamente universal se deben incluir las labores domésticas y de cuidado realizadas principalmente por las mujeres.

“Todas tenemos derecho a tener un apoyo del Estado en el momento de llegar a una edad en que ya no podemos seguir aportando. O sea, y eso me parece una solidaridad mínima, básica, en un país que por lo demás nosotros no somos tantos miles de millones de habitantes, somos pocos habitantes y podríamos tener una vida bastante más digna si en realidad el Estado tuviera un mayor aporte en esa situación.

-Trabajadora.

“Las dueñas de casa deben estar afectas a tener algún sistema en que puedan pensionarse y obviamente tenemos que dar entre todos y todas las garantías necesarias para que eso se pueda hacer, ya sea desde el Estado o desde el aporte en conjunto, mixto, de empleadores, Estado y trabajadores.

-Trabajadora.

En el caso de las **personas empleadoras**, ¿qué respondieron a la Pregunta 2?



Las personas empleadoras también se manifiestan mayoritariamente “De acuerdo”, sumando un 94,9% de los casos.

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para sus respuestas a la Pregunta 2?

Algunos asistentes sostienen que se debe ofrecer una cobertura universal y suficiente para hacer frente a los riesgos sociales que puedan afectar a una persona después de jubilarse, cuidando en que esto no se transforme en un desincentivo para el trabajo o el ahorro.

Hoy día tenemos mucha gente que ha logrado establecer su economía personal y familiar a través del trabajo informal y de buena forma y con ingreso bastante importante, pero al final de la vida, si no supo ahorrar vamos a llegar igual, al mismo punto de necesidad preestablecida, pero si no es así, va a tener el mismo acceso que todos, las mismas condiciones. Entonces es difícil mirarlo, por derecho debiese ser universal para todos, pero el cómo regulamos, ahí está el punto.

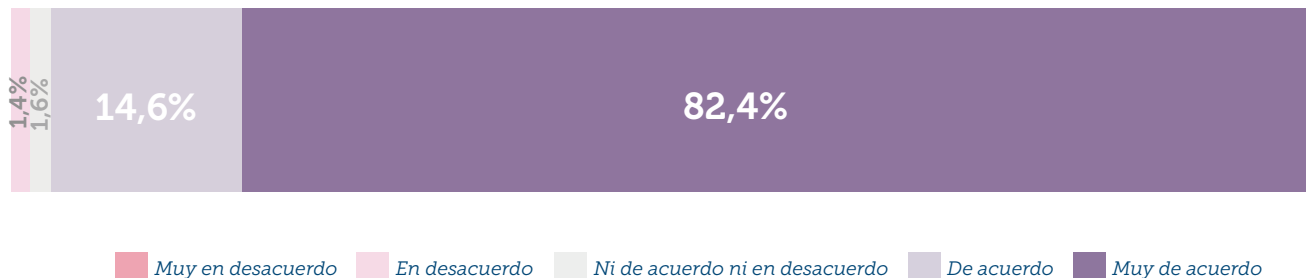
-Empleador.

Otros representantes de este estamento señalan que la cobertura del sistema debe ir de acuerdo con la realidad del país y a la realidad que viven las personas mayores una vez que se jubilan.

No nos vamos a comparar con las pensiones de Suiza o de Alemania o de Holanda, pero van a ser pensiones suficientes para hacer frente a los riesgos sociales, a los riesgos que pueden afectar a una persona después de trabaja.

-Empleador.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué respondieron a la Pregunta 2?



En este estamento también es posible identificar un acuerdo mayoritario en relación con que el sistema de pensiones debe responder al nivel de desarrollo económico del país. **Un 97% de las personas de Gobierno está “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” con la Pregunta 2.**

¿Qué argumentos dieron las **personas de Gobierno** para sus respuestas a la Pregunta 2?

Las personas de este estamento señalan que se debe reconocer a todas y todos, independiente de la actividad que realicen o de las circunstancias vividas.

Hay que hacerse cargo de quienes han tenido la posibilidad y de quienes no. Porque en muchos de los casos, y sobre todo en el país, no es que las personas trabajen poco o no trabajen, sino que tienen empleos también informales, hay un empleo precario. Desde mi punto de vista, sí, un sistema que ofrece cobertura universal para todos, para los cotizantes, obviamente con beneficios adecuados y también hacerse cargo un poco de los que les ha ido un poco más mal.
-Gobierno, femenino.

Yo le puse “De acuerdo” y no le puse “Muy de acuerdo”, porque para que eso suceda tienen que haber cambios muy importantes en la sociedad y cómo está conformada. Pienso, por ejemplo en las Fuerzas Armadas, que tienen un sistema previsional aparte que ellos no entran en esta discusión, es un privilegio. Por lo tanto, si se habla de universal, definamos qué es cobertura universal.
-Gobierno, femenino.

Resultados por pregunta

SOBRE EL FUTURO SISTEMA DE PENSIONES

Pregunta 3

Dado que la sociedad participa tanto de sus beneficios como en su financiamiento, ¿debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, promover la participación tripartita en la gestión e incorporar a todos los actores en los espacios de información, educación y en el proceso de toma de decisiones?

HALLAZGO PRINCIPAL #15

Existe acuerdo en relación a que la participación de todos los estamentos es fundamental para la legitimidad del sistema.

Gráfico N.17: Evaluación sobre la Pregunta 3, por estamento.

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

En el caso de las **personas trabajadoras**, ¿qué respondieron a la Pregunta 3?



En general, existe consenso entre las personas trabajadoras respecto a la importancia de considerar la participación tripartita en el sistema. **Un 97,5% se declara “De acuerdo” o “Muy de acuerdo”.**

¿Qué argumentos dieron las **personas trabajadoras** para sus respuestas a la Pregunta 3?

Se señala que es importante contar con las visiones y puntos de vista de los distintos estamentos de manera de generar un consenso. Sin embargo, se establecen ciertos límites en relación con lo que se entiende por participación según la dimensión del sistema. Esto dado que mientras es importante que las personas cuenten con más información y se profundice en la educación financiera, también es necesario que el sistema sea más abierto y equitativo en cuanto a las ganancias y pérdidas (actualmente se percibe que las ganancias son para las empresas y las pérdidas las asumen los y las cotizantes), las decisiones más técnicas en cuanto a fondos de inversión deben ser gestionadas por actores con conocimiento especializado en la materia.

Es fundamental promover la participación tripartita, porque cada uno tiene visiones distintas de acuerdo con el ámbito en donde se desenvuelve y cada uno tenemos intereses distintos. Los trabajadores velamos por ciertos intereses, los empresarios por otros y el Gobierno por otros. Tenemos que buscar los puntos de comunión para comulgar y que todos podamos ver satisfechos nuestros intereses.

-Trabajadora.

“Creo que debiera sí garantizarse cierta base, lo mismo que hablábamos hace un rato. O sea, si va a haber inversiones que sean inversiones seguras, que si van a haber pérdida, compartamos las pérdidas, etcétera, etcétera, o sea un mayor equilibrio y justicia, pero de ahí a tener yo que hacerme responsable como me sucede hoy día, de que el fondo A, el B, el C, que la empresa se va al fondo y pierdo no sé cuánto, y resulta que yo no estoy al día a día en eso.”

-Trabajadora.

“Uno no participa del modelo, uno es un espectador, especialmente las personas que tienen más dificultades. Porque no todos tienen el mismo acceso a la información. Imagínese una persona del campo, un temporero que ha trabajado toda su vida, no tiene idea que tiene opciones como cambiarse de fondo y a algunos apenas les pagan sus cotizaciones.”

-Trabajadora.

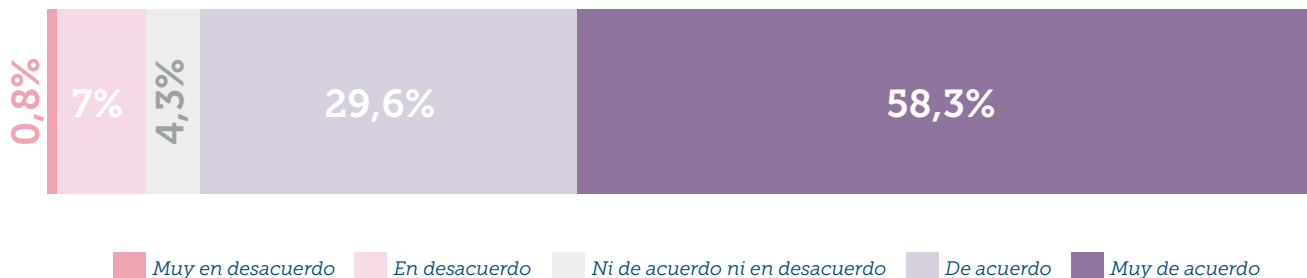


Edificio Convenciones Zona Franca, Iquique, Región de Tarapacá, 19 de mayo de 2022.



