

# Modelo de pensiones chileno desalineado de la realidad laboral

Hernán Frigolett<sup>1</sup>

El debate en torno a la reforma previsional ha reactivado la mirada crítica al modelo de pensiones chileno, que ha centrado su configuración en un sistema contributivo de capitalización individual de cotización definida.

Sin duda la definición anterior es difícil de procesar para cualquier ciudadano y, por tanto, es necesario explicar el diseño de operación actualmente vigente, para luego realizar el análisis pertinente en términos de su rol en la economía y la sociedad.

La inserción en el mercado laboral tiene un ciclo relativamente conocido por los trabajadores. Básicamente se reconocen como partícipes en él, pero su visión económica y social va variando en la medida en que avanzan en edad y en el ciclo laboral mismo. La visión de los jóvenes que inician su vida en el trabajo será muy distinta de aquellos que se encuentran a medio camino, y a su vez no tendrá mayores elementos comunes con la de quienes se encuentran en la parte final de su vida activa laboral. El ciclo laboral activo se extiende entre los 25 y los 65 años de vida de las personas, y aun abarcando tanto de la vida adulta, la carencia de una formación ciudadana sólida constituye un obstáculo para el logro de una mirada previsoras que permita transitar de buena manera hacia el fin del ciclo laboral.

---

1 Hernán Frigolett, economista Universidad de Chile, M.Sc. in Economics, University of London. Académico Universidad de Santiago; investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo Regional de la Universidad de Los Lagos. Consultor y asesor en economía.

En efecto, la ausencia de conciencia individual acerca de la relación de equilibrio entre la parte laboralmente activa y la pasiva del ciclo de vida de las personas es la que fundamenta que la previsión sea una de las piedras angulares del modelo de Estado de Bienestar. La referencia con respecto a la conciencia colectiva tiene que ver con la definición de un contrato social amplio que permita a las personas disponer de los elementos necesarios para configurar un bienestar adecuado durante todo su ciclo de vida. El contrato social juega un rol preponderante, porque condiciona las relaciones laborales entre las partes participantes: gobierno, empleadores, sindicatos y trabajadores.

¿Cuál es el rol de la política pública? Es principalmente hacer viable el contrato social y adaptarlo a las capacidades colectivas e individuales que se van configurando en el proceso de desarrollo económico. El bienestar durante el ciclo de vida requiere de una visión de largo plazo, y para lograrlo se construyen sistemas que tienen un eje común: sacrificar consumo presente durante todo el ciclo laboral, para conseguir consumo futuro al momento de iniciar la parte pasiva del ciclo de vida. Otro aspecto clave es gestionar el riesgo desde una perspectiva social por sobre la individual, con herramientas de política pública que pongan el énfasis en la generación de rentas económicas suficientes para afrontar la parte laboralmente pasiva del ciclo de vida de las personas.

El diseño del modelo de pensiones requiere de un enfoque estructural que facilite a la ciudadanía aquilatar cabalmente el hecho de que, a través de ese sistema, se le brinda una solución socialmente adecuada y con un resultado claramente beneficioso en términos personales. Para lograr este tipo de percepción, las personas deben ser capaces de evaluar de manera simple lo que el contrato social les ofrece, en términos de los costos en los que se incurre y de los beneficios que se obtienen.

El modelo de pensiones vigente en Chile adolece de varios problemas de diseño de índole estructural, derivados de una deficiente sostenibilidad financiera y también de un mal diagnóstico de las limitaciones, también estructurales, que presenta el mercado laboral chileno para las personas durante el ciclo laboralmente activo. Adicionalmente, el riesgo recae de forma individual sobre las personas, las cuales no disponen de las herramientas adecuadas para gestionarlo debido a las grandes asimetrías de información a las que están afectas.

