I Sucb
28
C.2

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL

SISTEMA JUBILACION ANTICIPADA

ESTUDIO LLEVADO A CABO EN CODELCO-CHILE DIVISION EL TENIENTE

MEMORIA PARA OPTAR AL TITULO DE:
INGENIERO COMERCIAL

LUIS FERNADO ENBERG CASTRO
OTOÑO DE 1992

INDICE

Página

1.- PROPOSITO Y ALCANCE 1

2.- CONCLUSIONES 2

3.- ANTECEDENTES GENERALES

3.1 Antiguo Sistema Previsional 4

3.2 Nuevo Sistema Previsional 5

3.3 Jubilación Anticipada 9

3.4 Situación previsional del Personal División El Teniente. 11

4.- ANALISIS ACTUAL SISTEMA DE JUBILACION

4.1 Cálculo de Pensión de Vejez 18

4.2 Costos de Jubilación Anticipada 23

5.- JUBILACION ANTICIPADA EN LA DIVISION

5.1 Antecedentes Generales 30

5.2 Plan de Jubilación Anticipada 31

5.3 Base de Cálculo 31

5.4 Alternativas 33

ANEXO 38

BIBLIOGRAFIA 39

1. PROPOSITO Y ALCANCE

El propósito de este estudio, es llegar a determinar, de acuerdo a la actual legislación previsional, un programa que permita a los trabajadores de Codelco Chile División El Teniente, acceder a una pensión o jubilación antes de la edad que establece la ley y de esta forma dar respuesta al compromiso adquirido en el último Convenio Colectivo.

El alcance del estudio, es aplicable a todo el personal de la División El Teniente, en consideración a que, un programa de esta naturaleza debe ser de larga duración en el tiempo y teniendo presente las diversas situaciones analizadas.

2. CONCLUSIONES

- Los trabajadores que se encuentren afiliados en instituciones del régimen antiguo, en lo relativo a su jubilación, se rigen por la legislación pertinente, de acuerdo a lo establecido en el punto 3.1. y no es factible para ellos acceder a una jubilación anticipada mediante sobrecotizaciones o aportes voluntarios de dineros.

- Todos los trabajadores que están afiliados al nuevo sistema previsional, tienen la posibilidad de acceder a una jubilación anticipada, por la vía de un mayor aporte o ahorro previsional, para incrementar el capital necesario para jubilar en forma anticipada, asegurando una pensión a lo menos igual al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles actualizadas de los últimos 10 años.

- La distribución del personal de la División El Teniente, en los dos regímenes previsionales que co-existen en la actualidad, es la siguiente:

Antiguo Sistema	22,35%
Nuevo Sistema	77,65%

- La pensión que obtiene un trabajador en el nuevo sistema es personal e individual, ya que se basa en sus fondos acumulados y depende de variables tales como; la edad del afiliado, edad de sus potenciales beneficiarios, las expectativas de vida, el capital acumulado y otros factores que son diferentes para cada trabajador.

- Un trabajador que ingresó al nuevo sistema previsional a los 25 años de edad, que durante toda su vida laboral ininterrumpida su renta imponible sea constante y su cónyuge es 3 años menor que él, está en la siguiente situación:

  A los 60 años de edad puede optar a una jubilación anticipada equivalente al 50% de su renta imponible. A los 63 años puede optar a una pensión de un 60% de su remuneración imponible y a los 64,7 años al 70% de su remuneración imponible.

- En el nuevo sistema previsional, basado en la capitalización individual, los fondos que el trabajador acumula o cotiza entre los 60 y 65 años, es decir, los últimos 5 años, representan un 26,7% sobre el fondo que ha logrado acumular a los 60 años de edad.

- Concordante con lo anterior, para que el trabajador obtenga una pensión igual a la que recibiría a los 65 años, 5 años antes, se concluye que, debe aportar el referido 26,7% a los 60 años de edad.

- Las alternativas para efectuar este aporte, con el objeto de anticipar la jubilación 5 años son dos:

  a) De una sola vez y de contado al momento de cumplir los 60 años; alternativa que tiene un alto costo, que para el caso de un trabajador con renta imponible de 60 UF mensuales, es del orden de 2.000 UF. y

  b) Realizando un ahorro constante, sistemático e ininterrumpido, mediante una sobretasa de cotización, todos los meses durante su vida laboral, la cual depende de la edad en que el afiliado inicie este ahorro adicional, variando desde un 10,26% sobre la remuneración imponible para un trabajador de 40 años de edad y hasta un 308,01% de la remuneración imponible para un trabajador de 59 años de edad.

- Para aquellos trabajadores que pertenecieron al antiguo sistema y tienen derecho al bono de reconocimiento, éste documento representativo de sus cotizaciones aportadas en el régimen antiguo, incide en los cálculos anteriores, dependiendo del número de años y de las rentas imponibles por las cuales cotizó en dicho sistema. (Ver punto 4.3).

- Podemos concluir en base a los antecedentes de este estudio y las alternativas que permite la ley, que para jubilar en forma anticipada, es estrictamente necesario un mayor aporte o ahorro previsional individual de cada trabajador, cuyo financiamiento puede ser de su solo cargo o con participación de la Empresa.

- Para aquellos trabajadores que desempeñan labores que producen un mayor desgaste de la capacidad de trabajo, que presenten la solicitud pertinente, que dicha solicitud sea aprobada por la Comisión Especializada y que aceptando las condiciones firme la documentación que el caso requiera, la sobretasa adicional será compartida por la División aportando ésta un 85% y el trabajador un 15%.

- Los trabajadores que no desempeñan labores de las señaladas en el punto anterior, deberán financiar integramente la sobretasa para ellos definida.

- El aporte de la División (85%) se efectuará mediante una provisión de fondos similares a la utilizada para la indemnización por años de servicios.

3. ANTECEDENTES GENERALES

3.1 ANTIGUO SISTEMA PREVISIONAL

En el sistema de reparto o régimen previsional antiguo, la edad de jubilación se rige por el D.L. Nº 2.448 de 1978, y en otras materias por la ley Nº 10.383, en el caso del Servicio de Seguro Social y por la Ley Nº 10.475, en el caso de la Caja de Empleados Particulares.

La edad legal de jubilación es de 65 años los hombres y 60 las mujeres, salvo en los casos estipulados en el D.L Nº 2.448, en el cual, se establece que tendrán derecho a jubilar rebajando la edad, aquellos trabajadores que al 9 de febrero de 1979 tenían computados un determinado número de años de imposiciones o de tiempo computable para tener derecho a pensión por antiguedad y las edades que se establecen en el mismo texto legal.

A modo de ejemplo, los trabajadores afiliados a la Caja de Empleados Particulares que enteren 35 años de imposiciones o de tiempo computable, pueden jubilarse a las edades que se señalan en el cuadro siguiente, si cumplen con el requisito de imposiciones que se muestra en la primera columna.

AÑOS DE IMPOSICIONES O DE TIEMPO COMPUTABLE AL 9 DE FEBRERO 1979	EDAD EXIGIDA PARA OBTENER PENSION	
	HOMBRES	MUJERES
35	-	-
34 O 33	55	55
32 O 31	57	56
30 O 29	59	57
28 O 27	62	58
26 O MENOS	65	60

Además, en el caso del Servicio de Seguro Social se contempla una rebaja en la edad de Jubilación cuando el trabajador hubiere realizado trabajos pesados (Art. 38 Ley Nº 10.383).

Esta rebaja es de un año por cada cinco de trabajos pesados, con un tope máximo de cinco años de rebaja.

En caso de trabajos pesados realizados en actividades Mineras y de Fundición, la rebaja en la edad de jubilación es de dos años por cada cinco que hubieren trabajado en dichas faenas hasta un máximo de diez años.

De acuerdo a lo anterior, en el régimen previsional antiguo no existe ningún otro mecanismo para acceder a la jubilación anticipada, que no sean los anteriormente señalados, y menos aún mediante un aporte del empleador.

Por estas razones, el estudio se abocará en adelante sólo al nuevo sistema previsional.

3.2 NUEVO SISTEMA PREVISIONAL D.L. 3.500 (Capitalización individual)

Conceptos Generales

El nuevo sistema se caracteriza principalmente por ser privado, competitivo y basado en la capitalización individual.

La capitalización individual se materializa mediante una cuenta personal de cada trabajador en una Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.) a la cual ingresa libremente.

En esta cuenta se depositan mes a mes las cotizaciones del trabajador, así como, día a día, los reajustes e intereses obtenidos como retorno de las inversiones realizadas.

A la edad legal de jubilación, 65 años los hombres y 60 las mujeres, el trabajador puede hacer uso de su cuenta individual, para efectos de obtener una pensión mensual.

Tasas de Cotización

Los afiliados al sistema deben cotizar mensualmente a su cuenta capitalización individual un 10% de sus remuneraciones imponibles. Además, deben enterar una cotización adicional, variable de una A.F.P.a otra, entre los rangos del 2,5% y 3,74%, cuyo destino es el financiamiento de las A.F.P., incluído el pago de una prima de seguro.

La tasa de cotización del 10% permite, bajo supuestos razonables, proyectar pensiones del orden del 70% del promedio de remuneraciones del trabajador durante su vida laboral, monto que se considera aceptable dentro de los estándares mundiales.

En virtud del concepto de capitalización individual, los trabajadores pueden efectuar cotizaciones mayores a fin de incrementar el saldo de su cuenta.

El artículo 18 de D.L. N° 3.500 faculta al trabajador para efectuar cotizaciones voluntarias mensuales, las cuales no se consideran rentas para los fines tributarios.

Cuenta de ahorro voluntario

Un segundo mecanismo de ahorro voluntario en el nuevo sistema es a través de la denominada "Cuenta de Ahorro Voluntaria", incorporada al D.L. 3.500, por la Ley N° 18.646 y que entró en vigencia el 1° de enero de 1988. Esta cuenta se maneja separada de la cuenta de capitalización individual, en ella los afiliados pueden efectuar depósitos en forma directa o a través de su empleador, mediante una orden de descuento para que este descuente de la remuneración del trabajador el monto de ahorro deseado y lo entere en la A.F.P.

Los depósitos en la cuenta de ahorro voluntario, no tienen límites máximos ni mínimos y pueden efectuarlo sólo aquellos afiliados que se encuentren cotizando.