Casa de Retiro "El tránsito", La Serena, Región de Coquimbo, 5 de mayo de 2022.

En el caso de las **personas empleadoras**, ¿qué respondieron a la Pregunta 3?



La participación en el sistema es una dimensión que genera una mayoría sustancial entre las personas empleadoras, en donde **un 87,9% señala estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo"**. Por el contrario, un 7,8% se declara "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo".

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué respondieron a la Pregunta 3?



En línea con la evaluación de los otros estamentos, las personas de Gobierno muestran un alto nivel de apoyo a la participación tripartita. **Un 96,7% de las personas de Gobierno está "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la pregunta.**

Resultados por pregunta

SOBRE EL FUTURO SISTEMA DE PENSIONES

Pregunta 4

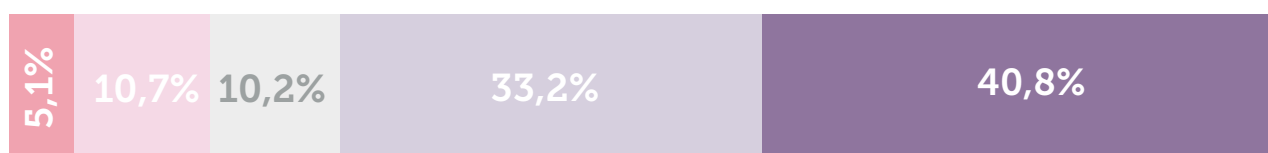
¿Debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, responder al nivel de desarrollo económico de la sociedad y configurar sus beneficios de acuerdo con esos rendimientos?

HALLAZGO PRINCIPAL #16

La mayoría de los estamentos considera que el nivel de desarrollo del país debe determinar la capacidad del sistema.

Gráfico N.18: Evaluación sobre la Pregunta 4, por estamento.

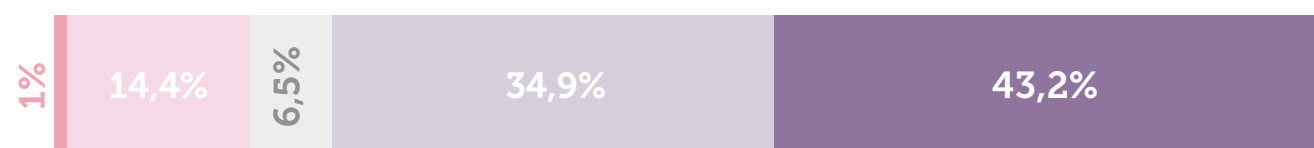
a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras

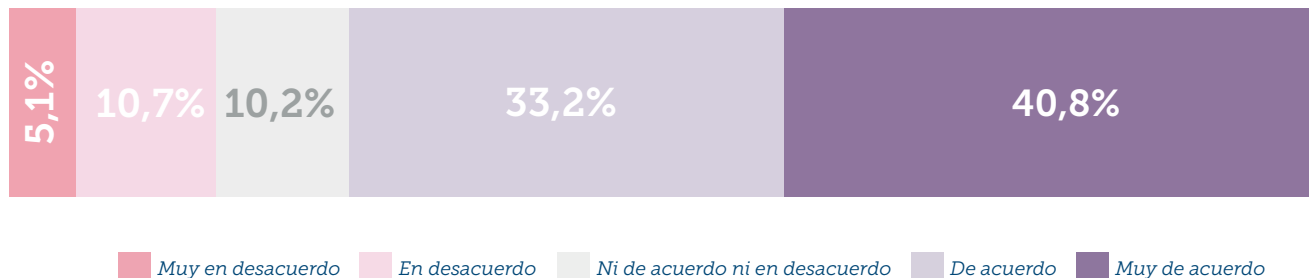


c. Personas de Gobierno



Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

En el caso de las **personas trabajadoras**, **¿qué respondieron a la Pregunta 4?**



De manera general las personas trabajadoras se manifiestan de acuerdo con que el sistema previsional responda al nivel de desarrollo económico de la sociedad. **Un 74% de este estamento está de “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” con la pregunta. En tanto, un 15,8% se manifiesta “En desacuerdo” o “Muy en desacuerdo” y un 10,2% optó por la categoría “Ni en acuerdo ni en desacuerdo”.**

¿Qué argumentos dieron las personas trabajadoras para sus respuestas a la Pregunta 4?

Se señala que los sistemas de Seguridad Social, y en particular las pensiones, no deben estar sujetas a las fluctuaciones de la economía. Por el contrario, los beneficios sociales deben mantenerse acorde al costo de la vida, especialmente en momentos de crisis.

“El sistema previsional basado en la Seguridad Social debe responder al nivel de desarrollo económico de la sociedad y configurar sus beneficios de acuerdo con esos rendimientos. O sea, independiente de cómo sea la condición económica, los beneficios deben ser suficientes para que las personas o los adultos mayores, los que se encuentren sin ingresos, puedan desarrollar la vida. En ese sentido estoy como super de acuerdo.”

-Trabajador.

Adicionalmente, se indica que el Estado debe buscar los medios para gestionar una pensión base que esté garantizada y por consiguiente, vaya acorde a las necesidades básicas que tienen las personas.

“Cuando hablamos de la palabra rendimiento, yo creo que, si bien depende de los vaivenes del desarrollo económico, del crecimiento económico, tiene que haber un piso para poder garantizar el sistema o garantizar las pensiones. Estamos hablando de todo lo que tiene que ver con Seguridad Social.”

-Trabajador.

En el caso de las **personas empleadoras**, ¿qué respondieron a la Pregunta 4?



En línea con la opinión del estamento anterior, la mayoría de las personas empleadoras también tienen una opinión favorable en torno a que el sistema de pensiones responda al nivel de desarrollo económico de la sociedad. **La suma de ambas opiniones favorables implica que un 80% se encuentra “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” con la pregunta.** En tanto, un 10,2% optó por las opciones “En desacuerdo” o “Muy en desacuerdo” y un 8,6% calificó la pregunta en la categoría “Ni en acuerdo ni en desacuerdo”.

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para sus respuestas a la Pregunta 4?

Se indica que es necesario mantener coherencia con el gasto de recursos, además de fomentar el ahorro intergeneracional.

Mientras más crece la economía hay que guardar una reserva, para cuando vaya hacia abajo. Puede ser lineal, tienes que pensar en el futuro intergeneracional también, porque van a haber ciclos de bajas y por lo tanto tienes que haber reservado para esos ciclos.

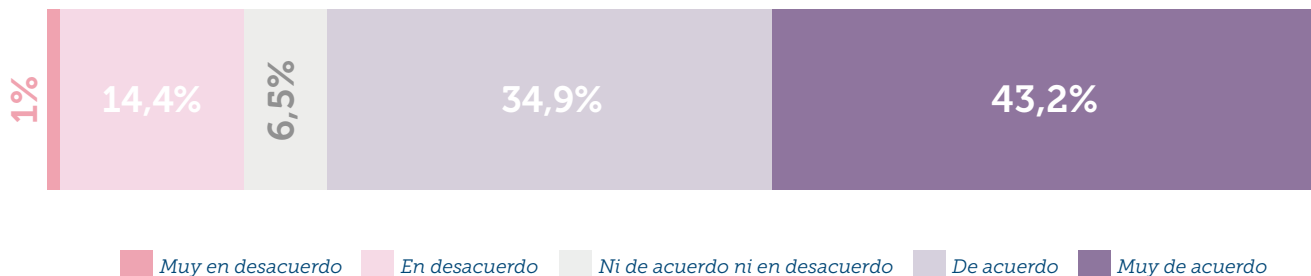
-Empleadora.

Por otro lado, se señala que el sistema debe estar supeditado a la realidad del país y que los beneficios de las personas deben existir de acuerdo con esos estándares económicos.

Yo estoy de acuerdo con eso, pero yo creo que todos quisiéramos tener la mayor capacidad de cobertura de prestaciones. Pero no tenemos el nivel de desarrollo en Chile que genere los beneficios que recibe un sueco o un danés. Obviamente tiene que estar de acuerdo con nuestro nivel de desarrollo y eso está relacionado con la sostenibilidad fiscal.

-Empleador.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué respondieron a la Pregunta 4?



Un **78,1%** de las personas de Gobierno declara estar “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” con la Pregunta 4, mientras un **15,4%** indica estar “En desacuerdo” o “Muy en desacuerdo”.