## **1 Deficiente diseño estructural de la capitalización financiera**

El diseño estructural supone un ciclo de acumulación financiera que permita configurar un capital financiero suficiente para sustentar un período de pagos de pensión que asegure bienestar. Por lo general, el concepto de bienestar se procesa, desde la perspectiva operacional y ciudadana, mediante lo que se denomina 'tasa de reemplazo'. De forma simple, implica que las personas puedan

disponer de una renta mensual que reemplace los ingresos que generaban durante la parte laboralmente activa del ciclo de vida. Desde tal perspectiva, la tasa de reemplazo es un elemento clave del contrato social que se establece entre trabajadores y sistema de pensiones.

La tasa de reemplazo es un parámetro estructural del sistema, ya que es una variable objetiva clave para el diseño sostenible del modelo de pensiones. ¿Cuál es una renta razonable de considerar para definir la tasa de reemplazo? Un mínimo razonable, en parte importante de los países de la OCDE y aconsejado por la Organización Internacional del Trabajo, es una cantidad de 70% para la tasa de reemplazo, considerando como promedio las últimas 60 a 120 declaraciones de ingresos imponibles (un promedio de 1.000.000 de pesos de renta imponible, siendo la tasa de reemplazo 70%, generaría una pensión de 700.000 pesos).

Así, la tasa de reemplazo es la que desencadena el desafío de diseño. Si el modelo es de capitalización individual, entonces lo que gestiona es el patrón de acumulación durante el ciclo laboral. Surge así un conjunto de definiciones inherente a un modelo de ahorro obligatorio funcional a un modelo de capitalización financiera. Para hacerlo entendible, se debe fijar el número de cuotas mensuales de cotización que permita la generación del saldo objetivo que se debe alcanzar en la cuenta de ahorro de cada persona. La pregunta clave es: ¿cuál debe ser el valor de la cuota mensual?

La tasa de cotización es un porcentaje de la renta imponible mensual que se declara, y es esta tasa la que determina el valor de la cuota mensual que se ahorrará todos los meses. En Chile, el número de cuotas es diferente para hombres y mujeres, ya que se establecen alrededor de 480 cotizaciones mensuales para los hombres, mientras que para las mujeres un número menor, de 420, para enterar en forma previa a la edad de jubilación. La tasa de cotización que se estableció en Chile, y que sigue vigente, es de 10%.

**Primer test de sostenibilidad:** Si las personas logran aportar todas las cotizaciones potenciales consideradas hasta llegar a la edad de jubilar, ¿obtendrán la esperada tasa de reemplazo superior al 70%? Para dar respuesta a tal interrogante, se requiere más información en dos ámbitos muy diferentes: ¿cuál es la rentabilidad anual que obtendrán mis ahorros?, por una parte; y por otra, ¿por cuánto tiempo se pagará la pensión?

El resultado del primer test para el modelo de pensiones chileno es negativo. Con la rentabilidad financiera de largo plazo esperada, en torno a UF + 2,5-3% anual, con una esperanza de vida en torno a los 90 años y considerando la tasa de cotización vigente de 10% de la renta imponible, no se llega a la tasa de reemplazo.

El modelo establecido instauró una discriminación por género cuya única diferencia en el diseño se vincula a la edad de jubilar, que para las mujeres es de 60 años, inferior a la de los hombres, que es de 65 años. En un modelo de capitalización individual, esta discriminación ha resultado ser extremadamente negativa, nuevamente por una falla de diseño del modelo. En efecto, las mujeres tienen mayor longevidad, según lo muestran y ratifican las estadísticas demográficas, con lo cual su período de desahorro se hace más prolongado; y si se jubilan a los 60 años, se recorta además su período de acumulación financiera. Así, el resultado del modelo de pensiones para las mujeres es de doble castigo, pues adolece de dos fallas de diseño que afectan su renta en el ciclo pasivo.