De esta cuenta se pueden efectuar hasta cuatro retiros dentro de un año calendario.

Los recursos correspondientes a las cuentas de ahorro voluntario, son parte del fondo de pensiones, por lo que gozan de igual rentabilidad y garantías que los recursos provenientes de las cotizaciones obligatorias.

Uno de los objetivos de la creación de la cuenta de ahorro voluntario fue implementar un mecanismo que permita a los trabajadores poder acceder a mejores pensiones futuras o a una jubilación anticipada.

Bono de Reconocimiento

Los trabajadores afiliados al nuevo sistema, que efectuaron cotizaciones en una Institución Previsional del régimen antiguo, tienen derecho al "Bono de Reconocimiento", que es un documento representativo del capital necesario para el pago de las pensiones devengadas por el trabajador-cotizante, por los años de imposiciones efectuadas en el sistema antiguo.

Tienen derecho al Bono de Reconocimiento, todos aquellos trabajadores que fueron cotizantes del régimen antiguo, que se han afiliado en el nuevo sistema y que registren al menos doce cotizaciones mensuales en los cinco años anteriores a la fecha de publicación del D.L. 3.500.

También tienen derecho al Bono de Reconocimiento aquellos afiliados que sin cumplir el requisito anterior, registren cotizaciones en alguna institución de previsión del régimen antiguo, entre el 1 de julio de 1979 y la fecha de afiliación al régimen nuevo.

El Bono de Reconocimiento se determina calculando, a través de una fórmula similar a la que utilizan las Cajas de Previsión del Régimen Antiguo, la pensión que el trabajador obtendría de acuerdo a los años que impuso en ellas, hasta el momento de su traspaso al nuevo sistema.

El Bono se reajusta en la variación del Indice de Precios al Consumidor (IPC) y devenga un interés del 4% anual, entre la fecha de afiliación al Sistema y la fecha en que se hace efectivo.

El Bono de Reconocimiento sólo puede hacerse exigible a la edad legal de jubilación, o a aquella en la cual el trabajador podría haber jubilado en el régimen antiguo si hubiera permanecido en él, según lo disponga el D.L. N° 2.448 de 1978.

La ley N°18.646, efectuó modificaciones en materia de Bono de Reconocimiento, siendo las principales la incorporación de un Incremento al Bono y la creación del complemento del Bono, este último corresponde al capital necesario para pagar las pensiones de los beneficios cuya vida excede la del afiliado, y se otorga a petición del afiliado al momento que se pensiona, sólo tienen derecho los trabajadores que se pensionen hasta el 30 de abril de 1991.

Las modalidades de cálculo del Bono de Reconocimiento y su complemento, así como la reglamentación de éstos se encuentran en los artículos 4° al 12 transitorios del D.L. N° 3.500.

Modalidades de Pensión

Mediante las modificaciones introducidas al D.L 3.500 por la Ley N°18.646, existen tres modalidades de pensión:

- Renta Vitalicia inmediata
- Retiro Programado
- Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida

A estas modalidades pueden acogerse tanto los afiliados que se pensionen por invalidéz o vejez; como los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia, siempre que el causante no haya optado ya por algún tipo de renta vitalicia.

La Renta Vitalicia Inmediata; consiste en que el afiliado, con el capital acumulado en su cuenta individual, contrata un seguro de renta vitalicia con una Compañía de Seguros de Vida de libre elección, por el cual la compañía se compromete a pagar una renta mensual en U.F. hasta su fallecimiento y, cuando esto ocurra, pensiones de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El Retiro Programado; consiste en que la cuenta individual del trabajador permanece en la A.F.P. y ésta le entrega una pensión mensual en U.F.., hasta su fallecimiento y, al ocurrir éste, pensiones de sobrevivencia para sus beneficiarios. El valor de la pensión se calcula una vez al año, en base al saldo acumulado en la cuenta individual y a la expectativa de vida del afiliado y de sus beneficiarios. El saldo que quedare en la cuenta individual del trabajador pasa a formar parte de la masa hereditaria de éste, cuando no existen beneficiarios con derecho a pensión.

La Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida; consiste en que el afiliado con una parte de los fondos acumulados en su cuenta individual, contrata con una Compañía de Seguros de su libre elección, un seguro de renta vitalicia a contar de una fecha futura. Durante el primer período, dispone de la otra parte de la cuenta individual, por medio de una Renta Temporal (similar a un retiro programado a plazo fijo). Cuando se cumple la fecha pactada con la Compañía de Seguros, comienza a obtener su Renta Vitalicia Diferida en UF.

La Renta Vitalicia Diferida no puede ser inferior al 50% del primer pago mensual de la Renta Temporal, ni superior al 100% del mismo.

3.3 JUBILACION ANTICIPADA

El D.L N° 3.500 de 1980, establece como edad legal de jubilación los 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. Sin embargo, desde su texto inicial, siempre ha contemplado la jubilación anticipada.

Hasta diciembre de 1987, podían acceder a la jubilación anticipada todos aquellos trabajadores que pudieren financiar con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual, sin considerar el Bono de Reconocimiento, una pensión al menos equivalente al 70% del promedio de remuneraciones y rentas de los últimos 10 años, y al menos igual a la pensión mínima garantizada por el estado.

Estos requisitos eran extremadamente exigentes por cuanto los afiliados no podían contar con el Bono de Reconocimiento. Se debe considerar aquí, que los trabajadores en edad de poder acceder a la jubilación anticipada realizaron la mayor parte de su vida laboral afiliados al régimen antiguo, por lo que difícilmente podrían con su sóla cuenta de capitalización individual financiar la pensión exigida.

Indudablemente, este requisito estaba planteado dentro de un marco de largo plazo y para afiliados que hubieren realizado la mayor parte de su vida laboral en el sistema de capitalización.

El requisito de financiar una pensión equivalente al 70% del promedio de remuneraciones, por otra parte, resulta también extremadamente exigente toda vez que las tasas de cotización están calculadas, para que este porcentaje se alcance a la edad legal de jubilación. Mediante la ley N°18.646 se modificaron sustancialmente los requisitos para jubilar anticipadamente, siendo éstos a partir del 1° de enero de 1988 los siguientes:

a) Obtener bajo cualquiera de las modalidades, una pensión al menos igual al 50% del promedio de las remuneraciones y rentas imponibles actualizadas de los últimos 10 años y;

b) Obtener una pensión al menos igual al 110% de la pensión mínima garantizada por el Estado.

Para efectos de cumplimiento de estos requisitos, se establece también la posibilidad de ceder los derechos del Bono de Reconocimiento y su complemento a una Compañía de Seguros o venderlo en el mercado secundario como lo permite la Ley N° 18.964 de marzo de 1990, lo cual se traduce en que estos documentos pasan a ser parte del capital que el afiliado aporta para el financiamiento de su pensión.

Sin embargo en este estudio sólo se considera la cesión del Bono a una Compañía de Seguros, ya que la Jubilación Anticipada que se opta es por una renta vitalicia.

Se debe recordar aquí, que las compañias de seguros determinan la prima a cobrar calculando el valor presente, en términos actuariales, de las pensiones futuras. Para ello, asumen un determinado retorno de las inversiones que realizan con los capitales aportados por los asegurados, con el que finalmente se fija la tasa de interés de descuento con la cual calculan las pensiones.

Esta tasa, para el año 1990 fue en promedio de 5,43%. Sin embargo, para aquellos pensionados que se han acogido a jubilación anticipada, ésta ha sido inferior.

Lo anterior se debe a que el Bono de Reconocimiento constituye la mayor parte del capital aportado por el afiliado y sólo se paga a la edad legal de jubilación, otorgando un interés de 4% real anual.

Dadas las actuales tasas de mercado, el 4% de interés del Bono de Reconocimiento resulta insuficiente, lo que sumado a que el instrumento es poco transable, y sólo puede utilizarse para constituir reservas de la compañía que otorgó la pensión, hace en definitiva que el Bono de Reconocimiento sea castigado, es decir, se pague por él un precio menor, según los años que falta por jubilar.(Si falta 10 años se castiga alrededor de un 25%, si falta 1 año se castiga alrededor de 2,5%).

El segundo requisito que se debe cumplir para jubilar anticipadamente, obtener una pensión al menos igual al 110% de la pensión mínima, tiene por objetivo proteger al Estado del compromiso de garantía estatal por pensiones mínimas, cuando el afiliado libremente optó por adelantar su edad de jubilación. En todo caso, si eventualmente la pensión llegara a caer bajo la mínima el Estado responde con la garantía a partir de la edad legal de jubilación.

3.4 SITUACION PREVISIONAL DEL PERSONAL DE LA DIVISION EL TENIENTE

La situación previsional del personal de la División, referido al régimen de pensiones al cual se encuentran afectos es la siguiente:

3.4.1 Trabajadores afiliados a Instituciones de Previsión del Régimen Antiguo.

El cuadro siguiente nos muestra la distribución por Instituciones del Régimen Antiguo:

CUADRO Nº 2

INSTITUCION	ROL A	ROLES B Y C	TOTAL
S.S.S.	-	1.469	1.469
CAJA EE.PP.	3	605	608
TOTAL REG.ANT.	3	2.074	2.077

NOTA: ROL A: Supervisores y/o Profesionales.

ROL B: Trabajadores remunerados por mes (Ex-Empleados)

ROL C: Trabajadores remunerados por día (Ex-Obreros)

3.4.2. Trabajadores afiliados a Instituciones del Nuevo Sistema - Administradoras de Fondos de Pensiones.

El cuadro siguiente nos muestra la distribución (actual) por Administradoras de Fondos de Pensiones - Nuevo Sistema del D.L. 3.500.