¿Qué argumentos dieron las personas de Gobierno para sus respuestas a la Pregunta 4?

También en línea con las opiniones de las personas trabajadoras y empleadoras, se señala que debe mantenerse un equilibrio entre períodos de crecimiento y períodos de desaceleración económica.

Sin embargo, no puede estar sometido a los vaivenes de la economía, sino que debe estar capacitado para momentos malos. Que no bajen las pensiones, sino que se logren mantener y quizás en momentos de bonanza poder ahorrar para los momentos malos.
-Gobierno, masculino.

Yo creo que el desafío que además debe tener este sistema es que tenga la capacidad de proyectarse con ciclos productivos que sean malos de frentón. Eso debe ser lo suficientemente previsor para efectos de no verse asociado con el punto seis, no verse en riesgo la sostenibilidad del sistema en caso de alguna crisis económica.
-Gobierno, masculino.

Resultados por pregunta

SOBRE EL FUTURO SISTEMA DE PENSIONES

Pregunta 5

¿Debe un sistema previsional integrar la responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera?

HALLAZGO PRINCIPAL #17

Hay acuerdo entre los estamentos acerca de un financiamiento responsable de la Seguridad Social.

Gráfico N.19: Evaluación sobre la Pregunta 5, por estamento.

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

En el caso de las **personas trabajadoras**, ¿qué respondieron a la Pregunta 5?



En relación con esta pregunta se identifica un acuerdo transversal entre personas trabajadoras, respecto a integrar la responsabilidad fiscal y la sostenibilidad financiera, ya que **un 91,6% de las personas trabajadoras está “De acuerdo” o “Muy de acuerdo” con la pregunta.**

¿Qué argumentos dieron las personas trabajadoras para sus respuestas a la Pregunta 5?

Las personas relacionan esta afirmación con la necesidad de contar con un sistema estable, que no se vea afectado por los cambios que se producen en la economía.

Claro, no podemos estar a merced de los vaivenes de la economía. Eso es verdad. O sea, en un principio sonaba super bien, pero no, pues tiene que haber algo asegurado. Y quizá la solución, es la que dijo alguien de acá: que cuando haya tiempos de bonanza guardar, porque después no va a haber tiempo de bonanza. No me explico cómo podría ser que no esté apoyada en la responsabilidad fiscal y la sostenibilidad financiera. No solamente se trata de estar de acuerdo, sino que también en cómo se haría.

-Trabajadora.

En el caso de las **personas empleadoras**, ¿qué respondieron a la Pregunta 5?



Existe un consenso mayoritario entre las personas empleadoras respecto a la Pregunta 5 con un 93,3% que indica estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo".

¿Qué argumentos dieron las **personas empleadoras** para sus respuestas a la Pregunta 5?

Se indica que el sistema actual no integra de manera tan clara ambos conceptos, entregando como ejemplo lo ocurrido con los retiros de los fondos de pensiones. Por lo mismo, se espera que, en el futuro, el sistema logre manejar este tipo de situaciones de mejor manera.

Yo estoy totalmente de acuerdo porque lo más gráfico fue con los retiros del 10%. Si se hubiera cumplido esto que estamos pidiendo aquí, responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera, no hubiera pasado esto. Entonces ya tuvimos un ejemplo, ya lo vimos, lo estamos viviendo. Necesitamos que el sistema previsional tenga una responsabilidad fiscal y una sostenibilidad financiera. Y ahora con la economía con inflación. Entonces, dentro de esos programas se necesita evitar eso. Tiene que haber un control.

-Empleador.

En el caso de las **personas de Gobierno**, ¿qué respondieron a la Pregunta 5?



En línea con lo que reportan los otros dos estamentos, las personas representantes de Gobierno se encuentran en su mayoría de acuerdo con la afirmación de integrar la responsabilidad fiscal y la sostenibilidad financiera al sistema previsional. Un 92,4% se encuentra "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la afirmación.

¿Qué argumentos dieron las personas empleadoras para sus respuestas a la Pregunta 5?

Las personas representantes de este estamento señalan la importancia de contar con un sistema de pensiones bien financiado, incorporando una fórmula mixta.

El financiamiento debe tener este componente solidario que es donde está el Estado, el individual que es el que aportamos los propios trabajadores, pero también existe el Pilar voluntario donde los trabajadores circunstancialmente aumentan el valor de su pensión. Entonces esos tres pilares, que creo que, en un mix, esté bien administrado, que esté bien fiscalizado, que esté pensado en cómo inicialmente hacemos Seguridad Social. Para eso podemos lograr algo super interesante, pero creo que debería ser financiado de manera mixta para que sea sostenible financieramente.

-Gobierno, masculino.

Hallazgos y Conclusiones

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual en el actual sistema de pensiones en Chile



Los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual son evaluados mayoritariamente como ausentes.

HALLAZGO PRINCIPAL #1:

Baja presencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual.

- » Una mayoría sustancial de las personas trabajadoras y de Gobierno (sobre el 83%) evalúa el principio de Universalidad como “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual.
- » Según estos resultados, un 42,8% de las personas empleadoras consideran que el principio de Universalidad está “Presente” en el Pilar de Capitalización Individual, mientras que un 31,6% lo encuentran “Ausente”. Sumando los extremos, esta relación cambia: un 49,4% de las personas asistentes consideran que el principio de Universalidad está “Muy ausente” o “Ausente”, mientras que un 47,5% consideran que la Universalidad como principio se encuentra “Presente” o “Muy presente”.
- » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Universalidad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual son:

- **El sistema actual no asegura coberturas frente**

a contingencias ni riesgos sociales como enfermedades, catástrofes o situaciones personales.

- **El sistema actual no considera a todas las personas trabajadoras del sistema, por ejemplo, a aquellas personas trabajadoras que son informales o independientes.**
- » Por otro lado, la principal razón para argumentar que el principio de Universalidad está “Muy presente” o “Presente” en el Pilar de Capitalización Individual es:
 - La Universalidad entendida como **la obligación de todo trabajador de imponer al sistema**, en donde hoy se incluye a las personas trabajadoras a honorarios.

La opinión compartida por la mayoría es que el Pilar de Capitalización Individual carece del principio de Solidaridad.

- » La mayoría de los tres estamentos (más de un 69% cada uno) coincide en la ausencia del principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual.
- » Las personas trabajadoras son el estamento que más “Ausente” evalúa este principio con un 87,4%.
- » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Solidaridad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual son:
 - El sistema actual genera jubilaciones desproporcionadamente más bajas al esfuerzo laboral asociado.
 - En el sistema actual, el ahorro individual es el mayor predictor del bienestar a futuro.
 - En el sistema actual, las personas que no trabajan o no realizan una actividad remunerada no pueden acceder al Pilar de Capitalización Individual.
 - No hay mecanismos compensatorios complementarios para personas con sueldos bajos.

En relación con el principio de Igualdad, la mayoría de los tres estamentos evalúa como desigual el acceso a las pensiones.

- » Una mayoría sustancial (más de 85%) de personas trabajadoras y personas de Gobierno considera que el principio de Igualdad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual.
- » Un 58,7% de las personas empleadoras considera que este principio está “Ausente” o “Muy ausente”.
- » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Igualdad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual son:
 - El sistema actual excluye a quienes realizan actividades no remuneradas, como aquellas ligadas al cuidado, la crianza y las labores domésticas, realizadas mayoritariamente por mujeres.
 - Las diferencias en los montos de las cotizaciones se traducen en una valoración desigual de los distintos trabajos y oficios, así como en un trato distinto a cada persona.

A pesar de reconocer la posibilidad de participar en el sistema, la mayoría indica que en la práctica no se genera una Participación efectiva.

- » Una mayoría sustancial de un 88% entre las personas trabajadoras y de Gobierno, considera que el principio de Participación está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual.
- » Un 56,6% de las personas empleadoras evalúa como “Ausente” o “Muy ausente” el principio de Participación, mientras que un 33,7% de ellas, lo hace como “Presente” o “Muy presente” en el Pilar de Capitalización Individual.
- » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Participación está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual son:
 - **En el sistema actual no reciben información de parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones, o bien, la información que tienen es ambigua, limitando su participación.**
 - **El entendimiento de “participación” como “contribución”, en donde el sistema actual impide la contribución de otros estamentos en los ahorros previsionales del trabajador o trabajadora.**
 - **No existe participación ni injerencia de las personas afiliadas en el modelo de administración del actual sistema de pensiones.**
 - **El sistema actual excluye a ciertas personas.**
- » Por otro lado, la principal razón para argumentar que el principio de Participación está “Muy presente” o “Presente” en el Pilar de Capitalización Individual es:
 - **El sistema actual les da la posibilidad a todos y todas de participar.**

En relación con el principio de Suficiencia, se percibe mayoritariamente que las pensiones son bajas y que no permiten tener un nivel de vida digno.

