



INSTITUTO DE SOCIOLOGÍA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

# LLEGAR A LA EDAD DE JUBILACIÓN: NUDOS CRÍTICOS Y RÉGIMEN DE BIENESTAR EN CHILE

Andrés Biehl , Guillermo Wormald & Magdalena Browne

A

# LOS DESAFÍOS ACTUALES A LA PROTECCIÓN SOCIAL

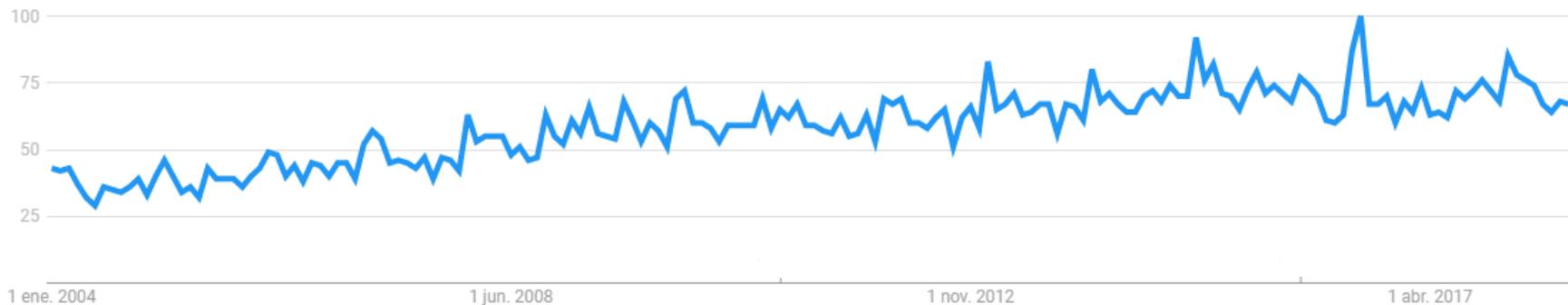
## Desafíos

- Notables aportes de la literatura académica, organismos internacionales, centros de estudios y organizaciones de sociedad civil

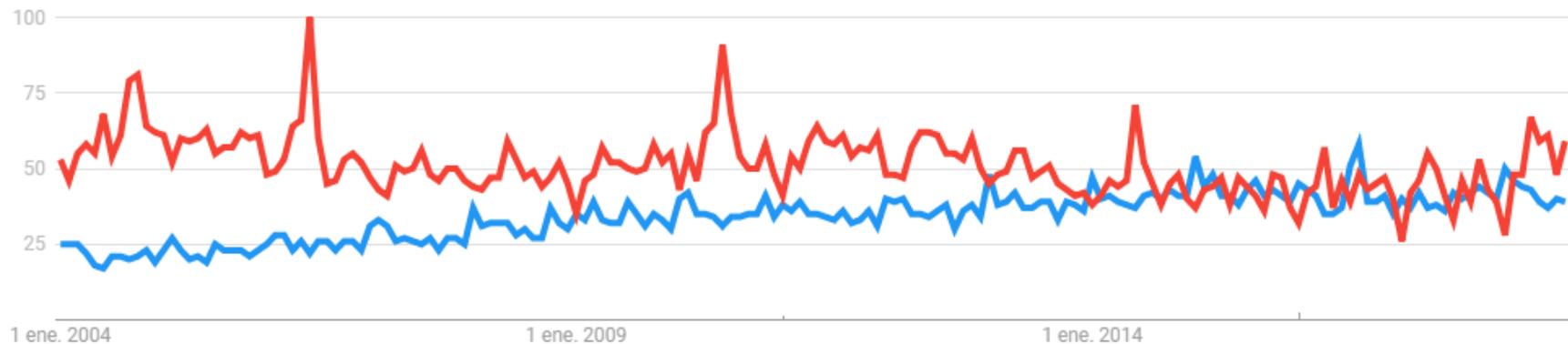
## Desafíos

- Notables aportes de la literatura académica, organismos internacionales, centros de estudios y organizaciones de sociedad civil
- Este interés no es sólo técnico, creciente interés de ciudadanía y público en general

## Índice de búsquedas de Google: AFP



## Búsquedas de google AFP + Fútbol



## Desafíos

Impresión que desafíos de la vejez se reducen sólo a sistema de pensiones

### **Insuficiencia de pensiones de vejez**

Ahorro (densidad de cotización)  
Inclusión y cobertura e.g. (tasa de  
reemplazo)

## Desafíos

Pero estamos dentro de cuatro transformaciones profundas

**Instituciones**

**Demografía**

**Insuficiencia de pensiones de vejez**

**Familia y género**

**Social**

**B**

**ADAPTANDO DECISIONES EN NUESTRO RÉGIMEN DE BIENESTAR**

## Preguntas

¿Qué sabemos? Estos desafíos tensionan (1) supuestos claves para el funcionamiento del sistema y (2) tienen consecuencias potencialmente dramáticas para cuidado, acompañamiento y sostén económico de la tercera edad.

## Preguntas

¿Qué sabemos? Estos desafíos tensionan (1) supuestos claves para el funcionamiento del sistema y (2) tienen consecuencias potencialmente dramáticas para cuidado, acompañamiento y sostén económico de la tercera edad.

