

MINUTA – RESUMEN EJECUTIVO
MARCO PARA LA DISCUSION EN PARTICULAR
PROYECTO DE REFORMA PREVISIONAL

- **ANTECEDENTES.**

El documento presentado por el Ministro de Hacienda, Mario Marcel, y la Ministra del Trabajo, Jeannette Jara, surgen desde la votación del proyecto en la Cámara de Diputadas y Diputados y los aportes que se realizaron en dicha oportunidad; aspectos del proyecto del ejecutivo que suscitan consenso; propuestas y opiniones de técnicos en la Comisión de Trabajo del Senado y de la Comisión técnica constituida por asesores de los H. Senadores y Senadores de dicha instancia.

La propuesta se presenta siguiendo el acuerdo de la Comisión de abordar seis tópicos básicos en la discusión previsional, los cuales persiguen el objetivo que el sistema de pensiones chileno sea capaz de (a) prevenir el riesgo de pobreza en la vejez; (b) asegurar continuidad de ingresos en la etapa pasiva, y (c) mitigar riesgos ajenos a la voluntad de las personas.

En este sentido, se han considerado además los eventuales impactos que tiene la regulación en el comportamiento de las personas, evitando efectos secundarios no deseados sobre el mercado del trabajo y, con dicha finalidad, las propuestas recogen opiniones que permiten proveer tópicos de acuerdo y una base sólida para la discusión en particular, considerando diagnósticos y metas cuantitativas compartidas por quienes intervienen en la discusión de la política pública.

i. Principales propuestas para el aumento de volumen de ahorros y densidad de cotización en el pilar de contribución definida.

1. Establecer una cotización para pensiones de 6% de la remuneración imponible, de cargo del empleador, destinada a incrementar el volumen de ahorro previsional y contingencias no cubiertas, en las proporciones y formas que se proponen en el punto E).
2. Aumentar en forma gradual el tope de renta imponible para pensiones (actual: UF 84,3 o poco más de \$ 3 millones mensuales) hasta igualar el tope imponible del Seguro de Cesantía (actual: UF 126,6, aproximadamente \$4,8 millones).
3. Aumentar el aporte del Seguro de Cesantía para cubrir la cotización para pensiones de los trabajadores que pierden su empleo, abordando lagunas previsionales
4. Establecer un mecanismo simplificado de cotización para trabajadores por cuenta propia e independientes, con un aporte fijo mensual en pesos con mecanismos de pago automático.
5. Centralizar el sistema de cobranza de cotizaciones previsionales para agilizar y cumplir con dicho objetivo con un servicio licitado.
6. Revisar los criterios y las fórmulas para la aplicación de multas y recargos en caso de deudas, evitando que la penalización actual al empleador genere la imposibilidad del pago de la deuda, fijando un interés que resguarde y asegure la rentabilidad que hubiesen generado las cotizaciones impagas.

ii. Principales propuestas para elevar el retorno de los recursos aportados por los trabajadores a través de ajustes al sistema de pensiones y modificaciones a la industria que fortalezcan la competencia.