**Segundo test de sostenibilidad:** ¿Cuán eficiente es el sistema de administración de los fondos de pensiones? El sistema es gestionado por empresas de dedicación exclusiva, todas privadas, y que paulatinamente han sido adquiridas por entidades de seguros y de gestión financiera internacionales. Es un negocio lucrativo, de elevadas rentabilidades sobre el capital, y cuyas transacciones de traspaso de propiedad han sido multimillonarias en dólares. Y para los cotizantes, ¿cuáles han sido los beneficios como contrapeso a estos costos elevados?

Las comisiones cobradas por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) ascienden a casi 1.000 millones de dólares anuales, pagados por todos los trabajadores que cotizan en el año calendario. Estas comisiones compensan los servicios prestados por las AFP en materia de recaudación, gestión financiera de los fondos y distribución por la vía del pago de las pensiones a los cotizantes en su fase de desahorro. Este monto de comisiones es el que se conoce, porque es el que pagan de forma explícita los cotizantes mediante descuentos aplicados a sus rentas imponibles mensuales, o cobrados directamente a los cotizantes voluntarios. Sin embargo, recientemente se ha develado el cobro de comisiones fantasma que se financian con descuentos a la rentabilidad obtenida, mientras en la cuenta individual solo se computan las rentabilidades netas luego de pagadas las comisiones.

Así, el único beneficio para los cotizantes es el de la rentabilidad de los fondos. Tal rentabilidad, siendo las AFP entidades dedicadas en exclusividad a la administración de los fondos de pensiones, debiera estar entre las más elevadas que se pudiesen alcanzar. Y si el sistema fuera competitivo, las comisiones y las rentabilidades debiesen evolucionar de manera inversa; es decir, propender a mayores rentabilidades y a menores comisiones. Sin embargo, los cambios en materia de costos han ocurrido por iniciativa de la institucionalidad reguladora, y a instancias de la presión gubernamental, cuando se han detectado rentabilidades que son abusivas según el riesgo que representa el negocio.

Las comisiones siguen siendo elevadas, pese a las licitaciones que se realizan para otorgar en exclusividad a los nuevos cotizantes por un período de dos años. Los cambios en la industria se han materializado de forma muy lenta, una vez que la opinión pública ha sido drástica en su mala evaluación de la calidad del servicio y que se ha asentado una imagen de industria abusiva, y —tal vez lo más relevante— que ha surgido la amenaza real de proyectos de reforma al sistema emprendidos durante el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, y en la actual administración del presidente Piñera.

**Tercer test de sostenibilidad:** ¿Cuál es el grado de eficiencia de la regulación del sistema? Recientemente, la capacidad de regulación del sistema ha sido puesta en entredicho desde la perspectiva de los costos reales de administración y de la deficiente transparencia con la que operan las AFP para con sus cotizantes.

La regulación se ha centrado principalmente en la sostenibilidad financiera y en el *compliance* de las inversiones financieras autorizadas para cada fondo. La industria tiende a presentar clasificaciones internacionales que colocan a Chile dentro de los diez mejores en el *ranking*, pero son evaluaciones que carecen de sentido por el tipo de modelo de que se trata. La sostenibilidad financiera está asegurada por definición, ya que la variación del fondo se transfiere de manera rápida al monto de la pensión que se pagará; por lo tanto, las instancias de descalce son extremadamente reducidas, y no hay mayores compromisos de viabilidad financiera. El colapso financiero se daría sobre la base de fraude y de información falsa que se provea al regulador.

Otro aspecto clave de la regulación es asegurar el ambiente competitivo de la industria. Los mecanismos para introducir mayor competencia han sido tardíos, y su génesis no proviene del ente responsable de la regulación, sino del entorno político. En materia de *compliance*, hay una falla de diseño estructural que tiene que ver con la obligación de invertir forzosamente en el mercado de capitales local. Las opciones de inversión en Chile se copan rápidamente debido a la baja cantidad de empresas con presencia bursátil, con lo cual la diversificación llega muy pronto a niveles de los máximos permitidos y, en algunos casos, se transgreden los límites autorizados confiándose en que, al momento de una nueva medición de cumplimiento de límites, la transgresión se habrá disipado. Así, frente a fiscalizaciones que identifican transgresiones, las AFP se toman varios meses para equilibrar los portafolios, por las rigideces que presenta el estrecho mercado financiero local. Otras circunstancias se dan cuando desde fuera de la industria, como fueron los casos de consejos entregados por parte de Felices y Forrados (empresa de asesoría financiera) o del movimiento social No + AFP, se recomendó a los cotizantes que migraran masivamente hacia el Fondo E, de renta fija. El resultado fue un descalce de magnitud relevan-

