

**PROBLEMAS CLAVES QUE ENFRENTAN LOS
SISTEMAS DE PENSIONES EN AMERICA LATINA
Y POLITICAS FUTURAS PARA RESOLVERLOS**

Carmelo Mesa-Lago

Catedrático Distinguido Emérito de Economía
Universidad de Pittsburgh

Seminario “Sistemas de Pensiones: La Experiencia Internacional”
Santiago de Chile, 15 de mayo de 2006

I. SISTEMAS DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA: DESMISTIFICACIONES

II. PROBLEMAS CLAVE DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

A. Baja y declinante Cobertura de la Fuerza de Trabajo

B. Falta de Pensiones Asistenciales en 70% de los países

C. Pensión mínima insuficiente y no asequible a la mayoría

D. Fallas en la competencia y altos costos administrativos

E. Creciente incumplimiento en el pago de las cotizaciones

F. Acumulación de capital y rentabilidad de la inversión

III. POLITICAS FUTURAS PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS

SISTEMAS DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA

- 1. Los 20 países están divididos en partes iguales: diez tienen sistemas privados y diez sistemas públicos.**
- 2. En tres países la reforma estructural confronta serios problemas: Ecuador (declarada en parte inconstitucional), Nicaragua (anulada) y República Dominicana (pospuestos dos de sus regímenes).**
- 3. Un 65% del total de cotizantes en la región está en sistemas públicos y 35% en sistemas privados.**
- 4. Los sistemas privados tienen la mayoría de los afiliados, pero sólo 53% en Colombia y 37% en Uruguay donde permanecen en el sistema público.**

Cuadro 1

Modelos y Características de las Reformas de Pensiones en América Latina, 2006

Modelo, país y fecha de inicio de la reforma	Sistema	Cotización	Prestación	Régimen financiero	Administración
REFORMAS ESTRUCTURALES					
Modelo Sustitutivo Chile: Mayo 1981 Bolivia: Mayo 1997 México: Sept. 1997 El Salvador: Mayo 1998 R. Dominicana: 2003-?	Privado	Definida	No definida	CPI	Privada
Modelo Paralelo Perú: Junio 1993 Colombia: Abril 1994	Público o Privado	No definida Definida	Definida No definida	Reparto CPI	Pública Privada
Modelo Mixto Argentina: Julio 1994 Uruguay: Abril 1996 Costa Rica: Mayo 2001	Público y Privado	No definida Definida	Definida No definida	Reparto CPI	Pública Múltiple
REFORMAS PARAMETRICAS O SIN REFORMA					
Brasil Cuba Ecuador Guatemala Haití Honduras Nicaragua Panamá Paraguay Venezuela	Público	No definida	Definida	Reparto o CPC	Pública

Cuadro 2
Grado de Privatización: Distribución Porcentual de Cotizantes
Entre Sistemas Privados y Públicos de Pensiones, 2004

SISTEMAS	PÚBLICO	PRIVADO	TOTAL	
	%	%	%	MILES
PRIVADOS				
Argentina	22	78	100	4,541
Bolivia	0	100	100	394
Colombia	47	53	100	4,196
Costa Rica	100	100	100	868
Chile	4	96	100	3,729
El Salvador	5	95	100	516
México	0	100	100	12,573
Perú	24	76	100	1,779
Rep.Dom.	6	95	100	593
Uruguay	63	37	100	940
		83	100	30,129

SISTEMAS	PÚBLICO	PRIVADO	TOTAL	
	%	%	%	MILES
PÚBLICOS				
Brasil	100	0	100	35,758
Ecuador	100	0	100	1,103
Guatemala	100	0	100	843
Haití	100	0	100	118
Honduras	100	0	100	393
Nicaragua	100	0	100	348
Panamá	100	0	100	677
Paraguay	100	0	100	170
Venezuela	100	0	100	2,685
Subtotal	100	0	100	42,095
Total	65	35	100	72,224

COBERTURA DE LA FUERZA DE TRABAJO

- 1. La cobertura en los sistemas privados medida por afiliados promedia 60%, pero medida por cotizantes activos cae a 25%.**
- 2. La cobertura en los diez sistemas privados basada en cotizantes activos ha disminuido desde la reforma: el promedio ponderado antes de la reforma fue 38% y cayó a 27% en 2004.**
- 3. La cobertura ponderada de los sistemas públicos en 2004 fue 39% comparada con 27% en los privados.**
- 4. Basada en encuestas de hogares, la cobertura de los sistemas privados fue 36% versus 41% en los públicos.**

COBERTURA DE LA FUERZA DE TRABAJO

5. La cobertura en los países pioneros y mas desarrollados oscila entre 45% y 59% de la fuerza de trabajo (Brasil, Costa Rica, Chile, Panamá, Uruguay) pero en los menos desarrollados cae a 8-21% (Bolivia, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana). La cobertura de Argentina ha disminuido a un nivel cercano al de estos países (27%).