- Densidad de cotización (ELPS 2015)

	50-64 (50-59)	65 o + (60 o +)
Mujeres	50.3	33.2
Hombres	65.3	58.1
Total	58.5	43.0

## Preguntas

¿Qué sabemos? Estos desafíos tensionan (1) supuestos claves para el funcionamiento del sistema y (2) tienen consecuencias potencialmente dramáticas para cuidado, acompañamiento y sostén económico de la tercera edad.

- Densidad de cotización (ELPS 2015)

	50-64 (50-59)	65 o + (60 o +)
Mujeres	50.3	33.2
Hombres	65.3	58.1
Total	58.5	43.0

- Madero-Cabib (2018): sólo 44% de la fuerza laboral que comenzó a trabajar y cotizar en los 1980s y se empieza a retirar en los 2010s cumple con densidad completa y trabajo a tiempo completo.

## Preguntas

¿Qué sabemos? Estos desafíos tensionan (1) supuestos claves para el funcionamiento del sistema y (2) tienen consecuencias potencialmente dramáticas para cuidado, acompañamiento y sostén económico de la tercera edad.

- Densidad de cotización (ELPS 2015)

	50-64 (50-59)	65 o + (60 o +)
Mujeres	50.3	33.2
Hombres	65.3	58.1
Total	58.5	43.0

- Madero-Cabib (2018): sólo 44% de la fuerza laboral que comenzó a trabajar y cotizar en los 1980s y se empieza a retirar en los 2010s cumple con densidad completa y trabajo a tiempo completo.
- Comisión Reforma (2015): hombres pasan 53% de su vida ocupados, mujeres sólo 29%.

## Lente analítico

- Estas dificultades **no son problemas de la vejez**: se manifiestan en la vejez.
- Objetivo: pensar en formas de des-pensionalizar debate. Recursos complementarios pueden disminuir dependencia monetaria en una pensión a lo largo del tiempo.
- Activos, recursos y oportunidades de las personas y Regímenes de Bienestar

## Lente analítico

(1) Recursos personales y familiares  
(Micro / Objetivo)

## Lente analítico

### (1) Recursos personales y familiares (Micro / Objetivo)

- Educación
- Salud
- Ingresos familiares
- Trayectoria laboral del jefe de hogar y su pareja
- Estado civil del jefe de hogar
- Sexo del jefe de hogar
- Estructura del hogar

## Lente analítico

(1) Recursos personales y familiares  
(Micro / Objetivo)

(2) Estructuras de oportunidades de protección y bienestar social  
(Macro / Objetivo)

## Lente analítico

(1) Recursos personales y familiares  
(Micro / Objetivo)

(2) Estructuras de oportunidades de protección y bienestar social  
(Macro / Objetivo)

- Mercado de trabajo
- Sistema de previsión social
- Redes de apoyo familiar y social
- Instituciones de ahorro y acceso a la vivienda

## Lente analítico

(1) Recursos personales y familiares  
(Micro / Objetivo)

(2) Estructuras de oportunidades de protección y bienestar social  
(Macro / Objetivo)

(3) Activos  
(subjetivo)

## Lente analítico

(1) Recursos personales y familiares  
(Micro / Objetivo)

(2) Estructuras de oportunidades de protección y bienestar social  
(Macro / Objetivo)

(3) Activos  
(subjetivo)

(4) Vulnerabilidad en el régimen de bienestar

## Supuesto

Nuestra capacidad de planificar a futuro está asociada a nuestra situación actual, **tendemos a proyectarla.**

Ilusión: **falsa sensación de seguridad** dada por nuestras capacidades y estructura de oportunidades. Puede cambiar de golpe y adaptación tiene un costo para el ahorro en el largo plazo.

*Por ejemplo: desempleo, enfermedades, pérdida de ahorros, afectan de distinta manera en diferentes etapas de nuestra vida.*

**Nudo crítico:** coyuntura donde lo que acostumbrábamos a hacer cambia o desaparece. Recursos que movilizábamos por razones subjetivas y nuestra capacidad de capturar oportunidades se ve limitada.

## Datos

**CASEN:** 2006, 2009, 2011, 2013, 2015. Hombres entre 56 y 66 años, mujeres entre 55 y 61 años.

Construimos cohortes de trabajadores que están prontos a retirarse y que llegan a la edad legal de jubilación. Seguimos cohortes cada dos años. Nos permite estructura de oportunidades existentes.

**CLAPES UC – DESUC 2018:** Encuesta “De la decepción de los pensionados al temor de los ocupados”.

**CLAPES UC – DESUC 2018:** Levantamiento cualitativo previo a encuesta (cinco focus group).

Encuesta y grupos focales nos permiten ver elementos subjetivos en planificación del retiro, recursos esperados y uso de oportunidades existentes.