te, que obligó a que varias AFP persistieran en transgresiones de límites, bajo el argumento de que era necesario para no generar pérdidas importantes a los fondos de los cotizantes.

El diseño de multifondos es otro ámbito en el que el regulador ha actuado sobre la base de legislar una vez que el daño ha ocurrido. No cabe duda de que las recurrentes crisis financieras internacionales han generado impacto en los Fondos de Pensiones, con daños irreparables para los cotizantes, que han visto todos, sin excepción, sus pensiones disminuidas. La crisis asiática de 1999 ya fue una primera advertencia que la institucionalidad no supo aquilatar adecuadamente, y luego la crisis global de 2008-2009 terminó por mostrar la indefensión de los cotizantes, que se encontraron con una exposición exagerada al riesgo: se mantenían con carteras de alta volatilidad cuando estaban cercanos a la edad de jubilar, generándoseles un daño patrimonial irreparable si tomaban decisiones mal informadas, como lamentablemente ocurrió.

A modo de síntesis de las principales deficiencias de diseño del modelo de pensiones, se puede mencionar lo siguiente:

- a) La tasa de cotización de 10% de cargo exclusivo del trabajador es insuficiente para lograr un capital que autofinancie una pensión que se acerque a una tasa de reemplazo superior al 60%.
- b) La gestión del riesgo financiero ha sido mala, porque ha transferido decisiones vitales a los afiliados por la vía de los multifondos elegibles libremente por los cotizantes, con las consiguientes malas decisiones debidas a las fuertes asimetrías de información, que llevan a las personas a reaccionar por impulsos o muy mal informadas.
- c) Los costos del sistema son muy elevados, pero además, por la estructura de comisiones, un actuar más eficiente no genera mayores pensiones.
- d) La existencia, en la práctica, de un “corralito” para las inversiones en el mercado de capitales chileno dificulta mayor diversificación del riesgo y la obtención de mayores rentabilidades en el largo plazo.
- e) Las tablas de mortalidad que se utilizan alargan el período de desacumulación y, por ende, generan una reducción significativa de las pensiones.
- f) En el caso de las mujeres, una menor edad para jubilar, sin ningún soporte compensatorio, no es un beneficio, sino, por el contrario, un claro perjuicio, porque disminuye el capital acumulable y alarga el período de desacumulación.

## **2 El mercado laboral y su impacto en el modelo de pensiones**

Todo modelo de pensiones que se construye sobre la base de contribuciones depende de la estabilidad del mercado laboral. En la medida en que los em-

pleos son permanentes, de calidad y aseguran un alto grado de empleabilidad a las personas durante su ciclo de vida, el modelo de pensiones funcionará en consonancia y asegurará una buena cobertura durante la parte pasiva del ciclo de vida de las personas.

Si hacemos un poco de historia económica contemporánea, y nos remontamos a los orígenes del modelo de pensiones vigente, la privatización y emplazamiento de un modelo de ahorro individual que suplantó al modelo de reparto imperante, nos situamos en los inicios de los años ochenta del siglo pasado. A poco andar desde su estreno, la economía chilena entró al colapso más grande de su historia, con una recesión que en un par de años significó una reducción de más de 25% de su PIB y una cesantía que llegó a niveles del 30% en su momento *peak*, pero que mantuvo tasas de desempleo de dos dígitos por largos seis años.