CUADRO 3

A.F.P	ROL A	ROLES B Y C	TOTAL
CONCORDIA	-	224	224
CUPRUM	689	2.895	3.584
EL LIBERTADOR	1	42	43
HABITAT	1	34	35
INVIERTA	-	93	93
PLANVITAL	1	81	82
PROVIDA	6	945	951
SANTA MARIA	13	824	837
SUMMA	8	724	732
UNION	5	833	838
PROTECCION	1	13	14
FUTURO	-	-	-
MAGISTER	-	5	5
TOTAL AFILIADOS	725	6.493	7.218

CUADRO RESUMEN GENERAL

CUADRO 4

RESUMEN GENERAL

REGIMEN	ROL A	ROLES BYC	TOTALES
ANTIGUO SISTEMA	3	2.074	2.077
NUEVO SISTEMA	725	6.493	7.218
TOTALES	728	8.567	9.295

CUADRO 5

RESUMEN DE DISTRIBUCION EN % GENERAL

REGIMEN	ROL A	ROL B Y C	TOTALES
ANTIGUO SISTEMA	0,1%	99,9%	100%
NUEVO SISTEMA	10 %	90 %	100%
TOTALES	7,8%	92,2%	100%

- Es importante para el análisis conocer la distribución actual de personal por grupos de edades, toda vez que de acuerdo a la actual legislación, el requisito básico general para tener derecho a obtener una pensión; es haber cumplido una determinada edad, que son 65 años para el hombre y 60 años la mujer.

- Los gráficos 1,2,3 muestran la distribución del personal por edad según el Rol.

- El gráfico 4 muestra la distribución de los trabajadores según las labores que desempeñan.