C

ACERCÁNDOSE A LA EDAD DE JUBILACIÓN:

# LOS PROBLEMAS DEL RETIRO COMIENZAN ANTES

C.1 #

Estructura:  
oportunidad  
y trabajo



C. 2 #

Subjetividad:  
Percepciones sobre  
recursos y acciones

C. Acercándose a la edad de jubilación:  
los problemas del retiro comienzan antes

## C.1

**Estructura:  
oportunidad  
y trabajo**

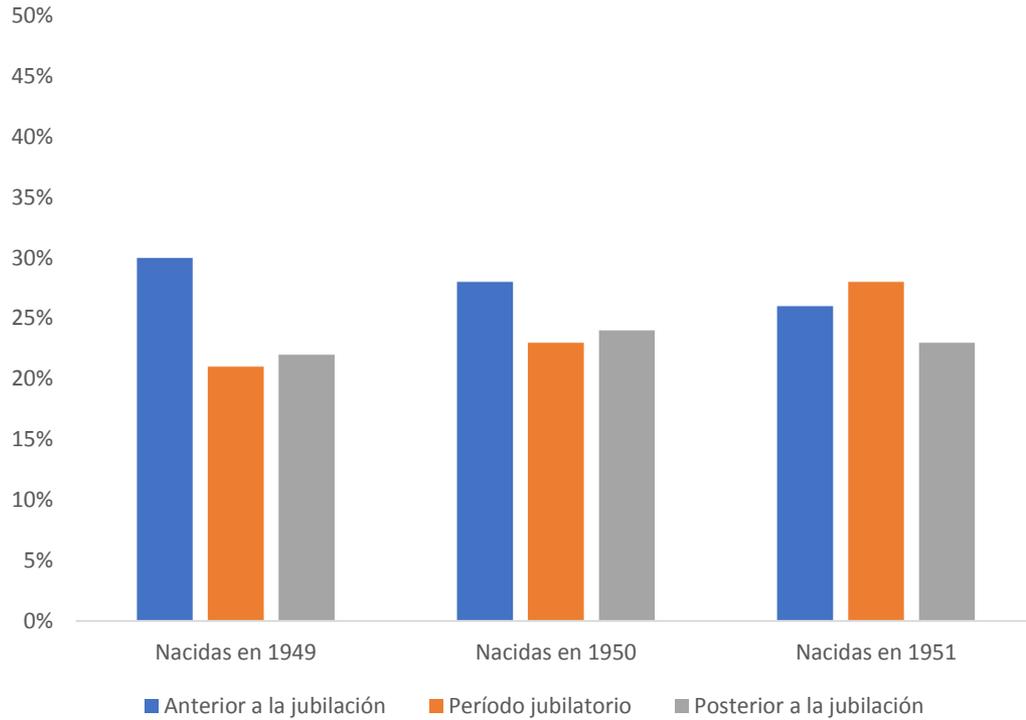
## Antecedentes

- Ciclo de los salarios: ingresos máximos se logran entre los 40-50 años. Ya desde los 48 comienza un declive. **Primera alerta:** 10 a 15 años antes de llegar a la edad legal de jubilación caen ingresos del mercado laboral. Problema de acostumbrarse a un salario.
- **Segunda señal de alerta.** Vives et al, 2016: desde los 55 años comienza a aumentar la informalidad y el trabajo en la tercera edad es por cuenta propia.
- Información cualitativa: desde los 55 años el mercado laboral tampoco tiene mucho interés en retener a trabajadores. Problema complejo (tecnología, “atornillamiento”). (CEVE-DESUC 2018).

**Puede que tengamos un sistema de pensiones que alienta e incentiva el retiro tardío (más ahorro y trabajo lleva a mejor pensión) pero un mercado laboral que incentiva el retiro temprano.**