6. La caída en la cobertura es en parte debida a la transformación de la fuerza de trabajo, pero también a problemas de diseño en los sistemas de pensiones incluyendo los privados.

7. La cobertura de la población mayor de 65 años es mayor en los países pioneros con mayor desarrollo de la seguridad social, independientemente si el sistema es privado o público: 64% a 87% en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Pero cae dramáticamente en los países de menor desarrollo: 5% a 15% en Bolivia, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, República Dominicana.

COBERTURA DE LA FUERZA DE TRABAJO

8. Las mujeres mayores de 65 años tienen una cobertura inferior a la de los hombres en todos los países, excepto en dos, en cinco países la cobertura femenina es entre un tercio y la mitad de la de los hombres.

9. La tendencia en la cobertura de la población anciana en varios países indica una caída a través del tiempo.

Cuadro 3
Porcentaje de la Fuerza de Trabajo Cubierta por Sistemas Privados,
Basado en Afiliados y Cotizantes Activos, Junio 2005

Sistemas Privados	Cobertura (% Fuerza de Trabajo) Basada en:	
	Afiliados	Cotizantes Activos
Argentina	59.6	23.1
Bolivia	25.2	10.6
Colombia	30.1	15.1
Costa Rica	73.1	51.1
Chile	115.2	59.8
El Salvador	42.9	17.4
México	79.9	30.8
Perú	29.7	11.2
República Dominicana	31.6	17.6
Uruguay	43.2	25.6
Promedio	59.6	25.2

Cuadro 4

% de la Fuerza de Trabajo Cubierta por Sistemas de Pensiones Privados y Públicos, Basados en Cotizantes Activos

Sistemas Privados	Cobertura Antes de la Reforma Estructural	Cobertura 2004	Cobertura Enc. Hogares 2000-03
Argentina	50	26.7	34.6
Bolivia	12	10.5	9.9
Colombia	32	22.2	n.d.
Costa Rica	48	45.1	50.1
Chile	64	57.3	58.2
El Salvador	26	20.1	29.7
México	37	28.0	38.5
Perú	28	14.8	18.9
Rep. Dominicana	30	14.5	n.d.
Uruguay	73	58.8	55.3
Promedio	38	26.6	35.8
Sistemas Públicos	No aplicable	Cobertura 2001-2004	
Brasil		45.9	45.1
Ecuador		20.6	21.9
Guatemala		21.8	19.6
Honduras		15.7	n.d.
Nicaragua		16.4	18.7
Panamá		53.4	n.d.
Paraguay		8.0	13.9
Venezuela		26.3	35.1
Promedio		39.1	41.0

Cuadro 5
Grupos de la Población Difíciles de Cubrir 2001-2003
y Pensiones de Asistencia Social en Vigor 2006
(en porcentajes)

Sistemas	Sector Informal/ Fuerza Trabajo Urbana	Independientes/ Fuerza Trabajo Urbana Ocupada	Independientes y otros Rurales/ Fuerza Trabajo Rural	Incidencia Pobreza/ Población Total	Pensiones Asistencia Social en Vigor
Privados					
Argentina	38.4	23.9	n.d.	45.4	X
Bolivia	62.8	46.5	86.0	62.4	?
Colombia	44.4	41.1	54.8	51.1	
Costa Rica	32.7	20.6	29.0	20.3	X
Chile	28.7	20.3	33.3	18.8	X
El Salvador	49.2	31.3	50.3	48.9	
México	42.9	23.0	44.3	39.4	
Perú	58.2	40.3	74.0	54.8	
R. Dominicana	45.5	35.0	53.6	44.9	
Uruguay	42.7	20.6	n.d.	15.4	X

Cuadro 5 (continuación)
Grupos de la Población Difíciles de Cubrir 2001-2003
y Pensiones de Asistencia Social en Vigor 2006
(en porcentajes)