GRAFICO Nº 1

PERSONAL ROL "A" POR RANGOS DE EDAD

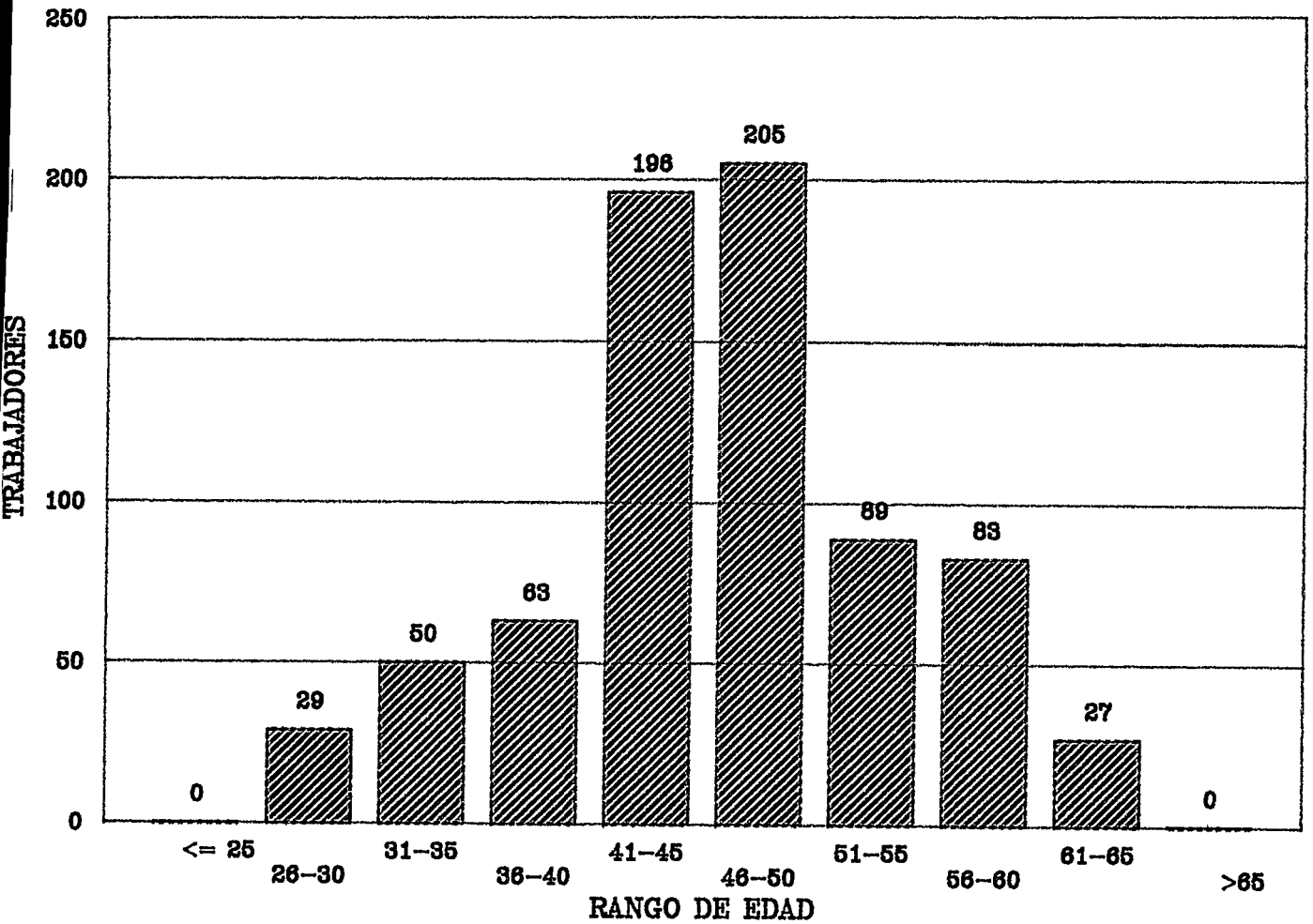


GRAFICO Nº 2

PERSONAL ROL "B/C" POR RANGOS DE EDAD

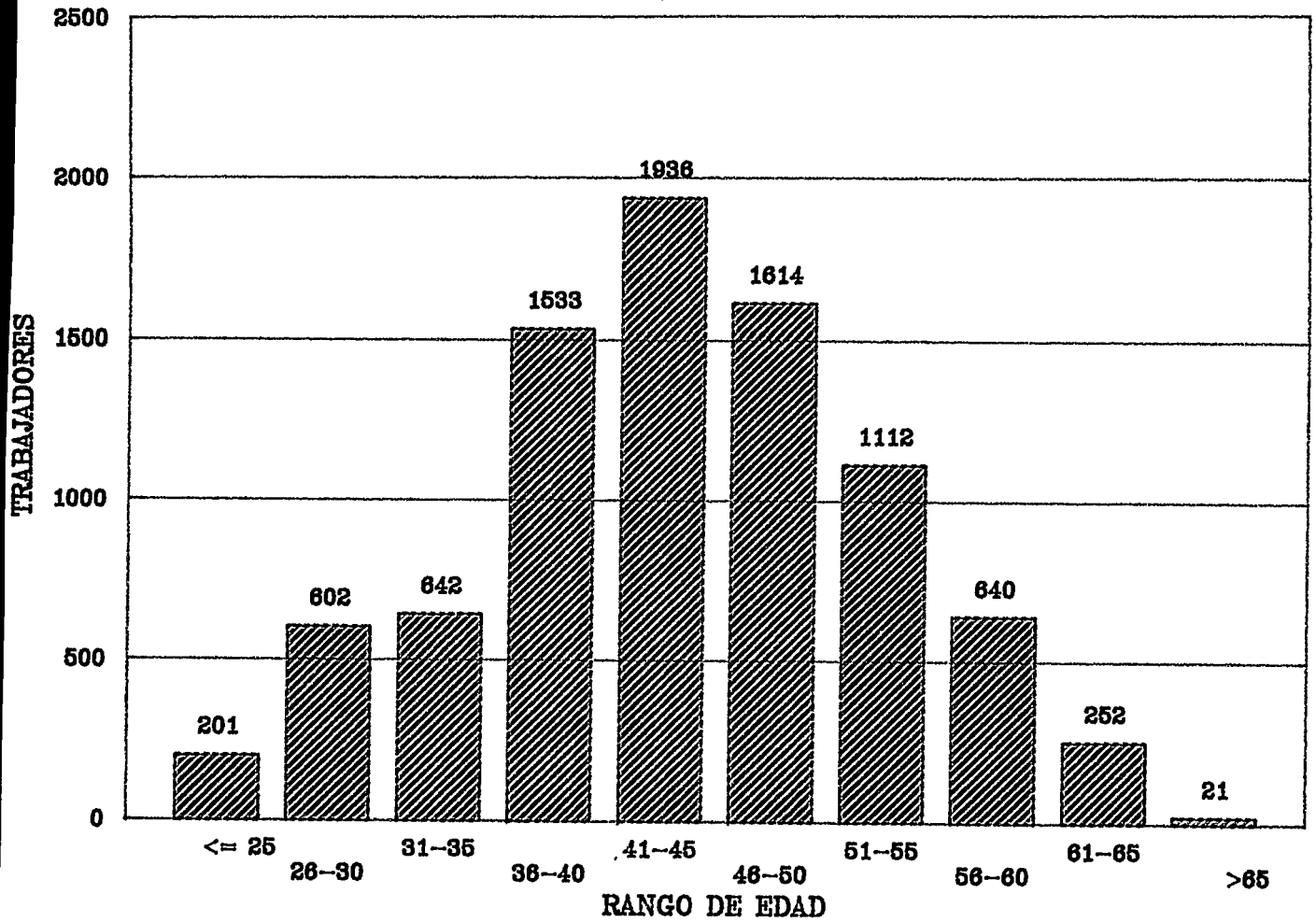


GRAFICO No 3

TOTAL DE TRABAJADORES POR RANGOS DE EDAD

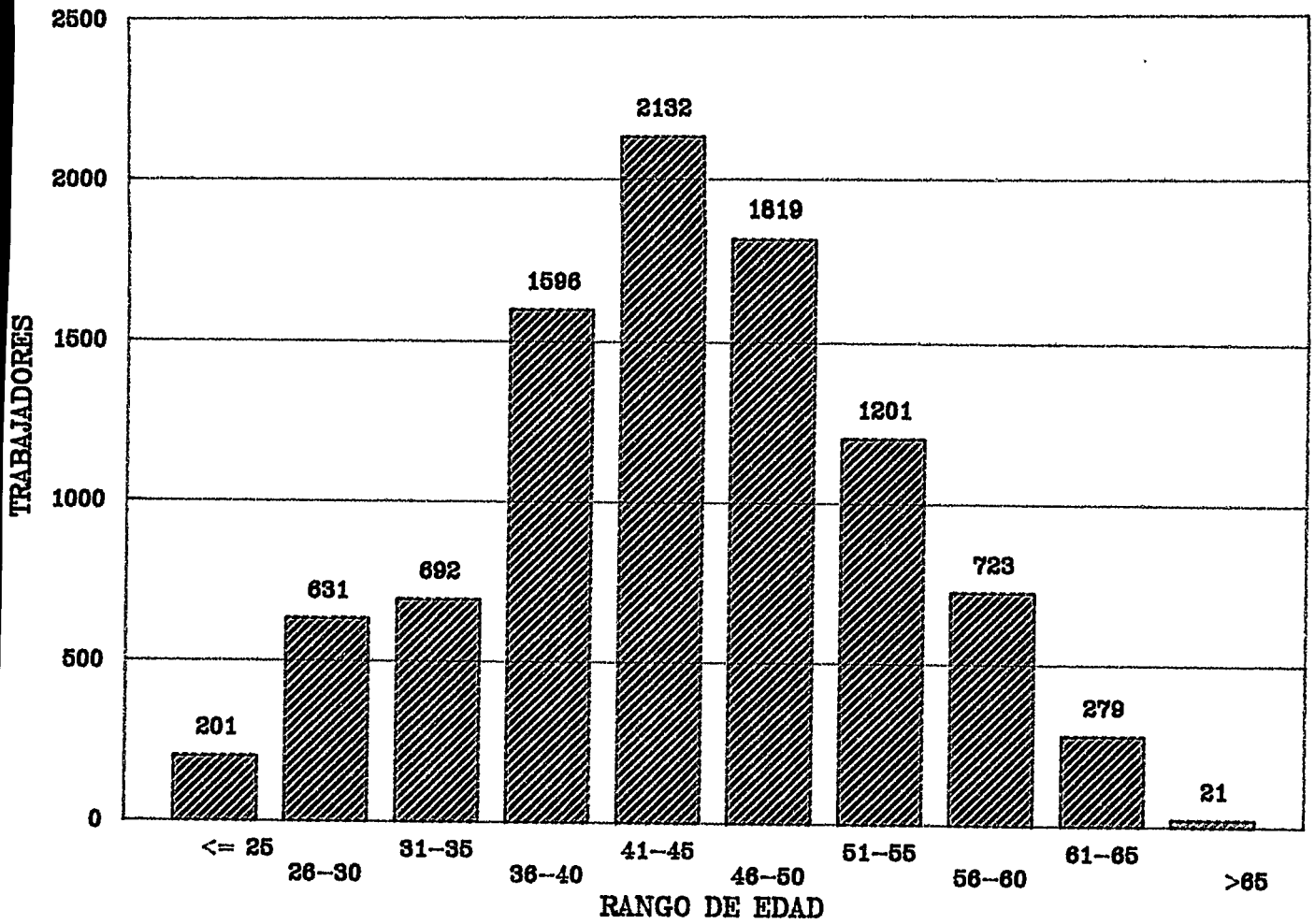
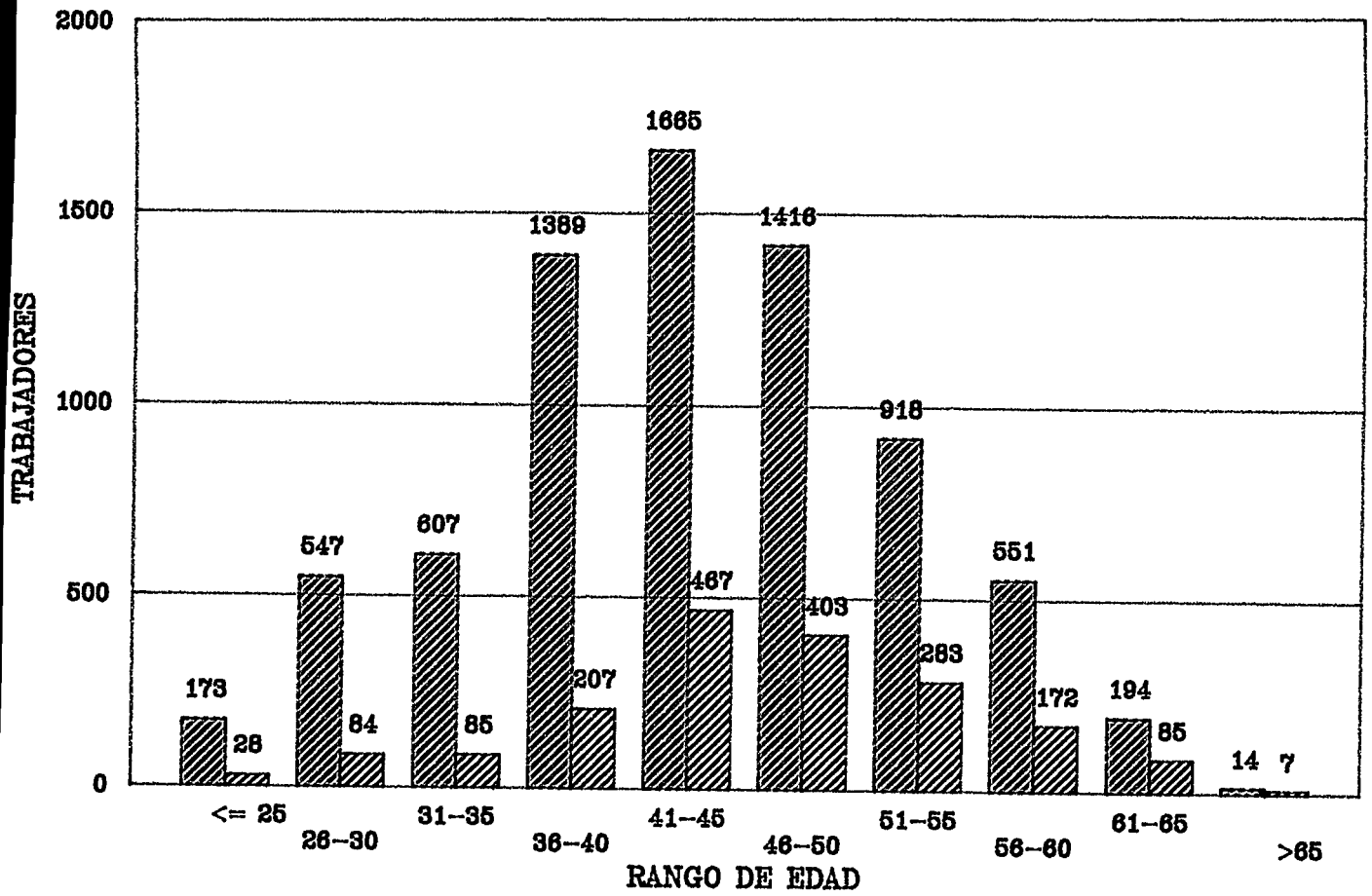


GRAFICO No 4

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES SEGUN TIPO DE TRABAJO



Trabajadores labores pesada: 7474 Otros tipos de trabajo: 1821

4. ANALISIS ACTUAL SISTEMA DE JUBILACION

4.1 CALCULO DE PENSION DE VEJEZ

El actual sistema de jubilación, se caracteriza en las materias de interés a analizar en este estudio, en que es un sistema de capitalización individual de las cotizaciones que el trabajador debe realizar.

La ley establece que la cotización previsional obligatoria mensual, debe ser de un 10% de las rentas imponibles, autorizando una sobrecotización adicional, siendo este último monto descontable del cálculo de impuesto a la renta.

La ley también determina, que la edad a la que el trabajador puede optar a jubilación es de 65 años en el hombre y 60 en la mujer, pudiendo en ambos casos anticipar dicha edad si los fondos individuales acumulados en su cuenta previsional le permiten obtener una pensión igual o superior al 50% del promedio de su renta imponible de los últimos 10 años.

El cálculo de los fondos o "saldos" de un cotizante está determinado por la capitalización o la tasa de interés (rentabilidad) de cada Administradora de Fondos de Pensiones, de las respectivas cotizaciones del trabajador.

El saldo que un trabajador tiene en su cuenta individual al momento de jubilarse, junto con sus expectativas de vida, permiten determinar la pensión a que tendrá derecho. Por lo tanto, cada pensión es individual para cada trabajador, dependiendo además de lo mencionado, de la edad del cónyuge y de la condición de sus cargas familiares.

De esta forma la pensión se determina:

$$P = \frac{S}{Fa \times 12}$$

P = pensión
S = saldo
Fa = factor actuarial (considera probabilidades de vida del trabajador, cónyuge y cargas con el debido ajuste de capitalización.. Valor dado por la Superintendencia de A.F.P.).

De la expresión anterior, es posible conocer el saldo que el trabajador debe tener para optar a distintas pensiones, así:

$$S = P * fa * 12$$

si $P = RI * f$

en que RI = Renta Imponible
f = factor (%)

entonces $S = RI * f * fa * 12$

Luego, para pensionarse anticipadamente de acuerdo con la ley, para obtener un 50% de la renta imponible ==> $P = RI * 0,5$

Luego

$$S = 0,5 * RI * fa * 12$$

Para analizar el comportamiento de la capitalización de fondos y como actúa éste frente a la pensión a obtener, se define el siguiente caso típico:

- Hombre que comienza a trabajar a los 25 años de edad y siempre cotizó en el nuevo sistema.
- Renta imponible constante en el tiempo.
- Edad cónyuge 3 años menor
- Rentabilidad del sistema 4% anual
- Para efectos de cálculo, se supone que RI = 1, de esta forma:

$$S = 0,5 * fa * 12$$

Efectuado los respectivos cálculos, es posible generar la tabla adjunta y que se aprecia en el gráfico N° 5

CUADRO Nº6

AÑOS COTIZ.	EDAD	SALDO ACUMULADO x RI	SALDO RI x F (RI = 1) (Saldo Legal para Jubilar)		
			F = 50%	F = 60%	F=70%
25	50	51,41	108,90	130,68	152,46
26	51	54,72	107,40	128,88	150,36
27	52	58,18	105,84	127,00	148,18
28	53	61,77	104,28	125,14	145,99
29	54	65,51	102,66	123,19	143,72
30	55	69,40	100,98	121,18	141,37
31	56	73,45	99,30	111,16	139,02
32	57	77,66	97,56	117,07	136,58
33	58	82,05	95,82	114,98	134,15
34	59	86,62	94,02	112,82	131,63
35	60	91,37	92,16	110,59	129,02
36	61	96,31	90,30	108,36	126.42
37	62	101,46	88,38	106,06	123.73
38	63	106,82	86,40	103,68	120.96
39	64	112,39	84,42	101,30	118.19
40	65	118,19	82,44	98,93	115.42

La columna SALDO ACUMULADO; Es el Valor Futuro del 10% RI mensual (RI = 1),para el período dado por los años cotizado, a una tasa del 4% anual. Es decir Valor Futuro para una cuota de 0,1, n = 12 * años cotizados e interés = 4/12.