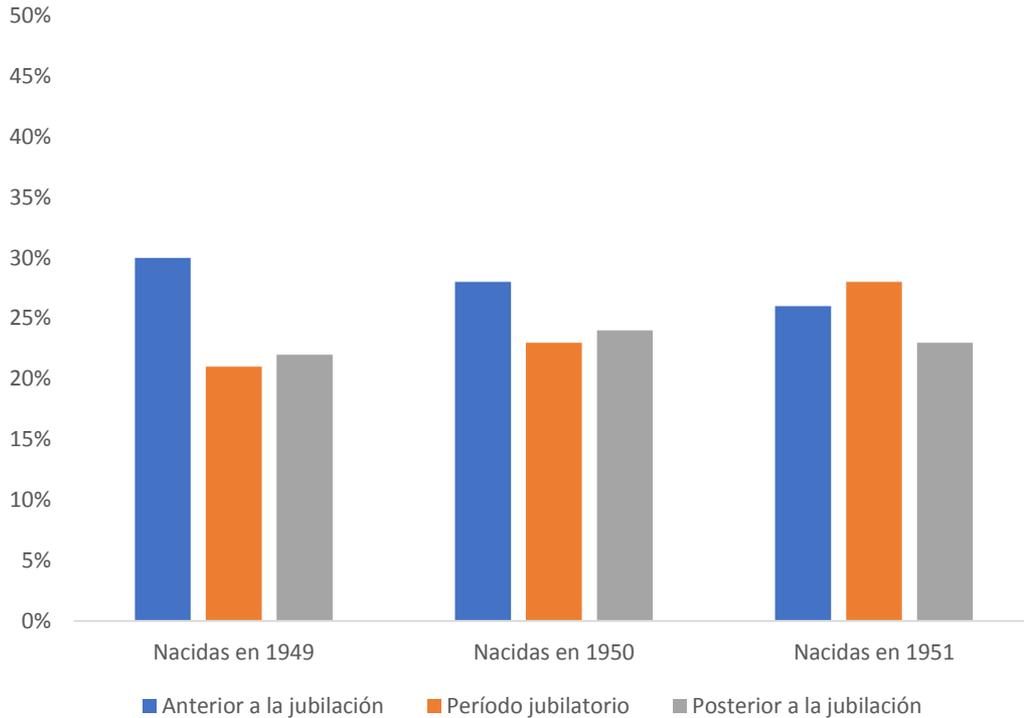
# Participación laboral

## Cohortes de mujeres acompañadas/no solteras



## Participación laboral

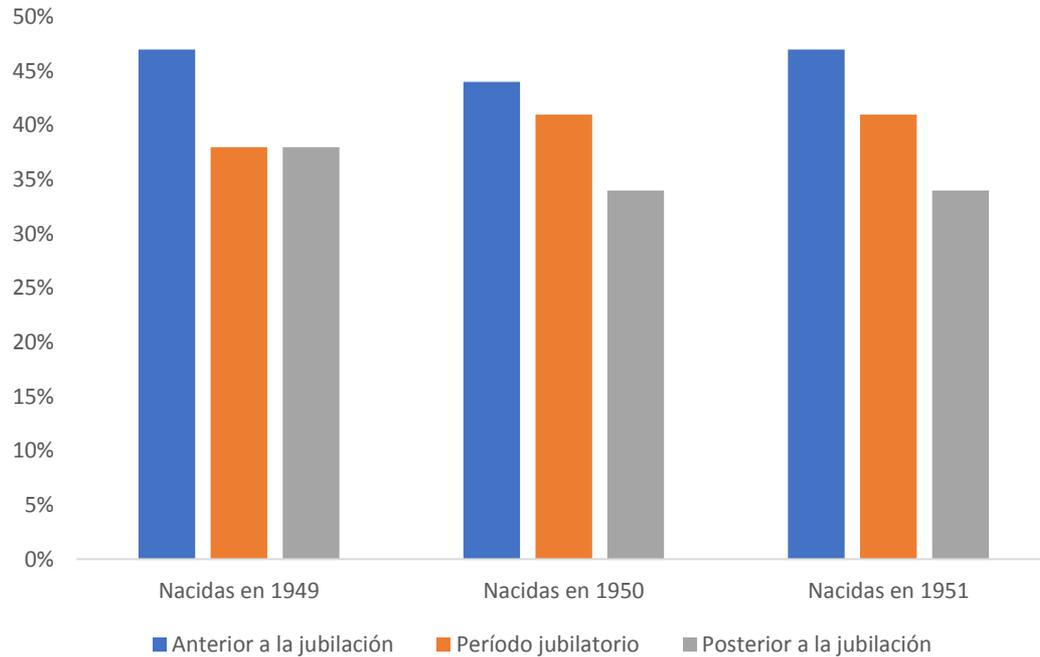
### Cohortes de mujeres acompañadas/no solteras



Mujeres acompañadas participan mucho menos del mercado laboral (modelo clásico de padre de familia *bread winner*) pero las que participan no parecen desvincularse tanto al llegar a la edad de jubilación. Una hipótesis de la literatura: son mujeres con más educación y con mayor vínculo con el mercado laboral. Retiro tardío.