- » La mayoría de los tres estamentos (alrededor de un 60%) evalúa como “Ausente” o “Muy ausente” el principio de Suficiencia en el Pilar de Capitalización Individual.
- » Con más de un 90% hay consenso entre las personas trabajadoras y personas de Gobierno, en que el principio de Suficiencia está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual.
- » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Suficiencia está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual son:
 - **Las características del sistema previsional actual generan que el monto de las pensiones entregadas no cumple con las expectativas y necesidades de las personas.**

La Sostenibilidad es el principio considerado por las personas empleadoras con mayor nivel de presencia en el Pilar de Capitalización Individual. Para los otros estamentos, el bajo rendimiento del sistema hace que éste no sea considerado como sostenible.

- » El 55,9% de las personas empleadoras considera que el principio de Sostenibilidad está “Presente” o “Muy presente” en el Pilar de Capitalización Individual.
 - » Con más de un 69% hay una mayoría entre las personas trabajadoras y personas de Gobierno, en que el principio de Sostenibilidad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual.
 - » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de sostenibilidad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar de Capitalización Individual son:
 - La relación entre el sistema de pensiones y las inversiones de los fondos que se realizan en el mercado financiero suponen un desafío, ya que no se tiene certeza de cómo actuarán en el futuro.
 - El sistema no es sostenible, ya que el beneficio se puede ver restringido por la capacidad de aportar de cada persona.
- Los retiros del 10% aprobados durante la pandemia del COVID-19 suponen un nuevo reto para considerar en el futuro, ya que pueden impactar en la carga que se realiza al Estado.
- » Por otro lado, la principal razón para argumentar que el principio de Sostenibilidad está “Muy presente” o “Presente” en el Pilar de Capitalización Individual es:
 - El sistema ha sido sostenible y se ha mantenido en el tiempo, ya que es obligatorio y único.
 - El sistema es sostenible, ya que existe evidencia de que es un sistema en donde los fondos generan rentabilidad y entregan ganancias a sus afiliados.



Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU en el actual sistema de pensiones en Chile



Existe un acuerdo en relación con lo importante que es aumentar los niveles de cobertura de los beneficios del Pilar Solidario/PGU. Asimismo, se declaran altos niveles de desconocimiento respecto del funcionamiento de éste.

HALLAZGO PRINCIPAL #7:

Se destacan avances en el principio de Universalidad, sin embargo, se reconoce que todavía hay desafíos en cuanto a cobertura efectiva y en otros ámbitos del sistema de Seguridad Social.

- » Con más de un 59%, hay una mayoría entre las personas empleadoras y personas de Gobierno en que el principio de Universalidad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU.
- » Según estos datos, 34,7% de las personas trabajadoras consideran que el principio de Universalidad está “Presente” en el Pilar Solidario/PGU, mientras que 29,4% lo encuentran “Ausente”. Sumando los extremos, esta relación cambia: el 48,2% evalúa este principio como “Ausente” o “Muy ausente” y el 40,2% como “Presente” o “Muy presente”. Es interesante destacar que un 11,6% declara no saber cómo evaluar la existencia de dicho principio.
- » Por otro lado, la principal razón para argumentar que el principio de Universalidad está “Muy presente” o “Presente” en el Pilar Solidario/PGU es:
 - **El sistema actual permite incorporar a aquellas personas excluidas por no contar con contribuciones, a pesar de que aún existen desafíos en cuanto a cobertura efectiva.**
 - **El Pilar nace como un complemento a la Capitalización Individual como forma de responder por parte del Estado a la necesidad de otorgar una pensión a todas las personas.**

En el Pilar Solidario/PGU se valora la existencia del principio de Solidaridad. Sin embargo, entre las personas trabajadoras se declara la necesidad de fortalecerlo.

- » Con más de un 57%, hay una mayoría entre las personas empleadoras y personas de Gobierno en que el principio de Solidaridad está “Presente” o “Muy presente” en el Pilar Solidario/PGU.
- » 35,3% de las personas trabajadoras consideran que el principio de Solidaridad está “Presente” en el Pilar Solidario/PGU, mientras que 33,1% lo encuentran “Ausente”. Sumando los extremos, esta relación cambia: el 46,4% evalúa este principio como “Ausente” o “Muy ausente” y el 40,6% como “Presente” o “Muy presente”
- » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Solidaridad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU son:
 - El sistema no puede ser solidario en cuanto a que este monto no permite a los pensionados subsistir de manera digna.
- » Por otro lado, la principal razón para argumentar que el principio de Solidaridad está “Muy presente” o “Presente” en el Pilar Solidario/PGU es:
 - El Pilar se percibe como una forma de romper con la lógica de autofinanciación de Capitalización Individual, y entregar un piso mínimo para aquellos grupos que no podían cotizar formalmente en el sistema actual de pensiones.

El principio de Igualdad genera percepciones divididas en cada uno de los estamentos.

- » Las personas empleadoras se encuentran divididas en su valoración: un 37,2% evalúa al principio de Igualdad “Ausente” o “Muy ausente” y el 45,3% como “Presente” o “Muy presente” en el Pilar Solidario/PGU.
- » Las personas de Gobierno se encuentran divididas en su valoración: un 45,2% evalúa al principio de Igualdad “Ausente” o “Muy ausente” y el 42,3% como “Presente” o “Muy presente” en el Pilar Solidario/PGU.
- » Un 57,3% de las personas trabajadoras consideran que el principio de Igualdad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU.
- » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Igualdad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU son:
 - Se considera que solo se beneficia a un grupo acotado dentro de la población y que existen grupos que se benefician más que otros.
 - Se considera que la cobertura financiera no alcanza para asegurar el principio de Igualdad, porque de todas maneras existen diferencias importantes en los montos de las pensiones.
- » Por otro lado, la principal razón para argumentar que el principio de Igualdad está “Muy presente” o “Presente” en el Pilar Solidario/PGU es:
 - Se considera que, independientemente de cuánto gane una persona, siempre es susceptible de ser beneficiario de este pilar, lo que genera un nivel de igualdad básico entre todos los cotizantes en el sistema.

La mayoría de las personas trabajadoras y de Gobierno están de acuerdo en la ausencia del principio de Participación y en la necesidad de clarificar y comunicar mejor sus ámbitos en el Pilar Solidario/PGU. Solo el 48% de las personas empleadoras comparten esta opinión.

- » Personas trabajadoras y de Gobierno valoran con sobre el 70% de ausencia el principio de Participación en el Pilar Solidario/PGU.
- » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Participación está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU son:
 - **Se considera que las personas no tienen un espacio para expresar su opinión respecto al sistema, no existiendo un efectivo poder de decisión en la gestión del sistema a nivel total.**
 - **Se considera que el principio de Participación estaría ausente porque el Pilar es administrado principalmente por el Estado.**
- » Es relevante mencionar que como parte de la discusión se declaró un conocimiento poco acabado de cómo funciona este principio dentro del Pilar Solidario/PGU.

En relación con el principio de Suficiencia, mayoritariamente se percibe que los montos del Pilar Solidario/PGU son bajos.

- » Con más de un 58,6% hay una mayoría en relación a que el principio de Suficiencia está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU.
- » Personas trabajadoras y de Gobierno valoran con sobre el 70,2% de ausencia el principio de Suficiencia en el Pilar Solidario/PGU.
- » La principal razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Suficiencia está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU es:
 - **Se considera que las pensiones básicas no alcanzan para cubrir las necesidades de las personas.**

La Sostenibilidad del Pilar Solidario/PGU es considerada relevante, independiente de su valoración como ausente o presente en el actual sistema. Sin embargo, todos los estamentos declaran altos niveles de desconocimiento sobre cómo gestionarla.

- » Un 50,1% de las personas trabajadoras considera que el principio de Sostenibilidad se encuentra “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU.
- » Entre las personas empleadoras y de Gobierno hay acuerdo en la distribución de las valoraciones evidenciando preferencias en tres tercios (“Ausente”, “Presente” y “No sé”) en la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/PGU.
- » Las principales razones que las personas de todos los estamentos señalan para declarar que el principio de Sostenibilidad está “Ausente” o “Muy ausente” en el Pilar Solidario/PGU son:
 - **El concepto de Sostenibilidad se asocia al sistema tributario y a la capacidad que tenga el Estado de recaudar sostenidamente para financiar el Pilar Solidario/PGU. Las personas argumentan que en la medida que el Estado no logre recaudar el dinero suficiente, el sistema no será capaz de mantenerse a sí mismo y, por lo tanto, no es sostenible.**
 - **Además, la Sostenibilidad se asocia a la estabilidad económica del país.**



Evaluación de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones



Existe un acuerdo mayoritario en relación con lo importante que es aumentar los niveles de cobertura de los beneficios del sistema de Seguridad Social. Se declaran altos niveles de desconocimiento respecto del funcionamiento de este.