No cabe duda de que la crisis económica tuvo características de terminal, y no solo en el plano productivo y financiero; también en lo laboral se produjo una refundación estructural del funcionamiento del mercado del trabajo cuyos efectos aún persisten. Las organizaciones de trabajadores fueron desarticuladas, y con ellas las condiciones de negociación se vieron fuertemente afectadas. De allí que, por muchos años, el objetivo central de todo proceso conducido por líderes de trabajadores y sindicatos, fuera la garantía de empleo estable para sus representados. El bajo nivel de las remuneraciones de hoy tiene su raíz en la crisis de 1982-1989 y, precisamente, las asimetrías que se instalaron en el contexto del marco social y jurídico de ese período han impedido que el mercado laboral cumpla con las características deseadas de estabilidad y calidad en el empleo.

La estructura del mercado laboral tuvo cambios significativos frente a la evidente destrucción de empleo asalariado ocurrida durante la crisis, que perdura hasta el presente. Emergió una fuerza importante de trabajadores por cuenta propia y de pequeños empresarios, que reemplazaron exitosamente el trabajo asalariado como fuente de generación de renta. Junto con ser una fortaleza para sortear los tiempos más difíciles, este cambio estructural generó la irrupción del trabajo informal, que se asentó con fuerza en las unidades productivas de menor tamaño y generó incluso la figura del asalariado informal.

El efecto de esta transición generó un debilitamiento del sistema contributivo de capitalización individual instalado en 1981, no solo en términos de reducir la cobertura de la cotización forzosa, sino también desde el punto de vista de la dinámica laboral, en términos de recurrencia en procesos de cotización activa que alternan con otros en los cuales se la deja en suspenso, generándose lagunas previsionales que nunca se recuperan. Y esto no debe verse solo como una alternancia entre el sector formal y el informal en tanto emplea-

dores. Principalmente, se abusó de figuras de contratación a honorarios, en reemplazo del contrato de trabajo en tanto vínculo laboral entre empleador y trabajador. Incluso, el Estado instaló, desde la crisis de los años ochenta, la modalidad de contratación a honorarios para alivianar su planilla, situación que en el gobierno de la presidenta Bachelet se enfrentó directamente mediante un programa destinado a terminar con esta forma contractual conducente a un severo menoscabo previsional, reemplazándola con la contrata. Es más, solo a partir del año 2000, todas las asignaciones del sector público se hicieron imponibles. Previo a ello, la mayor parte del sueldo percibido por los trabajadores públicos no era imponible, con lo cual su proceso de capitalización en las cuentas individuales de las AFP quedó muy debilitado. Esta situación se hizo más grave aún por el bajo bono de reconocimiento de los aportes realizados por el trabajador al sistema de reparto y, además, por lo reducido de la renta financiera garantizada, comparada con la renta financiera efectiva en el mercado de capitales chileno que se logró entre 1982 y 2008. Sumado todo ello, ha resultado en que las pensiones de los funcionarios públicos sean extremadamente bajas.

Otro aspecto del marco jurídico laboral imperante que ha causado mucho perjuicio a centenas de trabajadores es la permisividad otorgada a los empleadores para declarar las leyes sociales, pero sin integrar los montos respectivos a las cuentas individuales de los trabajadores en las AFP. Esta situación es grave, porque muchos trabajadores advierten la laguna que tienen en su cuenta solo cuando la empresa cierra, o los finiquita, sin que haya posibilidades de recuperar las cotizaciones retenidas por el empleador, pero no capitalizadas. Nuevamente la legislación se ha modificado con tardanza, ya que ahora, para desvincular a un trabajador, sus cotizaciones deben estar al día. Sin embargo, son muchos los que se encuentran con capital faltante. Y cuando ello ocurre, nadie se hace cargo ni de la real compensación por la apropiación ilegal de sus cotizaciones, ni de la falla del sistema para fiscalizar y gatillar los procesos en los cuales se reconozca un actuar negligente, que obligaría a las AFP a ser quienes restituyan el capital faltante del trabajador.