Sistemas	Sector Informal/ Fuerza Trabajo Urbana	Independientes/ Fuerza Trabajo Urbana Ocupada	Independientes y otros Rurales/ Fuerza Trabajo Rural	Incidencia Pobreza/ Población Total	Pensiones Asistencia Social en Vigor
Públicos					
Brasil	42.1	26.2	63.8	37.5	X
Cuba	n.d.	3.7	n.d.	20.0	X
Ecuador	50.4	34.2	54.3	49.0	
Guatemala	51.6	33.9	58.4	60.2	
Haití	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Honduras	54.3	37.5	63.0	77.3	
Nicaragua	55.5	34.9	57.2	69.3	
Panamá	34.8	21.9	57.9	34.0	
Paraguay	53.8	32.0	69.4	61.0	
Venezuela	53.9	34.4	44.9	48.6	
Promedio Región	46.8	31.3	55.9	44.0	

Cuadro 6
Porcentaje de la Población de 65 y más Cubierta por
Pensiones, 2000-2003

Sistemas	Total	Hombres	Mujeres
Privados			
Argentina	68.3	74.3	64.2
Bolivia	14.7	16.1	12.7
Colombia	18.6	22.9	13.1
Costa Rica	36.6	59.8	75.5
Chile	63.8	72.6	57.2
El Salvador	14.5	18.0	9.6
México	19.2	17.8	18.0
Perú	23.2	27.7	14.6
R. Dominicana	10.9	15.5	5.9
Uruguay	87.1	76.9	78.9
Públicos			
Brasil	85.9	80.0	76.4
Ecuador	15.2	17.3	10.8
Guatemala	11.3	17.0	4.6
Nicaragua	4.7	n.d.	n.d.
Panamá	45.0	52.0	48.2
Paraguay	19.6	18.9	14.5
Venezuela	23.9	26.7	18.0

FALTA DE PENSION ASISTENCIAL EN 70% DE LOS PAISES

- 1. En sólo seis países hay pensiones asistenciales (no contributivas), justo en los que tienen la incidencia de pobreza menor y la cobertura mayor: Argentina, Brasil, Costa Rica, Cuba, Chile y Uruguay.**
- 2. En los restantes 14 países no hay estas pensiones; ellos incluyen los que tienen la mayor incidencia de pobreza y la cobertura inferior.**
- 3. Aún en los países que tienen pensiones asistenciales no toda la población necesitada recibe las mismas, puesto que hay cupos o cuotas y listas de espera.**

PENSION MINIMA INSUFICIENTE Y NO ASEQUIBLE A LA MAYORIA

- 1. Entre 50% y 62% de los afiliados en Chile recibirán una pensión igual o menor a la mínima. En la República Dominicana la mayoría de los afiliados sólo recibirá la pensión mínima, igual al salario mínimo.**
- 2. La pensión mínima en Chile promedia 70% del salario mínimo y 24% del promedio del salario en el sistema privado; ambos porcentajes indican una tendencia decreciente**
- 3. Más del 50% de los afiliados en Chile no completará los 20 años necesarios para obtener la pensión mínima; ellos tendrán derecho a una pensión programada basada en su fondo, menor a la mínima y que puede ser inferior a la pensión asistencial pero no pueden acogerse a ésta.
En Argentina 33% de los hombres y 45% de las mujeres no accederán a la pensión mínima, y en Perú 30% y 60% respectivamente.**

FALLAS EN LA COMPETENCIA Y ALTOS COSTOS ADMINISTRATIVOS

- 1. La competencia no funciona en la mayoría de los países y está determinada en gran medida por el tamaño del mercado asegurado: 15 administradoras en México con 34 millones de asegurados, pero 2 en Bolivia y El Salvador con sólo un millón. El Bolivia nunca ha habido competencia. Los países pequeños no tienen probabilidades de que funcione la competencia.**
- 2. En todos los países ha ocurrido un incremento y luego un descenso en el número de administradoras por fusiones, cierres, etc.**
- 3. Aún en los países en que hay un número adecuado de administradoras, existe una alta concentración: entre las dos mayores el promedio de los diez sistemas es 64% (100% en dos países) y en las tres mayores es 75%. Hay una tendencia creciente en el grado de concentración de los países, por ejemplo, en Chile creció de 64% a 78% entre 1982 y 2004.**