La otra columna corresponde a la ecuación S=f*fa*12 donde "f" es el factor 50%, 60% y 70% respectivamente, "fa" corresponde al valor dado por la tabla de factores "RV-85-H" al 4%.(Ver Anexo).

Del gráfico N° 5 es posible observar que si un trabajador ingresa a los 25 años a trabajar, a los 60 años tiene los fondos acumulados necesarios para optar a una jubilación anticipada del 50% de su renta imponible.

Si decide jubilar a los 63 años puede optar a una pensión de un 60% de su renta imponible y si jubila a los 64,7 años puede optar al 70% de su renta imponible.

Es importante destacar que en el sistema de capitalización el efecto que se produce en los últimos años es de vital importancia para el porcentaje de la renta imponible a obtener.

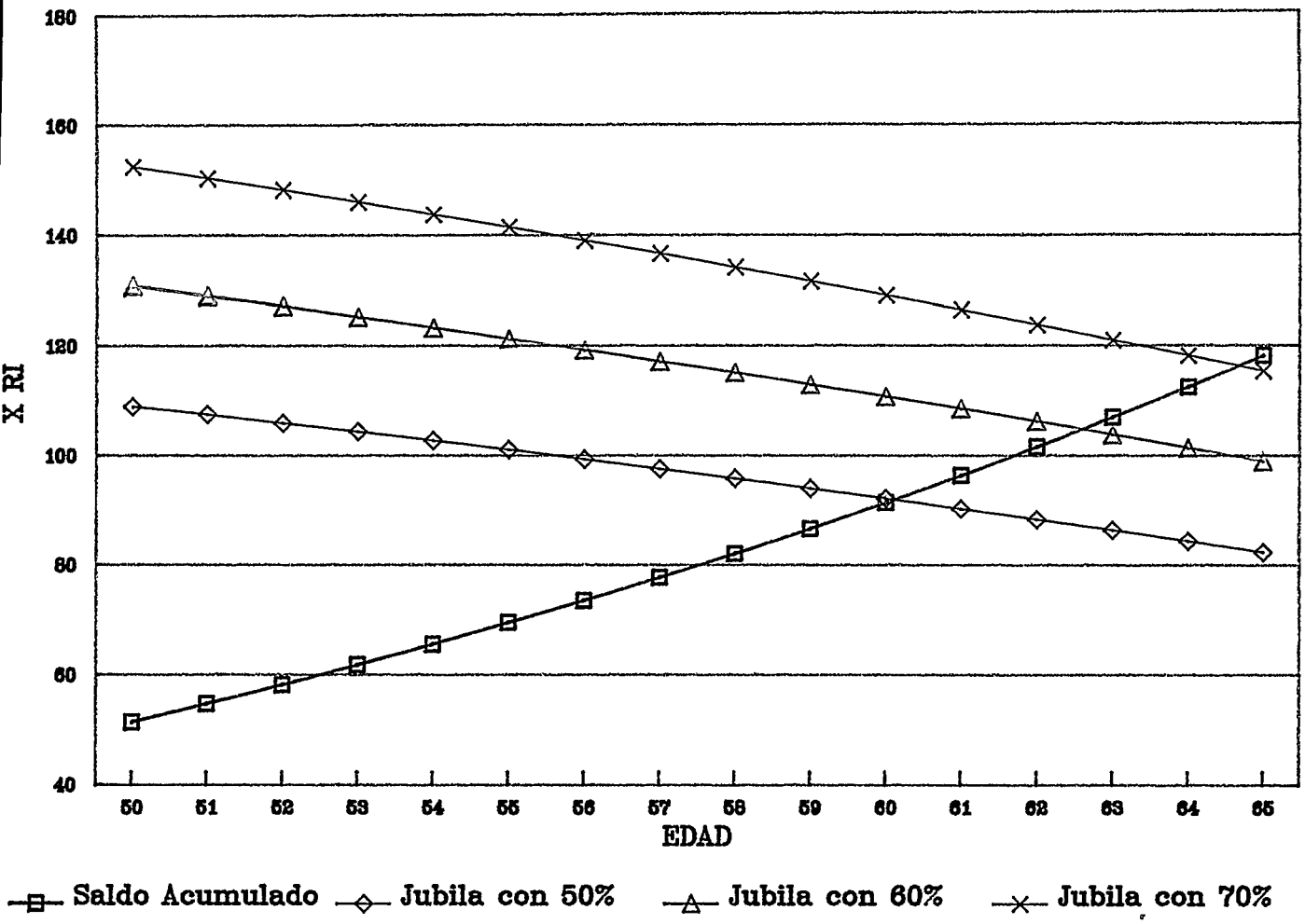
Así, en el siguiente cuadro es posible apreciar este efecto.

CUADRO 7

AÑOS COTIZ.	EDAD	SALDO ACUMULADO x RI	CRECIMIENTO DEL SALDO x RI		
			COTIZACION	CAPITALIZA	PENSION x RI
35	60	91,373	-	-	0,5
36	61	96,318	1,222	3,723	0,5
37	62	101,464	2,494	7,596	0,574
38	63	106,820	3,818	11,629	0,618
39	64	112,394	5,196	15,825	0,665
40	65	118,196	6,629	20,193	0,716

GRAFICO No 5

SALDOS ACUMULADOS Y NECESARIOS PARA DISTINTOS % DE RI



4.2 COSTO DE JUBILACION ANTICIPADA

Manteniendo la suposición que el análisis se realiza para un trabajador que sólo ha cotizado en el nuevo sistema previsional, el saldo que al trabajador le falta por enterar en su cuenta individual queda dado por el siguiente cuadro, dependiendo del porcentaje de renta imponible que desee sobre el mínimo legal (50% RI) (Ver grafico N° 6).

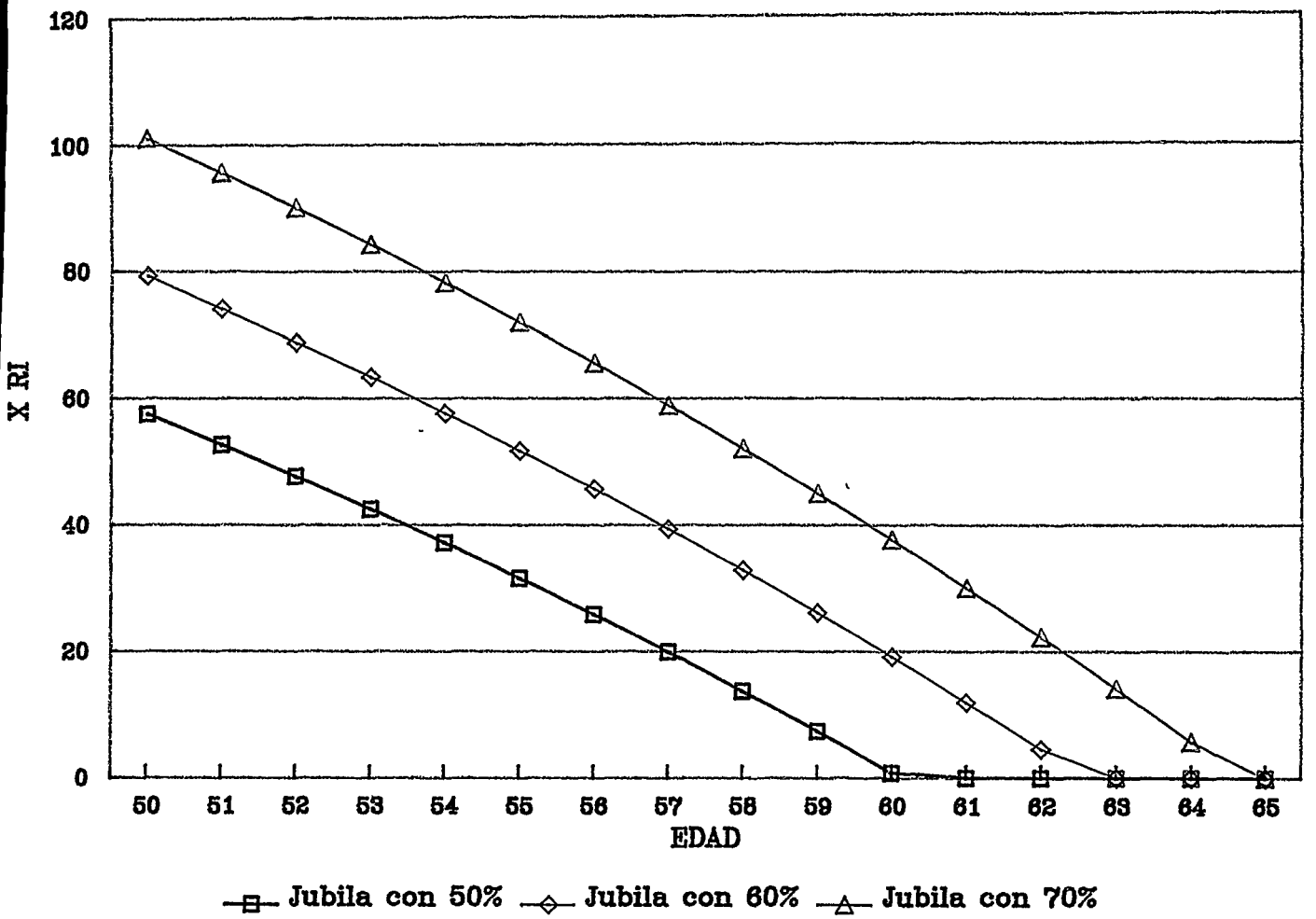
CUADRO 8

COTIZ.	EDAD	MONTO X RI		
		PENSION 50% RI	60% RI	70% RI
25	50	57,487	79,267	101,047
26	51	52,670	74,150	95,630
27	52	47,658	68,818	89,998
28	53	42,505	63,365	84,215
29	54	37,146	57,676	78,206
30	55	31,575	51,775	71,965
31	56	25,845	45,705	65,565
32	57	19,890	39,400	58,910
33	58	13,763	32,923	52,093
34	59	7,398	26,198	45,008
35	60	0,786	19,216	37,646
36	61	-	12,042	30,102
37	62	-	4,596	22,265
38	63	-	3,140	14,139
39	64	-	-	-
40	65	-	-	-

Las columnas de este cuadro se obtienen del cuadro 6 restando a los valores obtenidos para cada factor el saldo acumulado.