HALLAZGO PRINCIPAL #13:

La mayoría de las personas trabajadoras y de Gobierno perciben que el sistema actual no entrega Seguridad Social ni pensiones dignas, mientras que las personas empleadoras están divididas en sus opiniones.

- » Un 68,4% de las personas de Gobierno se muestran “En desacuerdo” o “Muy en desacuerdo” con que el sistema haya sido capaz de entregar derechos de Seguridad Social.
- » La mayoría de las personas trabajadoras y de Gobierno consideran que el sistema no ha sido capaz de conceder derechos de Seguridad Social a todas las personas y en las distintas contingencias, y que los derechos se deben garantizar de manera universal sin distinción por actividad productiva o capacidad de cotización. Las personas empleadoras están divididas entre 43,8% en desacuerdo y 40,5% de acuerdo con esta afirmación.



Arriba: Universidad de Concepción (UDEC), Concepción, Región del Bío Bío, 8 de junio de 2022.

Abajo: Casa del Encuentro del Adulto Mayor, Arica, Región de Arica y Parinacota, 12 de mayo de 2022.

HALLAZGO PRINCIPAL #14:

Existe un acuerdo mayoritario de que el sistema de Seguridad Social debe ofrecer una cobertura universal.

- » Con un 94,9% hay consenso transversal en que el sistema tenga una cobertura universal, independientemente de la actividad que realicen las personas.
- » La cobertura universal del sistema se considera como un derecho y, por lo tanto, no debe haber exclusiones. A pesar de esto, a nivel general, no existen consensos en cómo se podría lograr.
- » En algunas mesas surgen controversias respecto a quiénes podrían ser incorporados, especialmente en relación con las personas trabajadoras informales.
- » Existen consensos en que el Estado debe jugar un rol clave en otorgar cobertura universal a toda la población.

HALLAZGO PRINCIPAL #15:

Existe acuerdo en relación a que la participación de todos los estamentos es fundamental para la legitimidad del sistema.

- » Con un 87%, hay una mayoría sustancial que considera que debe existir un sistema previsional basado en la Seguridad Social que promueva la participación tripartita en la gestión e incorporar a todos los actores en los espacios de información, educación y en el proceso de toma de decisiones.

HALLAZGO PRINCIPAL #16:

La mayoría de los estamentos considera que el nivel de desarrollo del país debe determinar la capacidad del sistema.

- » Con un 74%, hay una mayoría sustancial entre todos los estamentos que indica que el sistema previsional responda al nivel de desarrollo económico de la sociedad.
- » Sin embargo, existe acuerdo en que el sistema de Seguridad Social debe mantenerse incluso cuando existan crisis económicas.
- » Se destaca que los tres estamentos tienen una mirada de coherencia en relación con el rendimiento posible y el rendimiento futuro del sistema.

HALLAZGO PRINCIPAL #17:

Hay acuerdo entre los estamentos acerca de un financiamiento responsable de la Seguridad Social.

- » Con un 91,6%, hay consenso entre todos los estamentos con que el sistema integre la responsabilidad fiscal y la sostenibilidad financiera.



Casa del Encuentro del Adulto Mayor, Arica, Región de Arica y Parinacota, 12 de mayo de 2022.



Otros Temas Surgidos Durante los Diálogos

A continuación, y como resultado del análisis cualitativo de los Diálogos, se presenta un listado de los temas que se reiteraron como inquietudes de las personas asistentes a las diferentes jornadas de los Diálogos, aunque no necesariamente tienen una relación directa con la discusión de los principios de la Seguridad Social.

- » **Calidad del empleo/mejoramiento de condiciones laborales.**
- » **Co-construcción de políticas públicas.**
- » **Diferencias de ingresos entre la población.**
- » **Discriminaciones a mujeres en sistema previsional.**
- » **Discriminaciones en sistema de Isapres.**
- » **El rol del Estado como empleador.**
- » **Envejecimiento acelerado de la población.**
- » **Fomentar la educación previsional/cultura de cotización.**
- » **Jubilación diferenciada por rubro laboral.**
- » **Personas trabajadoras informales/incentivos al trabajo formal.**
- » **Reconocimiento a actividades no remuneradas.**
- » **Regulación de la ley de donaciones de empresas.**
- » **Sistema de pensiones Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública.**



Consultas **Técnicas**

Sobre las Consultas Técnicas

En paralelo a la realización de los Diálogos Sociales se generaron una serie de instancias denominadas Consultas Técnicas, para garantizar que toda organización o persona natural fuera incorporada en el proceso, aunque no perteneciera a los tres estamentos del diálogo social tripartito. Estas instancias estuvieron a cargo de las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) del Trabajo y Previsión Social, la Delegación Presidencial u otra autoridad de cada región. Para ello, dentro de la página www.pensionesparachile.cl, se habilitó el registro para aquellos que quisieran participar de las Consultas Técnicas.

Debido al aforo por la pandemia y las restricciones sanitarias, algunos de los inscritos no pudieron hacer entrega presencial de los documentos elaborados previamente. En todos estos casos se facilitó la opción de hacer envío digital o físico de manera directa a los encargados locales del proceso, los cuales fueron sistematizados y analizados debidamente en conjunto con los demás insumos de trabajo.

Metodología de Trabajo y Análisis

En el caso de las Consultas Técnicas, cada persona asistente u organización, tuvo la oportunidad de hacer llegar un documento con sus propuestas a las autoridades regionales y se dispuso de instancias de 15 minutos para plantear alguna temática o realizar una presentación, previa inscripción en el sitio web oficial de los Diálogos.

Insumos

Los insumos generados en las Consultas Técnicas fueron los siguientes¹²:

- » Actas de las Consultas Técnicas.
- » Audios de las Consultas Técnicas.
- » Documentos o presentaciones entregadas a las autoridades regionales durante cada Consulta Técnica.

Sistematización y Análisis

Cada Consulta Técnica fue registrada por los equipos responsables localmente y sistematizada por UNIT para elaborar un informe con los principales hallazgos. Los reportes de las Consultas Técnicas siguen una estructura de análisis similar, considerando que fueron realizados a partir de fuentes de información cualitativas únicas e irrepetibles proporcionadas por cada persona u organización participante.

12. Cada uno de estos materiales fueron enviados a UNIT en formato de copia digital por parte de los equipos encargados de cada jornada, por lo tanto, existe un doble respaldo físico y digital que se podrá consultar posteriormente.

Personas Participantes en las Consultas Técnicas

En todas las regiones las personas expositoras fueron recibidas por las autoridades del lugar, como el SEREMI del Trabajo y Previsión Social, el delegado presidencial de la región o el gobernador, junto con autoridades ministeriales y otros actores públicos para exponer o entregar sus visiones y propuestas, así como también para entablar un diálogo y levantar sus inquietudes sobre el sistema y las reformas. En términos generales, **se realizaron un total de 67 Consultas Técnicas**, en donde un 14,6% de las personas que asistieron habitan entre la

Región de Arica y Parinacota y la Región de Valparaíso; un 53,9% vive en la Región Metropolitana y un 31,5% vive entre la Región del Libertador Bernardo O'Higgins a la Región de Magallanes.

A nivel nacional, un total de **130 personas asistieron a estas instancias**. De acuerdo con las actas y listados de participación, se registró un 62,3% de personas de género masculino y un 37,7% de género femenino.