1. Sustituir el sistema de multifondos por un esquema de Fondos Generacionales que en su riesgo considere la edad de los afiliados, siendo más conservador cuando se acercan a la edad de retiro, protegiendo a los futuros pensionados.
2. Establecer carteras de referencia para cada fondo generacional y que esto genere incentivos y castigos de acuerdo con el desempeño que tengan los inversores previsionales, fijándose lo anterior a través de estudios técnicos además de consultas públicas.
3. Licitación de grupos de afiliados aleatorios, en un porcentaje de hasta 10% de los afiliados, que adjudique la administración del ahorro previsional a quien oferte menor comisión, la que deberá mantener por 10 años, evitando pagos excesivos en comisiones y resguardando el correcto desempeño de los inversores a través del punto anterior. Se permite a los afiliados desistir de la licitación o cambiarse de inversor de pensiones en cualquier momento, respetando la libertad de elección y permitiendo la retractación.
4. Estipular un límite de participación de mercado (tanto en términos de afiliados como de activos administrados) para que un inversor de pensiones pueda participar de la licitación, evitando generar distorsiones de mercado en dicha instancia.
5. A fin de disminuir actuales barreras a la entrada para los inversores de pensiones se establece un encaje reducido, el que respaldará los aportes que deban efectuar los propios inversores en caso de un mal desempeño.
6. Limitar el valor máximo de las comisiones indirectas que pueden ser descontadas de los fondos de pensiones y las comisiones implícitas a vehículos de inversión que inviertan más del 10% en activos locales, con excepción en activos alternativos locales que no podrán ser financiadas con recursos de los fondos previsionales.
7. Separar contable, administrativa y legalmente las funciones de administración de cuentas y gestión de inversiones que realizan las actuales AFP, de tal modo de que éstas puedan ser provistas por entidades distintas, mejorando la competencia. Corresponderá al inversor de fondos subcontratar los servicios propios de la administración de cuentas con uno o más proveedores externos.
8. Permitir la participación del Estado en la gestión de las inversiones de los fondos previsionales en igualdad de condiciones que los gestores privados, permitiendo que los afiliados puedan libremente elegir.

iii. Principales propuestas en materia de Pensión Garantizada Universal para prevenir la pobreza en la vejez y resguardar el comportamiento de las y los afiliados.

1. Aumentar el Valor de la PGU a \$ 250.000, monto que se encuentra prudencialmente por sobre la línea de la pobreza y evita que existan personas mayores en situación de pobreza. Para ello es necesaria la aprobación del pacto por el crecimiento económico, el progreso social y la responsabilidad fiscal, Boletín N°16621-05.
2. Fijar un período de carencia en que la PGU se reajuste sólo de acuerdo con el IPC, para estabilizar su valor previo a la actualización de este, en plazos predeterminados y sobre la base de criterios objetivos. Asimismo, fijar un procedimiento robusto para futuros reajustes, que evalúe tanto la suficiencia, impactos en mercado del trabajo e implicancias fiscales de aumentos del monto

de la PGU, emitiendo una opinión fundada para la consideración de los ministros de Hacienda y Trabajo.

3. Permitir el acceso a los beneficios del sistema solidario de pensiones a los beneficiarios de leyes reparatorias.

4. Mantener la cobertura de la PGU en el 90% de los pensionados, redestinando los recursos en el fortalecimiento de los mecanismos que permitan elevar la tasa de reemplazo de los pensionados de segmentos medios a través del seguro social.

IV. Principales propuestas para el aseguramiento frente a riesgos sobrevivientes o inherentes de los afiliados y afiliadas que estos no pueden alterar.

1. Establecer un mecanismo de seguro financiada con cotización del empleador que permita compensar la brecha en el monto de pensión de las mujeres por su mayor sobrevivencia, garantizando que, a los 65 años, e igual ahorro y grupo familiar se obtenga la misma pensión.

2. Establecer en la cotización de cargo del empleador solidaridad intrageneracional, con el objetivo de compensar las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, y las consecuencias que genera la carga cultural de las labores de cuidado, que impacta, por ejemplo, en mayor subempleo en el caso de las mujeres y repercute en el monto de sus pensiones futuras.

3. Diseñar un seguro de longevidad que pueda incorporarse a las modalidades de jubilación de que disponen los trabajadores al momento del retiro, según las recomendaciones de la OCDE.

4. Garantizar la competencia transparente en las ofertas de pensión de los afiliados, quienes tendrán el derecho a que todas estén disponibles en el Sistema de Consultas de Ofertas y Montos de Pensión (SCOMP), evitando ofertas por fuera del sistema, las que muchas veces perjudican al afiliado dada la existencia de menor información y conocimiento.

V. Principales propuestas relativas a modalidades adicionales de aseguramiento y obtención de potenciales beneficios para los actuales pensionados que permitan abordar la insuficiencia de las pensiones autofinanciadas.