GRAFICO Nº 6

COSTO JUBILACION ANTICIPADA



Para enterar los montos señalados existen dos mecanismos:

ALTERNATIVA A

Depositar a través de cuenta de ahorro voluntario al momento de jubilar.

Si un trabajador desea jubilar a los 55 años de edad con 30 de cotizaciones, debería en el momento de optar a la jubilación, ingresar en su cuenta individual los siguientes montos, dependiendo del % sobre su renta imponible que desee.

años Cotizac.	Edad	50%	60%	70%
30	55	31,6 RI	51,8 RI	71,9 RI

Si su renta imponible es de 60 UF entonces la valorización del monto a ingresar sería de:

PENSION	50%	60%	70%
UF	1.896	3.108	4.320

Cantidad que se debe ingresar a su cuenta individual.

ALTERNATIVA B

Sobretasa a cotizar durante su vida laboral.

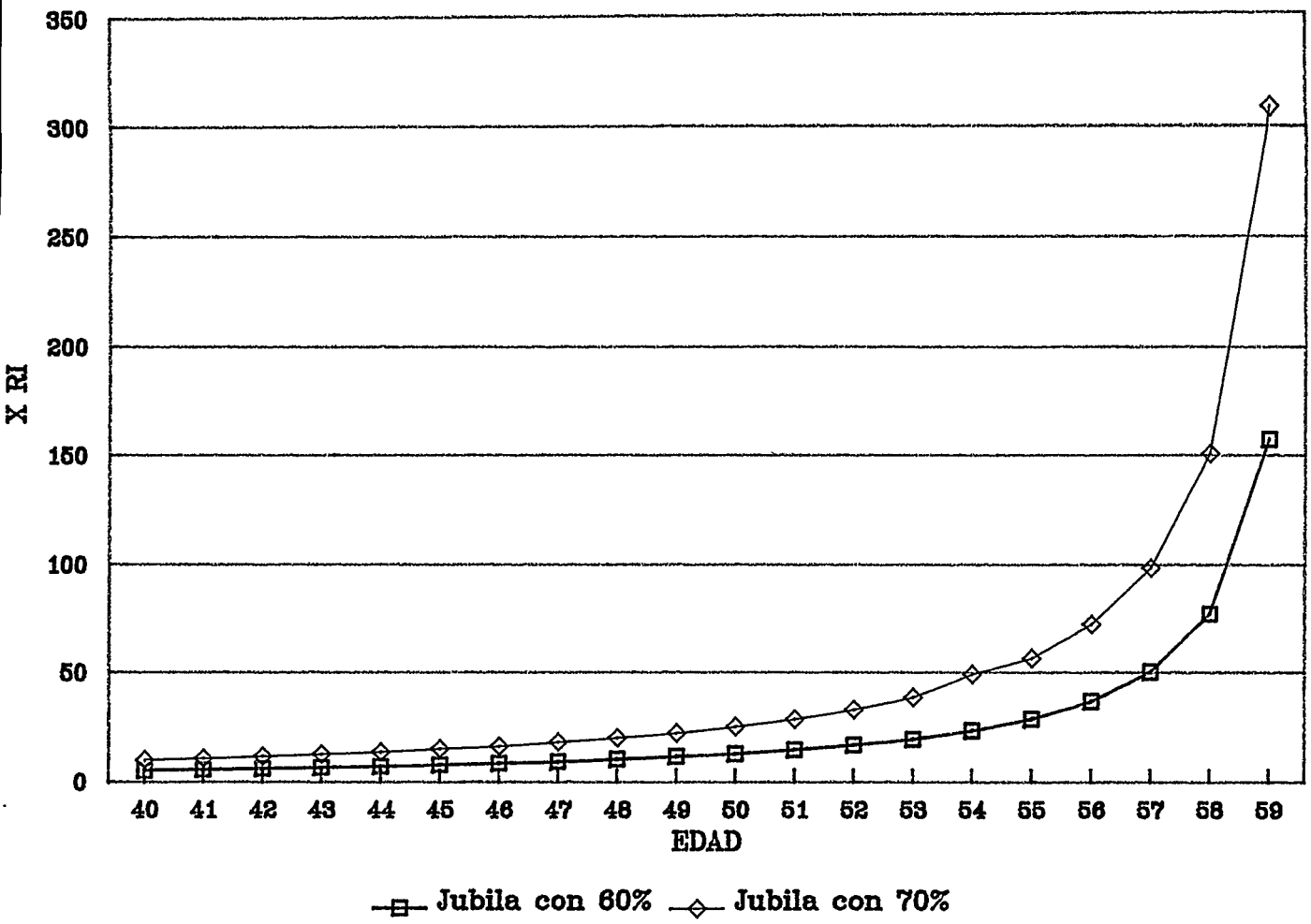
En esta alternativa, se supone para efectos de cálculo que el trabajador tiene 40 años de edad, lleva 15 de cotizaciones a una tasa normal del 10% de sus rentas imponibles y que desea anticipar su jubilación en 5 años con distintas pensiones (50%, 60% y 70% de la renta imponible. Ver Gráfico N° 7).

CUADRO 9

AÑOS COTIZ.	EDAD	50% RI	60% RI	70% RI
15	40	-	5,24	10.26
16	41	-	5.64	11.05
17	42	-	6.09	11.93
18	43	-	6.59	12.92
19	44	-	7.16	14.03
20	45	-	7.81	15.30
21	46	-	8.55	16.55
22	47	-	9.41	18.44
23	48	-	10.42	20.41
24	49	-	11.61	22.75
25	50	-	13.05	25.57
26	51	-	14.81	29.01
27	52	-	17.02	33.34
28	53	-	19.86	38.91
29	54	-	23.66	46.35
30	55	-	28.99	56.78
31	56	-	36.98	72.45
32	57	-	50.33	98.60
33	58	-	77.04	150.93
34	59	-	157.23	308.01
35	60	-	-	-

GRAFICO No 7

SOBRETASA



Luego es posible obtener las siguientes conclusiones respecto al actual sistema previsional.

1. Un trabajador que cotiza durante 35 años es posible que opte a una jubilación anticipada de 6 años, sin sobretasa adicional de cotización, obteniendo una pensión equivalente a 0,5 RI (comienza su edad laboral a los 25 años).

2. Un trabajador puede jubilar a la edad que desee teniendo en su cuenta individual de capitalización el saldo requerido para optar a pensiones del 50, 60 y 70 o más por cientos de su renta imponible, mediante dos vías:

   a) Sobretasa de cotización

   b) Ingreso de capital en el momento de jubilar.

   Sin embargo, la generalidad de los trabajadores de la División El Teniente presentan una vida laboral anterior a mayo de 1981, por lo tanto están afectos a una capitalización proveniente de los años trabajados anteriores a la fecha que está presentada por el Bono de Reconocimiento.

   El Bono de Reconocimiento se determina calculando a través de una fórmula similar a la que utilizan las Cajas de Previsión del régimen Antiguo, la pensión que el trabajador obtendría de acuerdo a los años que impuso en ellas, hasta el momento de su traspaso al nuevo sistema.

   Es por esto que es determinante en el cálculo de este Bono, el número de años que el trabajador cotizó en el antiguo sistema previsional. Esto queda determinado por el factor N/35 donde se indica el número de años que el trabajador cotizó en el antiguo sistema.

   La expresión general del cálculo de este Bono queda dado por:

   $$SR = RI * 12 * 0,8 * N/35 * K$$

   donde:

   RI : RENTA IMPONIBLE
   k : FACTOR EN FUNCION EXPECTATIVAS DE VIDA

En el análisis del Bono de Reconocimiento nos muestra que un trabajador cuya renta imponible sea de 60 UF y se cambió de sistema previsional con más de 15 años en el Antiguo Sistema, que los montos necesarios para jubilar anticipadamente o la sobretasa requerida se hacen más grandes para compensar las diferencias provenientes del cálculo del Bono de Reconocimiento.

Para el caso de un trabajador que su renta imponible es de 60 UF son aproximadamente las siguientes:

Año Antiguo Sistema	Diferencia respecto a caso teórico en el nuevo sistema (UF)
5	+ 70
10	+ 100
15	0
20	- 200
25	- 500
30	- 1.700
35	- 2.500

Por lo tanto, el Bono de Reconocimiento presenta un efecto negativo o positivo sobre la sobretasa que el trabajador está afecto para optar a una jubilación anticipada, dependiendo de:

- Renta imponible entre el antiguo y el nuevo sistema.
- Número de años cotizados.

5. JUBILACION ANTICIPADA EN LA DIVISION

5.1 ANTECEDENTES GENERALES

Como se ha expresado precedentemente en este estudio, el nuevo sistema previsional, establece como edades legales de jubilación (Pensión de Vejez) los 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres.

Sin perjuicio de lo anterior, este sistema contempla la posibilidad de jubilación anticipada basada en uno de sus conceptos base, como es la capitalización individual. En virtud de este concepto, los trabajadores afiliados a este sistema pueden efectuar cotizaciones mayores a fin de incrementar su aporte individual.

Otra vía o mecanismo de ahorro adicional, es mediante la cuenta de Ahorro Voluntario, en la que los afiliados pueden efectuar depósitos en forma directa o a través de su empleador, mediante una orden de descuento para que éste los descuente de la remuneración el monto del ahorro que desea enterar en su A.F.P.

Los trabajadores han manifestado a través de sus organizaciones sindicales su preocupación por tener la posibilidad de anticipar su edad de jubilación,preocupación que también ha sido considerada por la División, situación que es más latente en los trabajadores que desarrollan labores que causan un mayor desgaste orgánico por requerir esfuerzos excesivos, por efectuarse habitualmente a temperaturas excesivamente altas, por ejecutarse de noche, en labores subterráneas y otras formas que producen un mayor deterioro a la persona.

En el caso de la Gran Minería del Cobre, el posible deterioro de la capacidadde trabajo, se encuentra de alguna forma reflejado en las remuneraciones que los trabajadores perciben, lo que les puede permitir realizar un mayor esfuerzo de ahorro (cotizaciones voluntarias), durante su vida activa a fin de poder acceder a la jubilación anticipada.