Así, en su diseño inicial, el modelo de pensiones de capitalización individual tiene un sesgo que ha resultado ser su mayor debilidad: se plantea un sistema contributivo de cotización definida y forzosa, basado en ocupados principalmente asalariados. El devenir económico generó una alteración importante que no afectó a la naciente industria de administradoras de fondos de pensiones, pero que ha tenido un impacto devastador en las pensiones de las personas que han cotizado en el sistema, por cuanto un número importante de cotizantes no se aproxima a las densidades de cotización que requiere un sistema de capitalización individual para funcionar de buena forma.



Por tanto, el análisis financiero del modelo nos lleva irremediablemente a pasar por alto lo principal: en un modelo de capitalización de largo plazo, la persistencia y contundencia del ahorro, expresado en un número de cuotas mensuales, es más relevante que la tasa de rentabilidad anual en la que se establezca la plataforma de gestión financiera. Por cierto, sincerar la renta financiera de largo plazo alcanzable es una necesidad imperiosa para calibrar adecuadamente el equilibrio entre tasa de cotización y tasa de reemplazo esperada. Si se pregunta a los administradores de sistemas de pensiones dónde se encuentra el mayor estrés, es precisamente en comprometer contractualmente una tasa de reemplazo, porque se hace palpable el fracaso del diseño o de la gestión, o el de ambos.

### **3 Características estructurales predominantes del mercado laboral en Chile**

Según el último Boletín Estadístico de Empleo Trimestral del Instituto Nacional de Estadísticas, en el mes de mayo de 2019 la tasa de participación en la fuerza de trabajo no llegó al 60%, bastante baja en el contexto global y de América Latina. La inferencia estadística de la muestra de hogares que regularmente se utiliza para medir empleo y desempleo en el país, determina que la fuerza de trabajo, personas que participan activamente del mercado laboral, es de 9,2 millones de personas, de las cuales 8,5 millones están ocupadas y 650.000 están desocupadas.

Ahora bien, de los 8,5 millones de personas ocupadas, son 2,4 millones las que están en calidad de informales; es decir, no son personas que contribuyen activamente para financiar sus pensiones, dato muy importante de considerar al momento de plantear una reforma a nuestro sistema. Así, por cada tres trabajadores que contribuyen, hay más de uno que no lo hace y, por ende, no tendrá pensión cuando le llegue la edad.

Al considerar las diferencias por género, en el caso de las mujeres la tasa de participación es inferior al 50%; y en los hombres, es de 70%. Así, un sistema de pensiones que considera una solución contributiva única se transforma en un escollo insalvable para solucionar el problema de las bajas pensiones de las mujeres. Adicionalmente, en el caso de las mujeres, la alternancia entre su presencia laboral activa y una condición laboral pasiva es bastante mayor que en el caso de los hombres. Esto ciertamente afecta de manera muy fuerte la densidad de cotizaciones efectiva que pueden lograr, lo cual disminuye con igual intensidad el capital financiero que pueden acumular.

Las condiciones de empleabilidad aparecen más dificultosas para los segmentos etarios de jóvenes y mayores de 60 años. Ello evidencia que, para efectos del modelo de pensiones, se debe tener presente que la iniciación regular

de la vida laboral —y, por ende, de cotizaciones estables y de montos significativos— está en edades más avanzadas, probablemente en el tramo de 25 a 30 años, y que el sistema es bastante excluyente para los adultos mayores. Así, desde la perspectiva de los parámetros clave del modelo de capitalización individual, surgen las siguientes consideraciones:

- a) El período de acumulación activa ha tendido a reducirse, y los umbrales tienden a converger al tramo de 30 a 65 años; es decir, un periodo de solo 35 años para consolidar el capital que autofinanciará las pensiones.
- b) Lograr condiciones de contratación después de los 65 años que permitan ampliar el período de acumulación es difícil, y ajustar edades de jubilación o introducir incentivos para postergar la pensión no darán resultados efectivos.
- c) En general, con la baja tasa de participación, y en particular con la postergación de la fuerza de trabajo femenina, modelar un sistema contributivo de personas sin un pilar no contributivo robusto no llevará a resolver adecuadamente el problema de las bajas pensiones en la población de adultos mayores.
- d) La principal fuente de ingresos para los adultos mayores es la pensión y, por ende, su calidad de vida y de consumo depende de esta renta.