Total de Consultas Técnicas **67**



130 personas asistieron a nivel nacional



62% Hombres

Mujeres **38%**

0 25 50 75 100

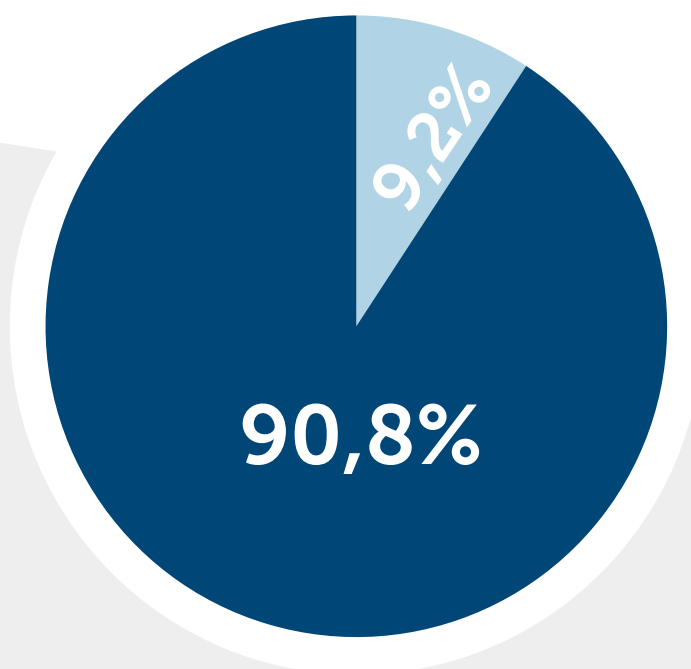
El **90,8%** de esas 130 personas asistentes representó a alguna organización, mientras que un **9,2%** asistió como persona natural.



Organizaciones de la sociedad civil

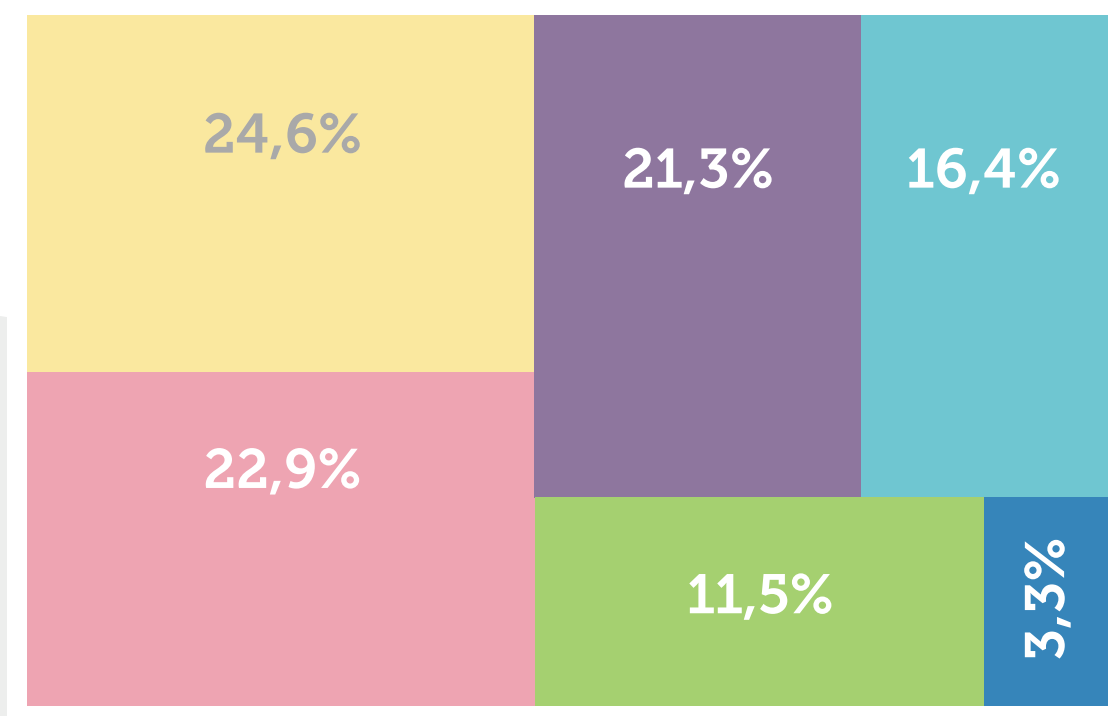


Personas naturales



PARTICIPARON 61 ORGANIZACIONES A NIVEL NACIONAL

La distribución se presentó como sigue¹³:



ORGANIZACIONES QUE ESTUVIERON PRESENTES¹⁴

Las Consultas Técnicas fueron realizadas en todas las regiones del país a la par de los Diálogos Sociales. Permitieron la participación de aquellos actores que no son parte de la estructura tripartita y generaron una instancia en donde las autoridades escucharon a la sociedad civil, incluyendo organizaciones de personas trabajadoras, gremiales o empresariales, pensionados y pensionadas, centros de estudios, organizaciones civiles y personas naturales.

¹³. Personas naturales no consideradas.

¹⁴. En el caso de las organizaciones que participaron a nivel regional y nacional fueron contabilizadas solo una vez.

ORGANIZACIONES SOCIALES

- » Agrupación Cultural de Artesanía Manos Amigas
- » Agrupación de Ex Presas y Presos Políticos Sexta Región
- » Agrupación de Familiares de Detenidos Desaparecidos
- » Clubes de Adultos Mayores Valle Simpsons
- » Comité de Administración Condominio Mirador
- » Consejo de la Sociedad Civil (COSOC-IPS)
- » Corporación de Mujeres Auxiliadoras
- » Exonerados Políticos de La Serena
- » Exonerados Políticos Quillota
- » Fundación Te Cuido
- » ONG Conciencia Social
- » Organización Ahorro Universal
- » Organización Con mi Plata No
- » Por un Sistema Laboral Centrado en la Persona
- » Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS) Viña del Mar-Quillota

ORGANIZACIONES DE PERSONAS TRABAJADORAS

- » Asociación de Jardines Infantiles
- » Asociación Gremial de Asesores Previsionales de Chile (AGAP)
- » Central Autónoma de Trabajadores (CAT)
- » Central de Trabajadores de Chile (CTCH)
- » Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM)
- » Consejo de Desarrollo del Hospital de Coyhaique
- » Coordinadora Nacional de Conductores
- » Coordinadora Nacional de Trabajadores y Trabajadoras NO+AFP
- » Federación de Supervisores de la Minería Privada de Chile (FESUMIN)
- » Federación Minera de Chile
- » Gremio FENATS Hospital Regional de Talca
- » Sindicato Portuario de Magallanes
- » Unión Portuaria de Chile

CENTRO DE ESTUDIOS O PENSAMIENTO

- » Centro de Estudios del Desarrollo (CED)
- » Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA)
- » CIEDESS
- » Comunidad Mujer
- » Foro por un Desarrollo Justo y Sostenible
- » Fundación Chile 21

- » Fundación Libertad y Desarrollo
- » Fundación Sol
- » Instituto Igualdad
- » Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

- » AFP Capital
- » AFP Cuprum
- » AFP Habitat
- » AFP Modelo
- » AFP PlanVital
- » AFP Provida
- » AFP Uno
- » AMCHAM
- » Asociación de Aseguradores de Chile A.G. (AACH)
- » Asociación de Emprendedores de Chile A.G.
- » Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones (AAFP)
- » Cámara de Comercio de Coquimbo
- » PwC Chile
- » SURA Asset Management Chile

ORGANIZACIONES DE PERSONAS PENSIONADAS

- » Agrupación de Pensionados Adultos Mayores de la Ley de Reparación N° 19.234
- » Agrupación ex Empleados Públicos Pensionados por el Sistema de AFP Clotario Blest de Coyhaique
- » Agrupación Social Cultural de Adultos Mayores de Pensionados de Rancagua
- » Asociación de Jubilados y Montepiadas de los Ferrocarriles del Estado de Chile
- » Asociación de Pensionados y Montepiadas
- » Asociación Nacional de Pensionados y Pensionadas del Sistema Privado de Chile (ANACPEN)
- » ONG de Pensionados por Renta Vitalicia: Respeto, Justicia y Dignidad

ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN

- » Centro de Formación Técnica San Agustín
- » Centro de Psicología Aplicada de la Universidad de Talca

Síntesis y **Hallazgos**

Esta sección recoge las opiniones de las personas y organizaciones participantes en las Consultas Técnicas, las cuales son de su exclusiva responsabilidad.

Existe acuerdo entre las personas asistentes a las Consultas Técnicas a nivel nacional respecto al diagnóstico, en donde se reconoció que el sistema previsional actual entrega un monto de pensiones que resultan insuficientes y se requiere una reforma. Se señaló que esta discusión debe considerar una mirada amplia,

en cuanto involucra distintos factores como el mercado laboral y financiero, el sistema de salud, la tasa de crecimiento poblacional, entre otros. En este sentido, se valoró y reconoció la instancia de las Consultas Técnicas como una oportunidad para dar a conocer sus puntos de vista, vivencias y propuestas a autoridades regionales y ministeriales y se resaltó que la discusión debe considerar a los distintos estamentos y centrarse en las personas.

Las propuestas fueron agrupadas en tres grandes temas, considerando sus contenidos temáticos:

a. Propuestas integrales

Se refieren a aquellas propuestas que consideran alguna dimensión del sistema en general.