Lo anterior, es factible llevarlo a la práctica si el trabajador se le presenta un programa concreto de sobrecotización, preparado por la Empresa, ya que la complejidad de los cálculos no permite que todo trabajador pueda por sí sólo determinar mayores tasas o aportes, y por otra parte, porque es importante otorgarles seguridad de que su mayor esfuerzo de ahorro rendirá los frutos esperados.

También sobre este tema se hace necesario crear conciencia del costo que significa adelantar la edad de jubilación; especialmente porque los trabajadores, en general, aún mantienen los conceptos del régimen antiguo, en que los costos de jubilar anticipadamente, ya sea por haber realizado trabajos que producirían deterioro de la capacidad o por haber completado años de imposiciones, lo pagaban el resto de los trabajadores o el Estado

5.2 PLAN DE JUBILACION ANTICIPADA

Se establece un plan que permita el objetivo de jubilar anticipadamente bajo las siguientes condiciones:

a) Pueden ingresar al plan de los trabajadores permanentes que cumplan el requisito básico de estar desempeñando un cargo que sea calificado por una Comisión Interna Especializada, como cargo con labores que producen deterioro de la capacidad de trabajo.

b) El trabajador permanente que desempeñe un cargo de los indicados en la letra (a) y desee acogerse al plan, debe presentar la solicitud correspondiente en formulario que existirá para ese efecto.

c) La Comisión determinará si el solicitante cumple o no con los requisitos para acceder a este plan.

d) Si una vez ingresado al plan, el trabajador pasa a desempeñar funciones que no signifiquen un deterioro de la capacidad de trabajo, sigue afecto al plan y gozando del beneficio.

e) El trabajador que ingresa al plan debe firmar un documento en el cual acepta todas y cada una de sus cláusulas, teniendo presente que su no cumplimiento íntegro y total, significa la pérdida del beneficio para él.

5.3 BASE DE CALCULO.

En el estudio de la jubilación anticipada en la División El Teniente, se analizaron dos alternativas:

El caso estudiado corresponde a un caso teórico en que el trabajador siempre ha cotizado en el nuevo sistema, por lo tanto no se considera el efecto del Bono de Reconocimiento, y se supone su aplicación a casos tipos promedios de la División. Es así, que se define lo siguiente:

a) El trabajador comenzó a cotizar en el nuevo sistema a los 25 años de edad.

b) La renta imponible es constante en el tiempo (medida en UF).

c) El trabajador tiene una cónyuge 3 años menor y al momento de pensionarse no tiene otras cargas familiares.

d) La edad de jubilación anticipada será de 60 años (sólo se analiza el caso de trabajador hombre, el sistema es ampliable a mujeres).

e) Se consideran los siguientes promedios divisionales:

CUADRO 10

	RENTA IMPONIBLE (UF)	PROMEDIO EDAD
ROL A	60	46,4
ROL B	45	46,2
ROL C	30	41,6

El sistema previsional tiene una rentabilidad constante en el tiempo de 4% anual.

5.4. ALTERNATIVAS

Sobretasa mensual

La sobretasa afecta del trabajador para poder jubilar anticipadamente de acuerdo con los cálculos y antecedentes entregados en el punto N°3 de este estudio y considerando las bases generales indicadas en el punto 4.1. son las siguientes:

CUADRO 11

	SOBRETASA	COSTO MENSUAL US$ (1. UF = 21 US$)
ROL A	15,3%	192
ROL B	12,92%	122
ROL C	11,05%	70

Esta alternativa fue eliminada, teniendo en cuenta el alto costo involucrado para el trabajador y el gasto que significaría para la División (aproximadamente MUS$ 7.800) al considerar a todos los trabajadores de la División.

Creación Fondos de Pensiones

Las características de esta alternativa es la creación de un fondo de pensiones con las mismas particularidades del actual fondo de indemnizaciones

La División provisionaría mensualmente un 85% de la sobretasa afecta del trabajador y éste un 15% directamente a la cuenta N° 1 de su respectiva A.F.P. Esta alternativa es aplicable sólo a los trabajadores que cumplen con los requisitos indicados en el punto 5.2.

El comportamiento teórico de este fondo se aprecia en el siguiente cuadro, para el cual se supone una rentabilidad divisional de un 9% para el fondo de pensiones previsionado.

Renta imponible	:	60 UF
Edad (Promedio Rol A)	:	46,4 años
Fondo necesario provisiones	:	42.000 US$
Sobretasa afecta	:	15,3%

La acumulación del fondo previsional, dependerá fundamentalmente de la edad del trabajador en el momento de ingresar al sistema, es así como en el gráfico N° 8 se aprecia como se comportaría este fondo para distintas edades de los trabajadores y es posible observar que al considerar el promedio de edad de 45 años los montos acumulados por los trabajadores de edad inferior a este promedio sobrepasarían a los acumulados por los trabajadores de edades superiores a 45 años.

En los siguientes gráficos N° 9 y 10 se analizan tres posibilidades de aporte del trabajador y de la División respectivamente, recomendándose un aporte del trabajador del 15% de su sobretasa.