Estas características de baja tasa de participación de hombres y mujeres, y de una incidencia de los asalariados formales que representan en torno al 60% de los ocupados, se reflejan plenamente en las estadísticas de la Superintendencia de Pensiones. Queda de manifiesto en ellas la imposibilidad, para la mayor parte de los partícipes del sistema, de lograr un capital financiero que sea suficiente para autofinanciar su pensión.

En el caso de las mujeres, solo algo más de un tercio logra llegar a enterar más de veinte años de cotizaciones, lo que explica la situación de bajas pensiones resultantes. Queda patente que la rentabilidad financiera es irrelevante para compensar la baja densidad de aportes, y si se agrega el problema de brecha salarial negativa que las afecta, equiparar la edad de jubilación con la de los hombres no sería el mecanismo para igualar condiciones de retiro.

En el caso de los hombres la situación no es muy diferente: aunque un 40% logra enterar más de 25 años de cotizaciones, generando un capital mayor que en el caso de las mujeres, ello está lejos de los más de 35 años que se requieren para aproximarse a tasas de reemplazo en torno al 55%. Una brecha salarial positiva, junto a una mayor densidad de cotizaciones y una menor esperanza de vida, son la principal explicación para la brecha positiva que muestran las pensiones de hombres en comparación con la de mujeres.

Las pensiones que se pagan en la actualidad son extremadamente bajas,

ya que más de la mitad de ellas no equiparan el ingreso de la línea de pobreza, con el consiguiente impacto que tiene tal condición sobre el bienestar de los hogares de adultos mayores. El problema estructural del mercado laboral es el que se replica con exactitud en el modelo de pensiones chileno en su pilar contributivo, siendo los rasgos distintivos los siguientes:

- a) La tasa de participación, es decir, lo que representa la fuerza de trabajo en relación con la población en edad de trabajar, no llega al 60%.
- b) La ocupación se estima en torno a 8,5 millones de personas, pero un 30% de ellas está en un empleo informal; por lo tanto, no contribuye con ahorro para la pensión.
- c) Los jóvenes tienen dificultades para insertarse en el mercado formal, y es altamente probable que inicien su proceso de cotizaciones permanentes en edades entre los 27 y 30 años, disminuyendo su ciclo contributivo.
- d) La inestabilidad laboral impide generar la densidad de cotizaciones necesaria para lograr el capital acorde con una tasa de reemplazo que supere la línea de pobreza y se aproxime al salario mínimo líquido.
- e) A la insuficiencia de base para generar el capital necesario para autofinanciar la pensión, se agregan los problemas de deficiente diseño del modelo de ahorro financiero, que tiene una problemática compuesta de baja tasa de cotización y baja rentabilidad financiera.
- f) En este contexto, modificar la tasa de cotización y las edades para jubilar se hace cargo únicamente del diseño del modelo de acumulación financiera, pero no afectará en nada a los trabajadores que pasan parte de su ciclo laboral en el sector informal y quedan con problemas agudos de densidad de cotizaciones.
- g) Finalmente, si consideramos las estadísticas tributarias, solo un 25% de los hogares declara ingresos que superan el tramo exento de impuesto a la renta, que en la actualidad está en los 700.000 pesos mensuales. El promedio de las rentas declaradas está en torno a un ingreso mensual de 470.000 pesos, con lo cual el problema de baja tasa de cotización, que se combina con insuficiente densidad de cotizaciones, se agudiza con un bajo nivel de rentas percibidas por los trabajadores.