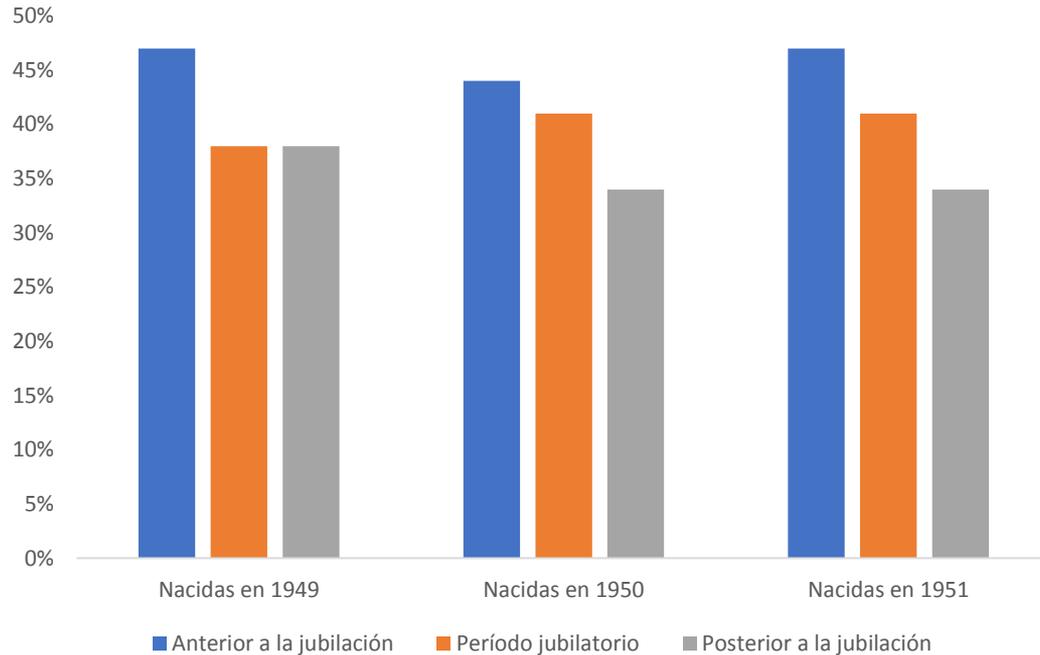
# Participación laboral

## Cohortes de mujeres solteras



## Participación laboral

### Cohortes de mujeres solteras

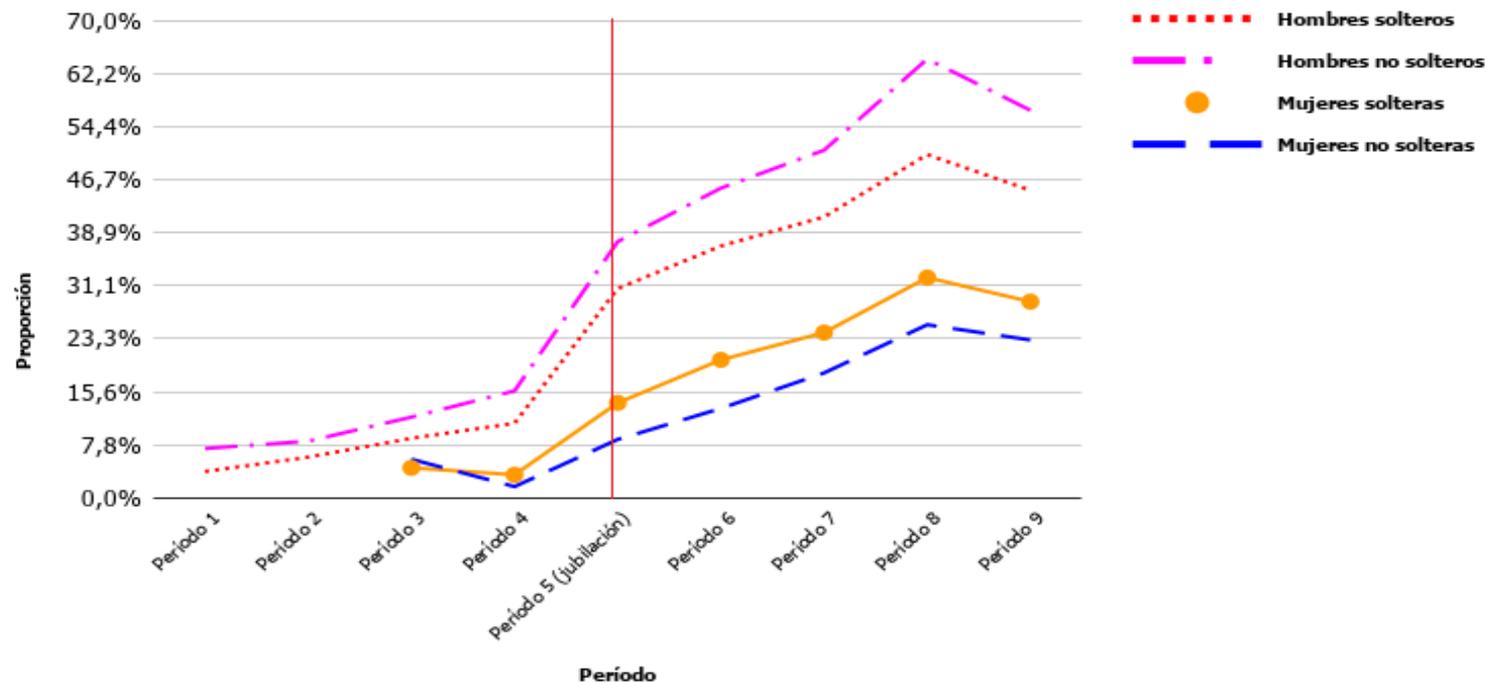


Por otro lado, las solteras participan mucho más aún cuando se desvinculan al llegar a la edad de jubilación. Una hipótesis en la literatura es que son quienes tienen que seguir trabajando por necesidad.

# Mujer se jubila y trabaja menos

## Proporción de la muestra que percibe monto por jubilación, cohortes por sexo y estado civil

Fuente: elaboración propia a partir de CASEN 2006-2015



## Mujer

Coincidente con literatura: mujeres en un sistema de capitalización individual tienen más lagunas y una participación formal más esporádica.

ELPS 2015: mujeres tienen un 40% menos de probabilidad de jubilarse que un hombre. Pero también tienen 65% menos probabilidad de estar trabajando luego de llegar a la edad legal de jubilarse. (Probabilidades que se comienzan a equiparar al mejorar densidad de contribuciones).