.....

b. Propuestas sectoriales

Considera las propuestas de algún tema en específico, ya sea porque hace referencia a una dimensión en particular del sistema, o a algunos actores dentro de él.

.....

c. Otros temas surgidos en el proceso

Contempla, por una parte, aquellos temas surgidos en las instancias de las Consultas que no corresponden a propuestas o presentaciones. Por otro lado, se da cuenta de algunas propuestas y visiones en otras materias distintas al sistema previsional.

Cada uno de estos grandes temas presenta, a su vez, subtemas que dan cuenta de la diversidad de opiniones recogidas en las Consultas Técnicas.

a. Propuestas integrales

1. Tipo de sistema

Una discusión de fondo en el debate fue sobre los valores y principios del sistema previsional y cómo se traduce en el tipo de sistema a considerar. Sobre este punto se plantearon propuestas que dan cuenta de dos posturas de fuerte disenso y otras propuestas que recogen elementos de ambos modelos. En un extremo, algunos actores plantearon mantener el sistema actual de Capitalización Individual administrado por las AFP, enfatizando la importancia del ahorro y de la propiedad de los fondos de Capitalización Individual por parte de las personas cotizantes. Esta postura, planteada especialmente por las organizaciones empresariales y algunos centros de estudios, considera, además, que el principio de solidaridad en el sistema se encuentra recogido en el Pilar Solidario, aunque reconocieron que se debería aumentar con contribuciones del Estado y difirieron entre actores del mismo rubro respecto a si corresponde a todas las personas (universal) o debe aplicarse de manera focalizada.

En otro extremos, diferentes actores proponen crear un nuevo sistema de reparto y solidario con financiamiento tripartito de los trabajadores, las empresas y el Estado, y con un Fondo de Reserva Técnica para su capitalización. Ello implicaría la creación de un sistema de previsión social basado en la solidaridad entre generaciones, es decir, del traspaso de parte de la riqueza actual que los pensionados contribuyeron a crear, desde las generaciones activas a las pasivas. Quienes apoyan

esta propuesta sostienen que se podría mantener la continuidad del poder adquisitivo de la persona pensionada, con pensiones definidas en relación con los años de imposiciones y las remuneraciones obtenidas en su vida activa. Para dar sustentabilidad al sistema, la propuesta incorpora un Fondo de Reserva Técnica que garantizaría el pago de las obligaciones del sistema en eventuales períodos de estrés financiero. Esta postura fue planteada por organizaciones de trabajadores y algunos centros de estudios.

Finalmente, otros actores correspondientes a organizaciones de trabajadores, sociales y centros de estudios propusieron mantener el modelo actual multipilar (Pilar Solidario, Pilar de Capitalización Individual y Pilar de Ahorro Voluntario), e incorporar un cuarto Pilar de Ahorro Colectivo, generando una especie de modelo mixto de pensiones a través de Capitalización Individual y reparto. Es importante señalar que el tipo de contribución para este cuarto Pilar es un elemento que también muestra posturas disímiles, en donde algunos plantearon que sea a través de cotizaciones de las personas trabajadoras y empleadoras, mientras otros señalaron que lo apropiado sería financiarlo a través de impuestos generales.

Al margen de esta discusión, un elemento que fue valorado por las distintas organizaciones y se incorporó en las diferentes propuestas es la mantención del Pilar de Ahorro Voluntario.

2. Administración

Otro tema en donde se plantearon posturas opuestas en el debate fue sobre la administración del sistema. Por un lado, algunos actores propusieron mantener la administración actual a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), ya que se valoró su rol en rentabilizar los fondos. Por otro lado, otros actores señalaron que la administración por medio de privados no corresponde a un derecho social, realizando críticas respecto a las ganancias que obtienen las compañías en el proceso de administración, por lo que sugirieron la creación de un organismo autónomo del Estado. Finalmente, una postura intermedia en este debate fue la existencia de las AFP y un organismo público en simultáneo, destacando que hay funciones que cumpliría mejor una entidad pública de manera centralizada

(como sería la recaudación de cotizaciones, el pago de las pensiones y la atención a los afiliados) y otras en que los privados se desempeñarían mejor (como sería la gestión y administración de fondos). Quienes solicitaron este modelo destacaron que las personas deben tener la posibilidad de elegir y lo vincularon con que conviva un modelo mixto de Capitalización Individual a través de los privados y otros de reparto con un rol más fuerte del Estado.

Otro elemento que se mencionó por parte de algunos actores de las organizaciones sociales fue la necesidad de dar participación en la administración del sistema a las personas afiliadas a este.

3. Cotización tripartita

Existió un acuerdo mayoritario entre las personas asistentes sobre que una de las principales causas de las insuficientes pensiones es la baja densidad de cotizaciones. Sobre esta materia, se mencionaron una serie de elementos a considerar, como la estabilidad de las cotizaciones (las lagunas previsionales), el mercado laboral chileno, la rentabilidad de los fondos, entre otros aspectos.

En este sentido, una propuesta que generó consenso transversal entre los asistentes a las Consultas Técnicas fue la contribución tripartita, es decir, con participación de las personas trabajadoras, empleadoras y del Estado.

Actualmente solo contribuyen las personas trabajadoras por medio de las cotizaciones obligatorias y el Estado por medio del financiamiento de la PGU y el Pilar Solidario de invalidez, mientras que los empleadores participan con cotizaciones muy limitadas en seguros anexos, sin aportar en beneficios de vejez.

Existieron otras propuestas, entre ellas la realizada por una organización civil, que planteó un modelo de contribución estatal universal, en donde el Estado contribuya a todas las personas en cuentas individuales, desde el nacimiento hasta el momento de jubilarse.

4. Nivel de la tasa de cotización

Otro elemento del sistema en donde hubo relativo acuerdo entre los distintos actores, tanto de las personas representantes de las empresas, personas trabajadoras, centros de pensamientos y organizaciones civiles, fue la necesidad de subir la tasa de cotización. Hubo consenso respecto a que la actual tasa del 10% resulta insuficiente y se sustenta esta afirmación en la experiencia comparada, señalando que, a nivel internacional, el

porcentaje de cotización es más alto. Esta idea, además, se relaciona estrechamente con el diagnóstico de la densidad de las cotizaciones como una de las causas percibidas de las bajas pensiones, en tanto a que el aumento de la tasa permitiría recaudar más fondos para las cuentas individuales de las personas trabajadoras o incorporar elementos de solidaridad al sistema.

5. Igualdad en el sistema

En general, los asistentes reconocieron que existen diferencias dentro del sistema de pensiones y en el mercado laboral, destacando la condición de tres grupos. En primer lugar, se señaló la situación de las personas trabajadoras informales e independientes, en donde se reconoció como uno de los principales desafíos la estabilidad en las cotizaciones y la necesidad de asegurar el pago de éstas. En ese sentido, se planteó que es necesario realizar medidas de apoyo, como, por ejemplo, un sistema de fiscalización del pago de pensiones por parte del sector empleador. En segundo lugar, también se reconocieron las diferencias que se generan hacia las mujeres, tanto laboralmente como por los roles que presumen respecto a cuidado, crianza y trabajo doméstico. En relación con eso, algunas propuestas que se plantearon son la compensación a través de un bono por

los años sin cotizar o el ajuste de las tablas de mortalidad para que no estén diferenciadas por género. Finalmente, se mencionó el grupo de personas con discapacidad, donde se señaló que el sistema debería reconocer y compensar las diferencias que enfrentan al momento de cotizar. En cuanto a cómo abordar esta problemática, se observó que los diferentes actores consideran que abordar estas desigualdades es tarea del Estado.

De igual forma, sobre esta dimensión, algunas agrupaciones utilizaron como ejemplo para señalar las diferencias del sistema actual el caso del régimen de pensiones de Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, el cual, propusieron, debería integrarse a un único sistema nacional.

6. Beneficios definidos

Una propuesta que tuvo especial acogida en las organizaciones de personas trabajadoras y en algunas organizaciones civiles y centro de estudios, fue el establecimiento en el sistema de una relación entre tiempo cotizado y pensión que permita entregar certezas respecto a los beneficios a considerar a partir de cierto umbral.

7. Edad de jubilación

Especialmente los actores representantes de las empresas y algunos centros de pensamiento se mostraron favorables en aumentar la edad de jubilación, en consideración de una mayor esperanza de vida a nivel país. Otros actores, en cambio, se manifestaron en desacuerdo con esta medida, y en relación con la expectativa de vida señalaron que es necesario ajustar las tablas de mortalidad proponiendo un seguro de longevidad, es decir, se baja la expectativa de vida y a quienes superen ese umbral se les compensa con un seguro. Otro elemento que se mencionó en torno a este debate fue si se debe equiparar la edad de jubilación entre hombres y mujeres, en donde un elemento al que se aludió fue el acceso a beneficios del sistema (por ejemplo, bonos) para los cuales los requisitos de edad para solicitarlos se establece en 65 años, la edad de jubilación de los hombres, sin considerar que las mujeres tienen una edad diferida (60 años); sin embargo, no hubo mayor consenso sobre la propuesta.