GRAFICO Nº 8

ACUMULACION DE FONDOS PREVISIONALES

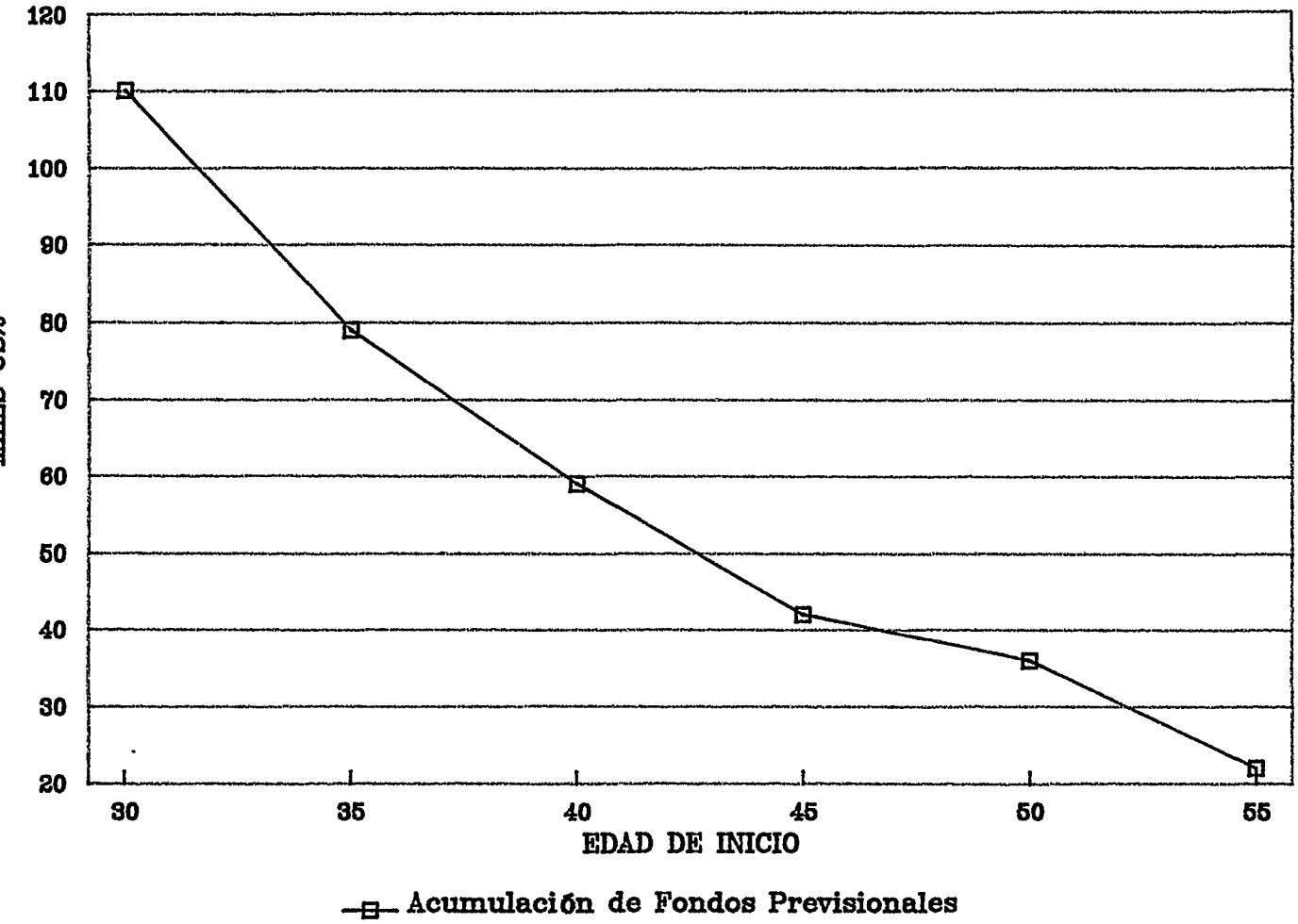


GRAFICO No 9

ALTERNATIVAS DE APORTE DEL TRABAJADOR

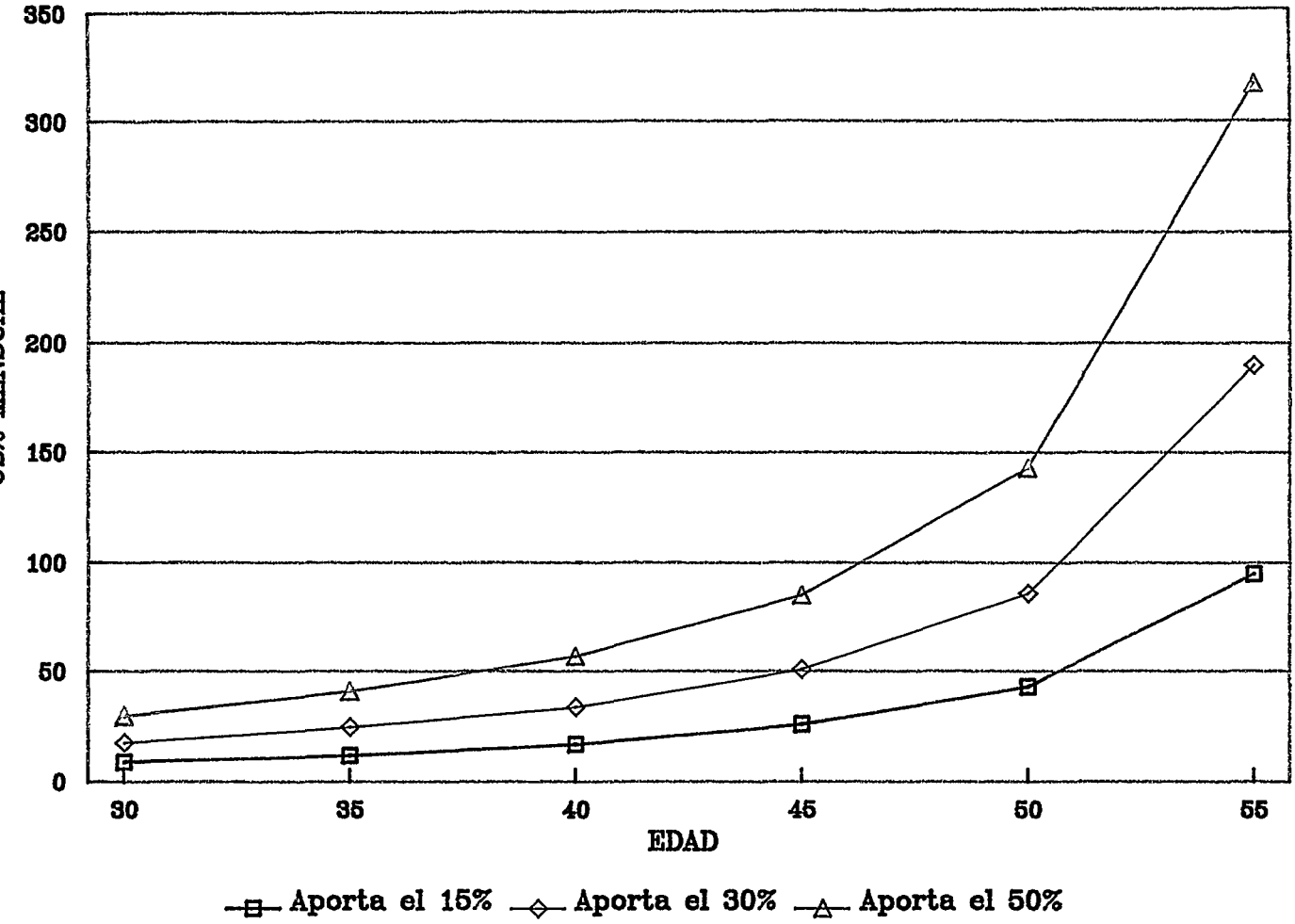
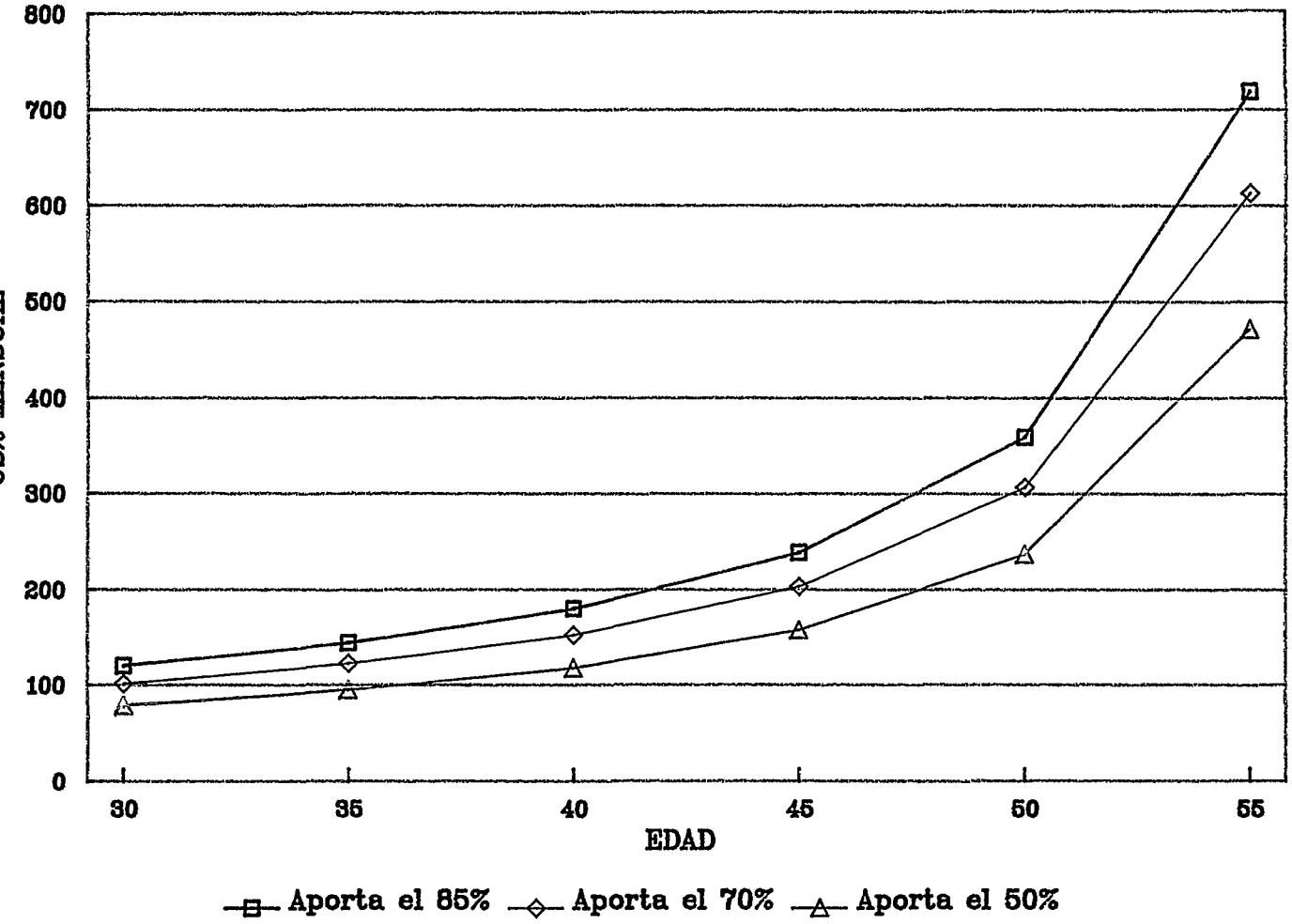


GRAFICO No 10

ALTERNATIVAS DE APORTE DE LA EMPRESA



ANEXO

ANUALIDAD GRUPO FAMILIAR 4,00%

TABLA ASEGURADO : RV-85-H
TABLA CONYUGE : B-85-m

EDAD ASEGURADO	EDAD CONYUGE	ANUALIDAD ASEGURADO	ANUALIDAD CONYUGE	ANUALIDAD GRUPO FAMILIAR
59	50	13,50	2,83	16,33
	51	13,50	2,72	16,28
	52	13,50	2,60	16,11
	53	13,50	2,49	15,99
	54	13,50	2,38	15,88
	55	13,50	2,27	15,78
	56	13,50	2,17	15,67
	57	13,50	2,06	15,56
	58	13,50	1,95	15,45
	59	13,50	1,85	15,35
	60	13,50	1,75	15,25
	61	13,50	1,65	15,15
	62	13,50	1,55	15,05
	63	13,50	1,46	14,98
	64	13,50	1,36	14,87
	65	13,50	1,88	14,78
	66	13,50	1,19	14,69
	67	13,50	1,11	14,61
	68	13,50	1,03	14,53
	69	13,50	0,95	14,45
60	50	13,18	2,98	16,15
	51	13,18	2,86	16,04
	52	13,18	2,75	15,93
	53	13,18	2,64	15,81
	54	13,18	2,52	15,70
	55	13,18	2,41	15,58
	56	13,18	2,30	15,47
	57	13,18	2,18	15,36
	58	13,18	2,07	15,25
	59	13.18	1,97	15,14
	60	13,18	1,86	15,04
	61	13,18	1,78	14,93
	62	13,18	1,65	14,83
	63	13,18	1,55	14,73
	64	13,18	1,46	14,63
	65	13,18	1,38	14,54
	66	13,18	1,27	14,45
	67	13,18	1,19	14,36
	68	13,18	1,10	14,28
	69	13,18	1,02	14,20
	70	13,18	0,95	14,12

BIBLIOGRAFIA

- Decreto Ley N° 2.448, del 26 Diciembre 1978.
- Ley N° 10.383 del 26 de julio 1968. Régimen previsional de los trabajadores afectos al Servicio Seguro Social.
- Ley N° 10.475 del 26 de agosto de 1952. Régimen Previsional de Empleados Particulares.
- Decreto Ley N° 3.500, del 4 de noviembre de 1980. Régimen de Previsión Social, derivado de la capitalización individual.
- Ley N° 18.646, del 29 de agosto de 1987. Introduce modificaciones al Decreto Ley N° 3.500.
- Ley N° 18.964, del 10 de marzo 1990, Introduce modificaciones al Decreto Ley N° 3.500.
- Circulares N° 466, 540, 691 de la Superintendencia de Administradoras de Fondos y Pensiones.
- Informe "BASE DE UNA JUBILACION ANTICIPADA".

  de Cecilia Vianco Arredondo.

BIBLIOGRAFIA

- Decreto Ley N° 2.448, del 26 Diciembre 1978.

- Ley N° 10.383 del 26 de julio 1968. Régimen previsional de los trabajadores afectos al Servicio Seguro Social.

- Ley N° 10.475 del 26 de agosto de 1952. Régimen Previsional de Empleados Particulares.

- Decreto Ley N° 3.500, del 4 de noviembre de 1980. Régimen de Previsión Social, derivado de la capitalización individual.

- Ley N° 18.646, del 29 de agosto de 1987. Introduce modificaciones al Decreto Ley N° 3.500.

- Ley N° 18.964, del 10 de marzo 1990, Introduce modificaciones al Decreto Ley N° 3.500.

- Circulares N° 466, 540, 691 de la Superintendencia de Administradoras de Fondos y Pensiones.

- Informe "BASE DE UNA JUBILACION ANTICIPADA". de Cecilia Vianco Arredondo.