C. Acercándose a la edad de jubilación:  
los problemas del retiro comienzan antes

## C.2

**Subjetividad:  
Percepciones sobre  
recursos y acciones**

# Subjetividad

Estado  
Mercado Laboral  
Sistema de pensiones  
Familia

Individuos combinan recursos para enfrentar la vejez, según sus posibilidades y capacidades

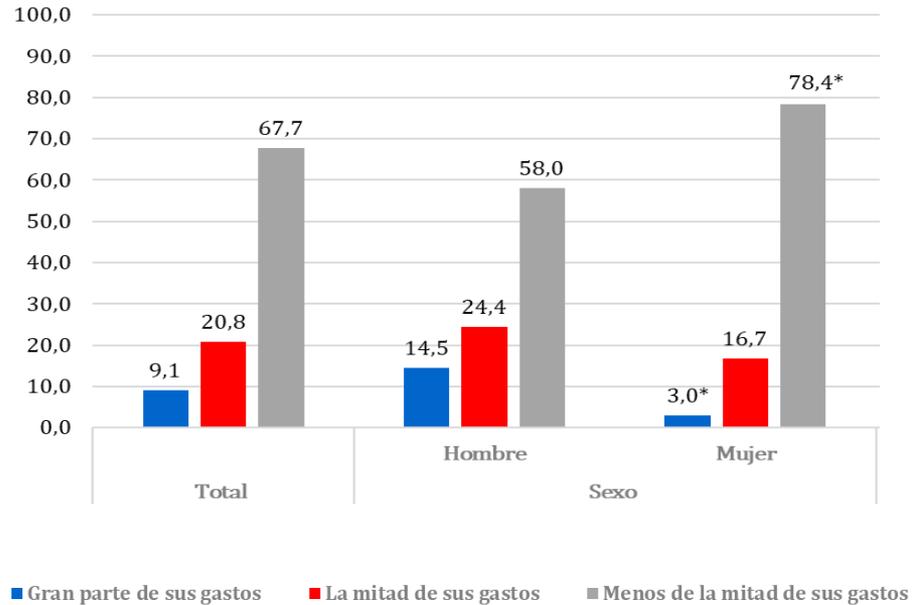
- 1#** ¿Cómo proyectan y perciben su bienestar en el retiro?
- 2#** ¿Cómo se organizan?
- 3#** ¿Qué recursos y apoyos visualizan?

## Grupos afectados

Las **mujeres** (un 81% pone una nota baja a su futuro económico) y las **personas con solo educación escolar** (77%).

Brechas perceptuales también respecto a pensión específica y su capacidad de solventar gastos.

Personas entre 50-59 años y su expectativa de capacidad de la futura pensión para cubrir gastos de la vejez, según sexo



## Creencias y proyecciones

- Sobre-estimación confianza en capacidades futuras: **“No hay miedo”**
- Vejez vista como horizonte abstracto: **“Me voy a morir antes”, “No piensa uno que la vejez va a llegar”**
- Ya retirados perciben que el sistema entregó escasas señales sobre el bajo nivel de pensiones futuras.

**SENSACIÓN DE QUE ESTRUCTURA DE OPORTUNIDADES Y CAPACIDADES ACTUALES  
SEGUIRÁ FUNCIONANDO EN EL FUTURO**

## **SOBRECONFIANZA EN LAS CAPACIDADES FUTURAS**

***“Yo creí que iba a estar mejor físicamente de lo que estoy, a pesar de que no estoy mal, pero dije, no, si yo igual puedo seguir trabajando, pongo un taller y me pongo a trabajar, pero ya no estoy en esas condiciones”.*”**

## LA VEJEZ COMO HORIZONTE ABSTRACTO

*“Muchos, se avivaron e impusieron para sus imposiciones, otros no po, no hicimos nada, si total que, yo decía... la vida que llevo, chis, para qué... con lo que gano me doy vuelta y listo, se acaba, yo no voy a llegar nunca a viejo”*

## Acciones

Falta de planificación de largo plazo sobre pensión se sustituye por **otro tipo de inversiones.**

- **“La casa propia” y “que mi hijo llegara a la universidad”**
- Ambas representan la recompensa por el esfuerzo realizado y forman parte de la búsqueda de estabilidad económica.
- Opción acompañada con el anhelo de “no ser una carga para los hijos”, de poder llevar una vejez autónoma.

## Trabajo

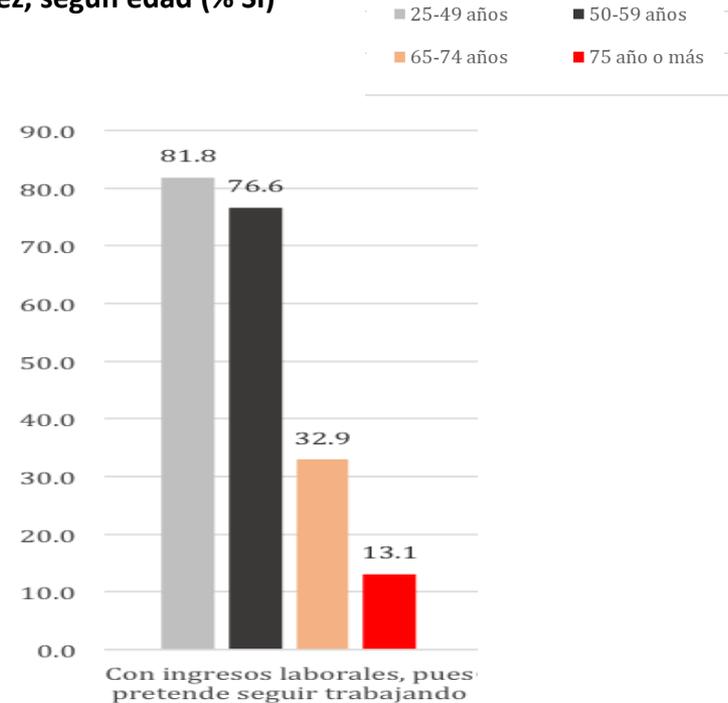
Los recursos y apoyos proyectados para financiar la vejez, por parte de quienes hoy tienen entre 50 y 59 años, no difieren tanto de las fuentes que actualmente emplean para sostenerse económicamente.