FALLAS EN LA COMPETENCIA Y ALTOS COSTOS ADMINISTRATIVOS

- 4. Debido a las fallas en la competencia y contrario a lo predicho, los costos administrativos son altos y han bajado muy poco, por ejemplo, en Chile sólo 0.14 puntos en 24 años, y en Perú 0.12 puntos en 12 años.**

- 5. Como porcentaje de la deducción total sobre los salarios, la comisión bruta promedió 25%, o sea, por cada 4 pesos deducido 1 fue a ese costo. La carga del mismo como un porcentaje sobre los salarios no incentiva su reducción. Salvo en un país, el trabajador paga todos los referidos costos.**

- 6. Se asegura que los sistemas privados tienen costos administrativos menores que los públicos pero no se han hecho comparaciones sistemáticas. La comisión neta como porcentaje del salario en los sistemas privados promedió 1.42% de los salarios en 2005, mientras que el gasto administrativo en tres sistemas públicos promedió 0.64% de los salarios.**

Cuadro 7
Competencia en los Sistemas Privados:
Tamaño del Mercado de Asegurados, Número de Administradoras y
Concentración, Junio 2005

Sistemas Privados	Afiliados (Miles)	Número de Administradoras	% de Afiliados Concentrados en:	
			2 Mayores	3 Mayores
Argentina	10,317	12	39	52
Bolivia	906	2	100	100
Colombia	6,052	6	51	74
Costa Rica	1,293	8	62	66
Chile	7,283	6	55	78
El Salvador	1,223	2	100	100
México	34,213	15	41	44
Perú	3,517	4	59	76
R. Dominicana	1,180	7	60	79
Uruguay	672	4	74	86
Promedio	6,666	6.6	64	75

Cuadro 8

Costo Administrativo en Sistemas Privados y Públicos Como Porcentaje del Salario, 2000-2005

Sistemas	Costo Administrativo (%)
Privados (Junio 2005) ^a	
Argentina	1.25
Bolivia	0.50
Colombia	1.61
Costa Rica (privado)	n.d.
Chile	1.55
El Salvador	1.71
México	1.41
Perú	2.27
R. Dominicana	0.60*
Uruguay	1.88
Promedio	1.42
Públicos (2000-2004)	
Costa Rica (público)	0.30
Guatemala	0.02
Nicaragua	1.60
Promedio	0.64

^a Comisión neta

CRECIENTE INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE LAS COTIZACIONES

- 1. Se aseguró que la propiedad de la cuenta individual, la relación estrecha entre cotización y monto de la pensión, la administración privada del sistema y la alta rentabilidad de la inversión generarían un mejor cumplimiento en el pago puntual de las cotizaciones, porque así el asegurado tendría una pensión mayor.**
- 2. Entre 1998 y 2004 el porcentaje de los afiliados que cotizó al sistema privado en el último mes descendió en todos los países: el promedio cayó de 58% a 41% en dicho período. En Chile descendió de 53% a 50%.**
- 3. Parte del incumplimiento es debido a retención patronal de las cotizaciones de los trabajadores. En Chile hay una alta deuda acumulada y parte de ella es incobrable.**
- 4. Otro problema es la falta de información e incluso ignorancia del asegurado sobre el sistema y sus derechos como demuestran encuestas en Chile, Argentina y otros países**

Cuadro 9

Afiliados en Sistemas Privados de Pensiones que Cotizaron en el Último Mes, Diciembre de 1998 a Diciembre 2004 (en porcentajes)

Sistemas Privados	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Argentina	48.9	44.3	39.1	29.0	33.2	35.2	35.4
Bolivia				47.0	46.9	39.0	44.9
Colombia	n.d.	51.6	48.5	48.7	47.6	48.7	39.0
Costa Rica				n.d.	n.d.	73.1	68.1
Chile	52.8	53.4	50.9	53.7	51.0	51.9	50.4
El Salvador	67.2	63.7	55.2	53.2	47.6	46.3	41.9
México	63.4	60.2	57.9	44.7	41.7	39.3	38.8
Perú	45.6	45.7	41.7	41.2	39.4	41.9	39.9
Rep. Dominicana						58.5	49.8
Uruguay	67.4	58.7	53.9	53.2	45.1	52.7	52.5
Promedio	57.9	55.5	51.0	43.5	42.1	42.3	40.7