1. Creación del Fondo de Acumulación, Compensación y Garantía del Seguro Social, que se constituirá con una cotización permanente, de cargo del empleador, de un 1% de las remuneraciones, de un Aporte Solidario Reembolsable de un máximo de 2% de las remuneraciones con cargo al empleador, de carácter transitorio, y con aporte fiscal.

2. El Fondo de Acumulación y Compensación permitirá, como consecuencia de la incorporación de solidaridad al sistema, mejorar las pensiones de los actuales jubilados y de quienes lo hagan durante los próximos 20 años, otorgando una garantía equivalente a 0,1 UF por año cotizado que se sumará a la pensión, con un mínimo de entre 5 a 10 años y un máximo de 30 años. El referido tope se irá reduciendo progresivamente para quienes se pensionen con posterioridad al año 20 hasta su extinción.

3. El Fondo también permitirá la creación de un seguro para abordar las diferencias entre expectativas de vida entre hombres y mujeres, garantizando una pensión igual en idénticas condiciones, eliminando la discriminación de género que sufren las mujeres, este aspecto se financiará con el 1% de la cotización de cargo del empleador.

4. En conjunto con el aporte fiscal, el Aporte Solidario Reembolsable permitirá financiar la garantía, estando constituido por 2 puntos porcentuales de la cotización de cargo del empleador

durante los primeros 20 años, reduciéndose paulatinamente durante los años siguientes. Este aporte solidario funcionará similar a los bonos de reconocimiento y se reembolsará a los trabajadores con un interés de entre el 2 al 3%, lo que se determinará con parámetros técnicos objetivos e independientes.

5. El Fondo tendrá características institucionales, contables y operacionales similares al Fondo Solidario del Seguro de Cesantía. Este contará con un régimen de inversión que fije las reglas de inversión de los fondos en base al objetivo de rentabilidad y pago de obligaciones con los cotizantes.

VI. Principales propuestas para mejoras institucionales, estándares de información, exigencias de transparencia y participación, instancias de educación y participación

1. La Superintendencia de Pensiones se transformará en una Comisión de Pensiones, órgano autónomo, de carácter técnico y con dirección colegiada, siguiendo ejemplos de otras instituciones como la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

2. Establecer, para el Fondo de Acumulación, Compensación y Garantía del Seguro Social, una estructura de gobernanza que asegure su carácter técnico, la independencia del gobierno de turno, separado del Fisco y la responsabilidad por el uso transparente y eficiente de los recursos que administrará. Contará con un Directorio cuyos integrantes serán nombrados por el Presidente de la República, con acuerdo del Senado, por mayoría absoluta de sus miembros y desanclado de los distintos ciclos políticos.

3. Fortalecer el Consejo Consultivo Previsional (CCP), dotándolo de más recursos, humanos y financieros, que le permitan desarrollar sus propias estimaciones y con ello tener independencia en sus análisis que permitan monitorear el funcionamiento del sistema de pensiones

4. Releva el rol de la Comisión de Usuarios del sistema de pensiones, modificando su composición y aumentando la transparencia en el nombramiento de los directores que eligen los inversores de pensiones. De esta forma, se propone que la Comisión de Usuarios seleccionará una terna de candidatos a directores, y los inversores de pensiones seleccionarán entre esa terna al correspondiente director, evitando la discrecionalidad y los potenciales conflictos de interés en el sistema.

- METAS PARA EL SISTEMA EN REGIMEN

1. Reducir a cero el número de pensionados con ingresos por debajo de la línea de la pobreza

2. Elevar la densidad de cotizaciones en 10 puntos porcentuales

3. Elevar en 0,5% el retorno neto de los aportes de los trabajadores al sistema.

4. Reducir todas las brechas que actualmente perjudican a las mujeres, derivadas de sus diferencias de renta, participación en el mercado, densidad de cotizaciones y expectativas de vida.

5. Alcanzar una tasa de reemplazo promedio de entre 70% y 75% de las remuneraciones de los últimos 10 años en actividad, minimizando la varianza en torno a este promedio y sosteniéndola en el tiempo.

6. Asegurar que los aportes fiscales al sistema sean compatibles con la sostenibilidad fiscal en el mediano y largo plazo.