- ⊕ El **trabajo**: principal fuente de financiamiento, junto a la pensión. Desde “pololitos” a ingresos más permanentes.
- ⊕ Significación dual (otorga sentido y complemento económico).
- ⊕ Interés de seguir trabajando de algunos, contrasta con la falta de políticas y estereotipos en la empresa frente al trabajo de adulto mayor (CEVE, DESUC, 2018)

## Trabajo

- ¿Qué esperaba y qué hace? Declive en importancia del trabajo y aumento de la pensión
- Clave para pensar en horizontes de planificación que pueden ser distintos a diferentes edades

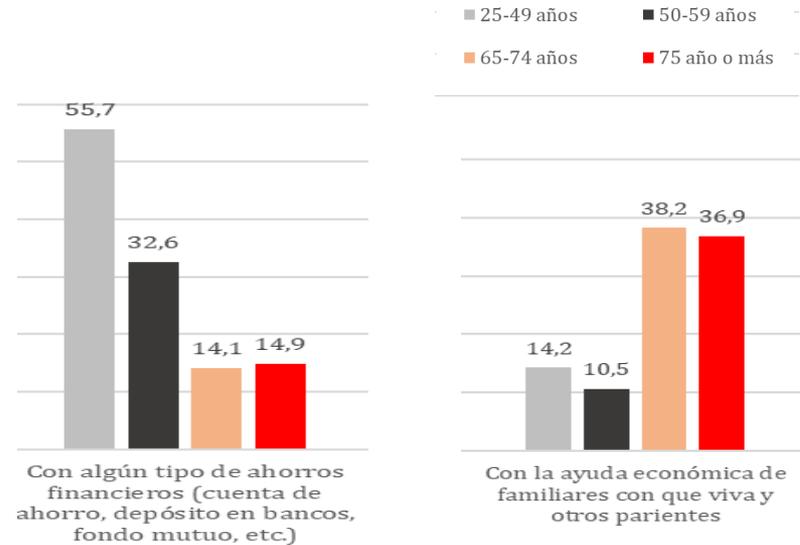
### Expectativas versus experiencia. Recursos de financiamiento para la vejez, según edad (% Sí)



## Recursos

- En ambos segmentos la pensión es un recurso fundamental, los activos financieros (ahorro, rentas) son sobreestimados respecto de los declarados por las personas de 65 años o más. Por el contrario, la ayuda familiar es subestimada.
- ¿Oportunidades y recursos son distintas en diferentes etapas? ¿Aspiraciones de hoy no corresponden a posibilidades reales al momento de jubilar?

### Expectativas versus experiencia. Recursos de financiamiento para la vejez, según edad (% Sí)



## Familia

- ⊕ La familia **no es un recurso inédito** en la etapa de la vejez.
- ⊕ Familia en la vejez no remite solo a aspectos económicos, sino también incluye **prestaciones funcionales recíprocas** (p.e cuidar nietos) y emocionales (p.e dar consejos).
- ⊕ **“Doble carga” y generaciones intermedias:** entre 50 y 60 años, edad crítica no solo por que se está ad portas de experimentar jubilación, sino también porque se debe asumir responsabilidades respecto al cuidado de sus padres

**Enfoque acorde a las nuevas configuraciones demográficas y familiares.**

**No entender adultos mayores como unidades aisladas y descontextualizadas**

D

**ANTICIPANDO PROBLEMAS: POLÍTICAS DE  
INTERVENCIÓN SOBRE NUDOS CRÍTICOS**

## Discusión y líneas de acción

### **Múltiples propuestas apuntan a reducir dependencia monetaria sobre pensión:**

Seguros de longevidad, reforzar pilares no contributivos, mejorar condiciones de acceso al mercado laboral en la tercera edad, compensar por lagunas previsionales y tareas de cuidado, tener ciudades y sistemas de transporte público amigables a la tercera edad, subsidiar medicamentos, etc.

## Discusión y líneas de acción

### **Múltiples propuestas apuntan a reducir dependencia monetaria sobre pensión:**

Seguros de longevidad, reforzar pilares no contributivos, mejorar condiciones de acceso al mercado laboral en la tercera edad, compensar por lagunas previsionales y tareas de cuidado, tener ciudades y sistemas de transporte público amigables a la tercera edad, subsidiar medicamentos, etc.

### **Una forma de ordenar estas y otras propuestas:**

Qué tipo de proveedor de bienestar queremos reforzar y qué problemas podemos anticipar para intervenir tempranamente en el curso de vida de una persona/familia.

## Discusión y líneas de acción

### FAMILIA

Primera línea de propuestas: fortalecer ámbitos de protección que están cambiando y que son necesarios para mantener articulación entre proveedores. El caso paradigmático es la familia.