ACUMULACION DE CAPITAL Y RENTABILIDAD DE LA INVERSION

- 1. Se aduce que los sistemas privados generan una mayor acumulación de capital y rentabilidad de la inversión del fondo que los sistemas públicos, lo cual es cierto cuando se compara con regímenes de reparto que no tienen reservas ni inversión.**
- 2. Pero ese presupuesto no es necesariamente cierto cuando la comparación se hace con sistemas públicos que tienen reservas (capitalización parcial colectiva: CPC). La mayor acumulación de capital en la región no fue en pilar de ahorro obligatorio de Chile (US\$60,800 millones) sino en el voluntario de pensiones complementarias del sistema público de reparto de Brasil (US\$80,000).**

ACUMULACION DE CAPITAL Y RENTABILIDAD DE LA INVERSION

- 3. El promedio de capital acumulado en los diez sistemas privados en 2004 fue similar al de cuatro sistemas públicos con CPC y las pensiones complementarias de Brasil (debido al alto peso de éstas). El pilar público del sistema de Costa Rica tenía acumulado más del doble que el pilar de capitalización de dicho país.**
- 4. El promedio de rentabilidad real anual de los diez sistemas privados (desde el momento de su creación hasta fines de 2004) fue 7.6% y el promedio de cuatro sistemas públicos con CPC (incluyendo el pilar público de Costa Rica) fue de 7.3%. No se tiene información de la rentabilidad del enorme fondo complementario de Brasil.**

Cuadro 10
Acumulación de Capital o Reserva y Rentabilidad Real en los Sistemas Privados y Públicos de Pensiones, 2000-2004

Sistemas	Acumulación en el Fondo o Reserva		Rentabilidad Anual Real Promedio (%)
	Millones US Dólares	% del PIB	
Privados			
Argentina	18,306	12.0	9.2
Bolivia	1,716	20.5	9.8
Colombia	11,067	10.3	6.9
Costa Rica	476	2.7	6.4
Chile	60,799	59.1	10.3
El Salvador	2,148	13.7	9.6
México	42,524	5.8	7.7
Perú	7,820	11.0	7.3
R. Dominicana	488	1.9	-2.9
Uruguay	1,678	16.1	12.1
Promedio	14,702	15.3	7.6

Cuadro 10
Acumulación de Capital o Reserva y Rentabilidad Real en los Sistemas Privados y Públicos de Pensiones, 2000-2004

Sistemas	Acumulación en el Fondo o Reserva		Rentabilidad Anual Real Promedio (%)
	Millones US Dólares	% del PIB	
Públicos			
Brasil	80,000	18.0	n.d.
Costa Rica	1,071	6.2	7.7
Ecuador	2,122	7.8	n.d.
Guatemala	498	2.4	10.4
Honduras	322	16.0	6.2
Panamá	1,681	13.0	5.0
Promedio	14,282	10.6	7.3

POLITICAS FUTURAS PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS

A. DESMISTIFICAR EL DEBATE

- 1. No hay un modelo ideal para todos los países.**
- 2. Los sistemas privados no son perfectos, ni todos los sistemas públicos son inviables.**
- 3. Las reformas estructurales o paramétricas deben ajustarse a las características de los diversos países.**

POLITICAS FUTURAS PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS

B. EXTENDER LA COBERTURA DE LA FUERZA LABORAL

- 1. Mejorar las estadísticas y métodos para estimar la cobertura efectiva de la fuerza laboral. Identificar a los no cubiertos y sus características a fin de diseñar medidas de inclusión.**
- 2. No puede culparse exclusivamente a la transformación del mercado laboral de la baja y declinante cobertura y plantear que ese no es un problema de la previsión social. Es esencial reconocer el problema y desarrollar políticas innovadoras para enfrentarlo.**

POLITICAS FUTURAS PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS

B. EXTENDER LA COBERTURA DE LA FUERZA LABORAL (continuación)

- 3. Incorporar a los trabajadores informales. El mandato legal de obligatoriedad puede ayudar pero no necesariamente resuelve el problema. Otorgar subsidios fiscales a los independientes y otros grupos que carecen de patrono y tienen bajo ingreso. Facilitar el pago y hacer sus períodos más flexibles.**
- 4. Obligar a la afiliación a todos los independientes profesionales con patrimonio y alto ingreso.**
- 5. Mejorar la cobertura de las mujeres activas y pasivas, mediante políticas orientadas tanto al mercado laboral como al sistema provisional.**