8. Fondos de inversión

Se observaron dos posturas disímiles sobre los fondos de inversiones. Un sector planteó respetar la libertad de inversión, mientras que otros indicaron que es necesario fiscalizar las inversiones en cuanto a su rentabilidad, de manera tal que cumplan ciertos criterios éticos, por ejemplo, no invertir en empresas que dañen el medioambiente.

9. Otros temas

Otras propuestas destacadas a nivel general del sistema por algunas agrupaciones fueron: la necesidad de fomentar la educación financiera y previsional, la alfabetización digital de personas mayores; generar mecanismos de retiro para gastos calificados o específicos como salud o compra de vivienda; la posibilidad de heredar los fondos de pensiones; y la creación de un “Fondo F” fijo, especialmente para las personas que se encuentran próximas a jubilarse.



b. **Propuestas sectoriales**

Algunas organizaciones expusieron propuestas más específicas centradas en la realidad de las personas o rubro que representan, entre las que se encuentran:

1. Armonizaciones con la ley de trabajo pesado

Respecto a las personas trabajadoras que se desempeñan en rubros de alta demanda física, se señaló la importancia de revisar qué rubros están amparados bajo la ley de trabajos pesados y que los componentes y alcances de este cuerpo legal se tengan en consideración en las reformas. Además, relacionado a ello, se propuso que las pensiones por gracia sean a nivel regional y no a nivel nacional, y que exista una fiscalización activa respecto a las condiciones de trabajo.

2. Régimen de rentas vitalicias

Los pensionados en la modalidad de rentas vitalicias dieron cuenta de los desafíos que enfrentan debido a la falta de conocimiento sobre cómo funcionan las rentas vitalicias, especialmente en términos de propiedad de los recursos acumulados y del traspaso de ellos a las aseguradoras. Además, existe una disconformidad sobre el rol que tienen los asesores y agentes de venta respecto a promover las rentas vitalicias por sobre otras modalidades de pensión, por haber malas prácticas en ello. Por otra parte, plantean la necesidad de que el Estado tenga una mayor participación durante el periodo de desacumulación, especialmente sobre las distintas modalidades existentes de pensión y en su rol público en la seguridad social. En esa misma línea, señalaron como un desafío a la igualdad respecto al sistema el hecho de que se encuentren amparados por otra institucionalidad fuera del ámbito de la seguridad social.

3. Ley de reparación N° 19.234

En un sentido general, las agrupaciones que representan a personas exoneradas políticas, ex presas políticas o familiares de personas detenidas desaparecidas señalaron que, en el marco de la reforma, es necesaria la armonización entre su régimen y el sistema previsional, lo cual se manifiesta en cuatro dimensiones. En primer lugar, argumentaron sobre la necesidad de eliminar la exclusión de estos segmentos respecto a otros beneficios del sistema, indicando que no deberían ser considerados como una pensión no contributiva, ya que la pensión que reciben responde a una medida de reparación, por lo tanto, deberían poder acceder a beneficios como el Pilar Solidario. En segundo lugar, señalaron que en muchos casos no existe reconocimiento de las contribuciones realizadas como personas trabajadoras anteriores a la dictadura. En tercer lugar, declararon la necesidad de buscar una forma en que se responda a quienes corresponden a más de una categoría contemplada en la ley, por ejemplo, a quienes son a la vez personas exoneradas y ex presas políticas. Finalmente, mencionaron la situación de las viudas quienes solo reciben un porcentaje de la pensión de su cónyuge, lo cual las deja en una situación de particular vulnerabilidad. Otro aspecto mencionado al margen de la reforma fue la posibilidad de apelación al Informe Valech para revisar casos no incluidos y la necesidad de fiscalización y reforma sobre el Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS).

4. PYMES

Dentro de las personas representantes de empresas, se señaló que para las PYMES un aumento en la cotización con cargo al empleador debe ser realizado con gradualidad para así no generar un mayor impacto, y que es necesario ajustar la ley de pago a treinta días para así responder oportunamente al pago de derechos sociales.



C. Otros temas surgidos del proceso

DUDAS E INQUIETUDES SOBRE EL DEBATE ACTUAL

Otro aspecto clave señalado en las Consultas Técnicas fue la importancia de la claridad de la información y comunicación a la ciudadanía sobre el sistema previsional, tanto en el uso como en las propuestas. En esa línea, algunas agrupaciones y personas hicieron uso de la instancia para **plantear a las autoridades presentes algunas dudas o aspectos que deseaban profundizar**, tanto del sistema actual como de elementos que han surgido en el debate público. Algunos temas que aparecieron de manera más recurrente y fueron abordados por las autoridades, **a partir de afirmaciones hechas por participantes**, son:

Tema 1

“Las pérdidas de las AFP las asume el afiliado y esto es causa de las malas pensiones”.

Distintos actores plantearon al momento de realizar el diagnóstico que un elemento clave para explicar las bajas pensiones es la reforma realizada en cuanto al traspaso de las pérdidas de los multifondos a las personas afiliadas.

Tema 2

“Las pensiones se calculan considerando una esperanza de vida de 110 años”.

Otro elemento frecuentemente citado como causa de la insuficiencia de las pensiones fueron las tablas de mortalidad y la percepción de que las pensiones se calculan basándose en una esperanza de vida de 110 años.

Tema 3

“Preocupación por los actuales fondos ahorrados en cuentas individuales”.

Respecto a las reformas que se han planteado y frente a la opción de un sistema de reparto, algunos asistentes declararon sus preocupaciones en relación a una potencial pérdida de los fondos que actualmente se encuentran en las cuentas de ahorro individual.

Todos estos aspectos reflejaron algunas imprecisiones y errores que existen en el debate público y el desafío de plantear en un lenguaje claro las características del nuevo sistema.

PROPUESTAS EN OTRAS MATERIAS

Finalmente, en cuanto a espacio abierto a la ciudadanía en las Consultas Técnicas para plantear sus visiones sobre el sistema previsional, también se abordaron propuestas respecto a otras materias, entre las que se destacan:

Salud mental en personas mayores

Las agrupaciones de adultos mayores dieron cuenta de la importancia de contar con especialistas en salud mental para este segmento.

Salud y medicamentos

Otra dimensión de gran importancia para el segmento de personas jubiladas fue la salud, donde se sostuvo que un elemento a considerar es el costo de los medicamentos, como también la disponibilidad y costos de los servicios de salud.

Educación y mercado laboral

En un sentido amplio, se enfatizó la importancia de la educación y capacitación en generar un mercado laboral dinámico y con mayor valor agregado, indicando que es importante velar por la calidad. Otra dimensión señalada respecto al mercado laboral fue la necesidad de fiscalización y medidas que permitan aumentar la formalidad.



Los Diálogos Sociales se desarrollaron en cada región a partir del trabajo realizado por las y los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sus servicios relacionados y el apoyo de otras reparticiones públicas.

Se destaca el gran esfuerzo realizado por todas las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social a lo largo del país, las oficinas regionales del IPS, la DT, ISL, SP, SUSESO, DICREP, SENCE y los equipos profesionales de las direcciones de Educación Previsional, Coordinación Institucional, Tecnologías de la Información y DAF de la Subsecretaría de Previsión Social.

EQUIPO UNIT

DIRECTORA DE PROYECTO

Katalina Papic

Socia y Gerenta General UNIT

DIRECTOR DE PROYECTO

Juan Felipe López

Socio y Director de Transformación y Desarrollo UNIT

JEFA DE PROYECTO

Ximena Soto

Experta en Política Social y Diseño de Servicios Públicos

EDICIÓN

Nicolás Cornejo

DIRECCIÓN DE ARTE Y DISEÑO

Myriam Meyer

DISEÑO

René Bon

INVESTIGADOR JEFE

José Herrera

INVESTIGADORAS SENIOR

Daniela Oliva y Natalia Solís

INVESTIGADORES JUNIOR

Fernanda Fahrenbühler, Diego Ferrari y Valentina Gómez

unit.la

Las opiniones expresadas en esta obra son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

Organiza:



En colaboración con:



unit

Diálogos por **Pensiones** **Dignas**

Hacia un
Sistema de
Seguridad Social

Informe Nacional