*OECD 2011 Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*

- Una forma de reducir presión sobre Estado y mercado es apoyar el cuidado familiar. Una solución barata y fácil para los problemas que enfrentan esos países.
- Experiencia internacional: países que comienzan a pagar por cuidado familiar (e.g. Holanda) aunque discusión bastante sensible ¿es la familia un lugar donde pueda introducirse una lógica de mercado? (Palacios 2018)
- ¿Qué ocurre con estos pagos? Mejora cuidado en el hogar, cuidadores se sienten reconocidos y valorados.

## Discusión y líneas de acción

Todo depende de cuál el objetivo, ¿qué queremos fortalecer?

- Reconocimiento, disponibilidad de ingreso en el corto plazo para cuidador familiar. Con el costo – que no sabemos – de deterioro de vínculos humanos.
- En un sistema de capitalización, la pregunta puede ser otra: equilibrar la salida del mercado laboral y fortalecer cotizaciones que se pierden. En este caso el pago por cuidado sería cotización en el sistema o una mezcla entre sueldo y cotización.

## Discusión y líneas de acción

### TRABAJO

Apoyar inserción laboral hacia el final del curso de vida y en tercera edad.

Naturalmente, apoyar iniciativas de inversión en capital humano, re-entrenamiento, cuidado de salud en un horizonte de más corto plazo: ingreso será más para consumo que ahorro.

**Flexibilizar sin precarizar.**

## Discusión y líneas de acción

### Un ejemplo: Indemnización por despido

Es una herramienta que vuelve más rígido el mercado laboral hacia el final. A falta de un seguro universal de desempleo, tampoco es muy factible su eliminación.

Sabemos que cuesta volver al trabajo después de abandonarlo, sobre todo luego de los 55 años. Por otro lado, empresas tienden a contratar gente más joven (premio a educación y adaptación tecnológica por sobre experiencia) o temen que trabajador esté esperando que lo “echen” para cobrar indemnización. **¿Qué se puede hacer sin perder seguridad?**

## Discusión y líneas de acción

### Un ejemplo: Indemnización por despido

- Revisión programada y contrato más claro por tareas (ajustándose a condiciones que pueden variar) en los últimos años o después de llegar a edad de jubilación.
- **Amortiguar indemnización** antes de llegar a la edad de jubilación. Pago una vez al año por once años, por ejemplo, partiendo a los 54 años y terminando a los 65 en el caso de los hombres.
- Con ello tendríamos trabajadores formales por más tiempo, un acuerdo con empresa que posiblemente ayude a mantener motivación y también se fortalece ahorro de pensión hacia el final de la vida laboral (pago entraría en cálculo de monto imponible).
- O ese pago debería entrar a la cuenta de capitalización individual, con incentivos/aportes del Estado para los menores sueldos y las correspondientes exenciones tributarias para los sueldos más altos

## Por hacer

### **Estudiar curso de vida completo y horizontes de planificación** **¿Qué nudos críticos en la juventud? (fenómeno de los *ni-ni*)**

- Literatura indica que mientras antes y más se ahorre, mejor para pensión al final. Pero salario juvenil es castigado por una tasa de cotización pareja: salarios al comienzo son menores que a la mitad del curso de vida.

Una opción: fortalecer subsidio previsional a trabajadores jóvenes. Bajando los costos de la cotización en la juventud condicional a que cumpla ciertos compromisos de ahorro y pidiéndole a Estado que complemente cotización para llegar a la tasa esperada.

## Por hacer

### Estudiar curso de vida completo y horizontes de planificación ¿Qué nudos críticos en la juventud? (fenómeno de los *ni-ni*)

- Mientras antes y más se ahorre, mejor para pensión al final. Pero salario juvenil es castigado por una tasa de cotización pareja: salarios al comienzo son menores que a la mitad del curso de vida.

Una opción: fortalecer subsidio previsional a trabajadores jóvenes. Bajando los costos de la cotización en la juventud condicional a que cumpla ciertos compromisos de ahorro y pidiéndole a Estado que complemente cotización para llegar a la tasa esperada.

Otra opción: **cambiar estructura de cobros de la AFP**. Cobro de comisión también es un porcentaje fijo sobre cotización (hay un motivo de equidad).

Sin afectar ese objetivo, se podría pensar en un cobro como porcentaje del monto ahorrado, no del monto cotizado.

## Nuevas fuentes de fragilidad

A esto se suman nuevos problemas.

Además de lagunas (sobre todo en mujeres):

Apoyo en la tercera edad para grupos vulnerables a cambio tecnológico. **Automatización** llevará a algunas industrias a incentivar retiro temprano.

Pensar en quienes no pueden ahorrar desde la juventud: articulación educación-mercado laboral.

Grupos que no cotizan/informales: **Migración.**

## Resumen

**(i)**

Trabajadores no necesariamente cuentan con una planificación previa para preparar el retiro, sino que realizan **ajustes/arreglos** en distintos momentos críticos con un horizonte menor de tiempo.

**(ii)**

Actúan bajo **criterios distintos**, que no siempre concuerdan con el manejo completo de información que asume el sistema



**¡GRACIAS!**