POLITICAS FUTURAS PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS

C. UNIVERSALIZAR LAS PENSIONES ASISTENCIALES

- 1. Otorgar una pensión asistencial focalizada a todos los ancianos mayores de 65 años y discapacitados que carezcan de recursos, terminando los cupos y listas de espera.**

D. MEJORAR LA PENSION MINIMA Y CREAR UNA PENSION SOLIDARIA

- 1. Mejorar las actuales pensiones mínimas que son insuficientes.**
- 2. Crear una pensión solidaria para aquellos asegurados que no alcancen los años requeridos para la pensión mínima (20 años en Chile). Los requisitos para ganar el derecho podrían combinar años de edad y de cotización. El monto de dicha pensión podría ser fijo o proporcional a los años de cotización.**
- 3. Mantener una brecha adecuada entre los niveles de las pensiones asistencial, solidaria, mínima y promedio contributiva, para evitar incentivos perversos. El salario mínimo puede ser una unidad para establecer relaciones con los montos de las diversas pensiones.**

POLITICAS FUTURAS PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS

E. ESTIMULAR LA COMPETENCIA Y REDUCIR LOS COSTOS

- 1. Facilitar la entrada al sistema a otras administradoras, incluyendo una estatal con las mismas reglas que el resto, considerar la posibilidad de que los bancos puedan tener una administradoras con las adecuadas cautelas legales. Controlar oligopolios.**
- 2. Reducir la excesiva concentración; en México donde es la menor de la región se fija un porcentaje máximo de afiliación a cada administradora.**
- 3. Proveer a los asegurados, a través de la Superintendencia, información más sencilla, normalizada y comparativa sobre comisiones y rentabilidad, así como organizar campañas de educación (al estilo de la que precedió a los multifondos en Chile) para que ellos puedan seleccionar las mejores administradoras.**

POLITICAS FUTURAS PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS

F. ESTIMULAR LA COMPETENCIA Y REDUCIR LOS COSTOS

- 4. Regular la publicidad e incentivar la inclusión de material informativo y útil para hacer decisiones.**
- 5. Eliminar la comisión fija, fijar un tope a la comisión variable, explorar las ventajas de combinar la comisión porcentual sobre el salario con otra sobre el saldo o rentabilidad como se hace en dos países.**
- 6. Mejorar la transparencia y licitación de compañías de seguro por las administradoras.**

POLITICAS FUTURAS PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS

G. MEJORAR EL CUMPLIMIENTO EN EL PAGO

- 1. Incentivar el pago de la cotización mediante información y educación del afiliado; proveer proyecciones de la pensión basada en la acumulación del fondo.**
- 2. Simplificar el reporte periódico al afiliado sobre su cuenta individual; instruirlo sobre como leerlo y detectar la no transferencia de sus cotizaciones. Suprimir la prescripción de su derecho a reclamar al patrono por el incumplimiento en el pago de sus cotizaciones después de terminar la relación laboral. Otorgar al trabajador el derecho de reclamar directamente al empleador por no pago de cotizaciones, brindarle protección legal y protegerlo contra el despido.**
- 3. Considerar el establecimiento de un sistema centralizado de recaudación y control como existe en la mayoría de los países con sistema privado de pensiones.**

POLITICAS FUTURAS PARA ENFRENTAR LOS PROBLEMAS

H. MEJORAR EL CUMPLIMIENTO EN EL PAGO

- 4. Crear una planilla única que combine el pago de impuestos y cotizaciones provisionales, de salud, etc. que simplificaría el pago de las empresas pequeñas.**
- 5. Establecer controles cruzados entre el impuesto a la renta y el IVA y el pago de las cotizaciones provisionales.**
- 6. Establecer fuertes sanciones a la evasión y morosidad patronal. Fortalecer los tribunales de cobranza previsional para que sean ágiles y ejecuten las deudas.**
- 7. Facilitar el pago a las empresas pequeñas y medianas; procurar que las AFP o el sistema centralizado de cobro controle mejor la morosidad de dichas empresas.**

**PROBLEMAS CLAVES QUE ENFRENTAN LOS
SISTEMAS DE PENSIONES EN AMERICA LATINA
Y POLITICAS FUTURAS PARA RESOLVERLOS**

Carmelo Mesa-Lago

Catedrático Distinguido Emérito de Economía
Universidad de Pittsburgh

Seminario “Sistemas de Pensiones: La Experiencia Internacional”
Santiago de Chile, 15 de mayo de 2006