



**PROPUESTA
REFORMA DE PENSIONES
RENOVACIÓN NACIONAL**

JUNIO 2023

ÍNDICE

I.	¿Por qué presentamos una propuesta distinta a la del Gobierno? ...	03
	¿Por qué son bajas las pensiones en Chile?	03
II.	Técnica Legislativa	07
III.	Contenido de la propuesta	08
	1. ¿En qué consiste la propuesta?.....	08
	2. ¿Por qué esta propuesta fortalece la solidaridad del sistema de pensiones?	09
	3. Solidaridad Intergeneracional: Incremento de la PGU a \$300.000	12
	4. Pilar Contributivo Obligatorio: Aumento de la tasa de cotización	14
	5. Pilar Contributivo Obligatorio: Solidaridad Intrageneracional de Género	15
	Variante adicional	19
	Otra medida con enfoque de género	19
	6. Lagunas Previsionales: Incremento de la densidad de cotizaciones.	20
	7. Comisiones de Administración Delegada	20
	8. Mantención de los Multi Fondos	22
	9. Cambio de las comisiones de administración y castigo por Rentabilidades negativas	23
	10. Mantención del Retiro Programado e Introducción de una nueva modalidad colectiva o mutualizada	24
	11. Derecho a elegir	25
IV.	Conclusión	26

PROPUESTA DE REFORMA DE PENSIONES

I.- ¿POR QUÉ PRESENTAMOS UNA PROPUESTA DISTINTA A LA DEL GOBIERNO?

La seguridad social es un derecho fundamental de las personas, por ello los trabajadores y trabajadoras de Chile tienen derecho a vivir una vejez digna que les permita satisfacer de manera adecuada sus necesidades diarias durante su etapa laboral pasiva, después de haber trabajado durante toda su vida.

Existe un consenso nacional de que el sistema de pensiones está otorgando pensiones bajas y que es importante que la reforma que se apruebe tenga como objetivo **“aumentar las pensiones”**. La Pensión Garantizada Universal establecida el 2022 mejoró notablemente las pensiones, particularmente incrementó la tasa de reemplazo de los trabajadores de ingresos bajos y medio bajos. Se entiende por tasa de reemplazo el porcentaje que representa el monto de la pensión final (PGU + pensión autofinanciada AFP + APV) sobre la última o últimas remuneraciones del trabajador.

¿Por qué son bajas las pensiones en Chile?

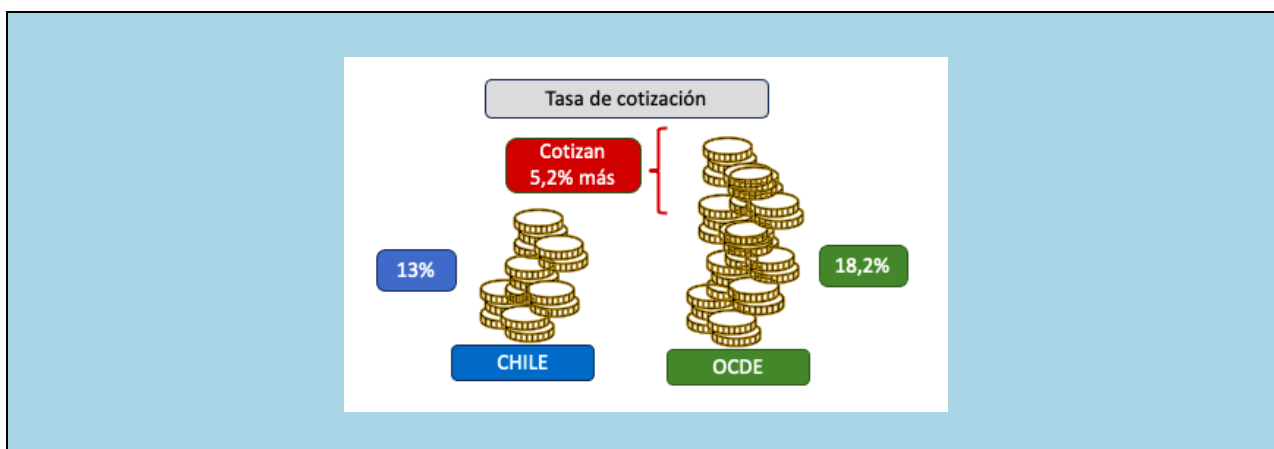
Las razones principales que originan pensiones bajas en el país son las siguientes:

- ***Los salarios, en general, son bajos y la pensión es un reflejo de los salarios durante la vida activa de una persona*** que se refleja en la ya mencionada **“tasa de reemplazo”**. En los países con sistemas de pensiones más desarrollados dicha tasa es 60%, o sea representa el 60% del último ingreso de los trabajadores. Por ejemplo si tomamos datos de Chile tendríamos los siguientes montos de pensión:

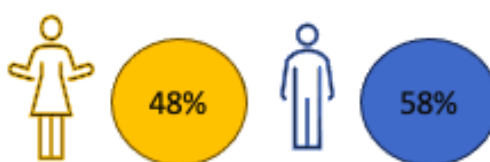
Remuneración (*)	Monto del salario (\$) (*)	Monto Pensión (60%) (\$)
Ingreso mínimo	440.000	264.000
Promedio independientes	676.239	405.743
Promedio dependientes	1.113.697	668.218

(*) Fuente: Superintendencia de Pensiones a abril de 2023

- **La tasa de cotización o los aportes al sistema de pensiones en Chile son bajos**, ascienden a un poco menos del 13%, considerando la contribución que va a la cuenta individual de la persona, la cotización del seguro de invalidez y sobrevivencia (para cubrir tales contingencias si es que ocurren) y la comisión de administración. El promedio de los países OCDE, al cual Chile pertenece es de un 18,2%, esto es, más de 5 puntos porcentuales (pp.) o 5% que lo que se cotiza en el país.

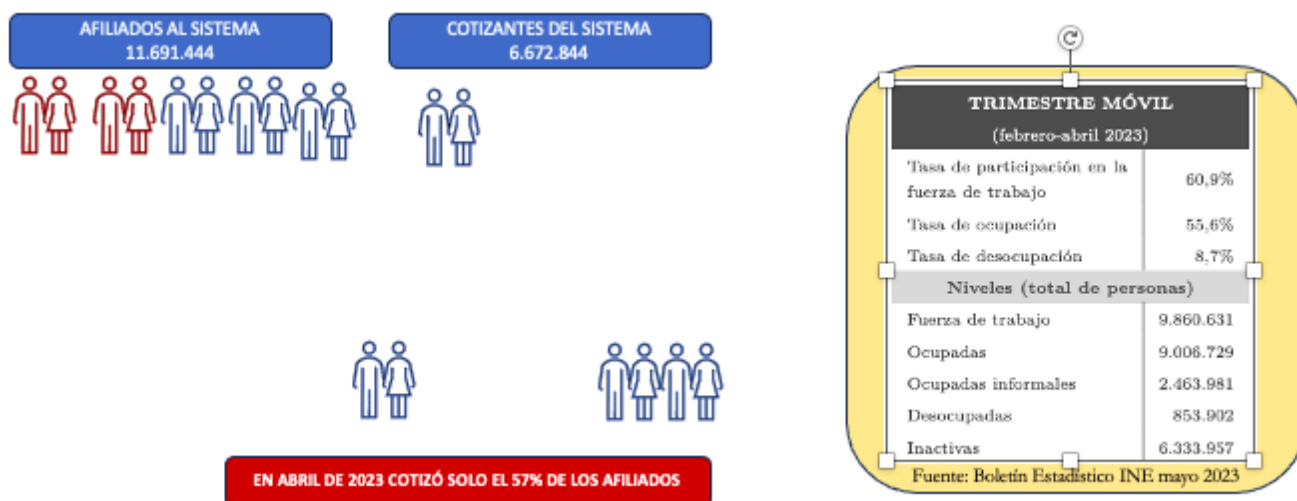


- **La densidad de cotizaciones es baja**, esto es, el tiempo durante el cual los chilenos cotizan durante su vida laboral activa. Los Hombres lo hacen aproximadamente un 58% de la vida laboral y las mujeres un 48%. Esto nos muestra que solo se cotiza en el país la mitad del tiempo que se trabaja.



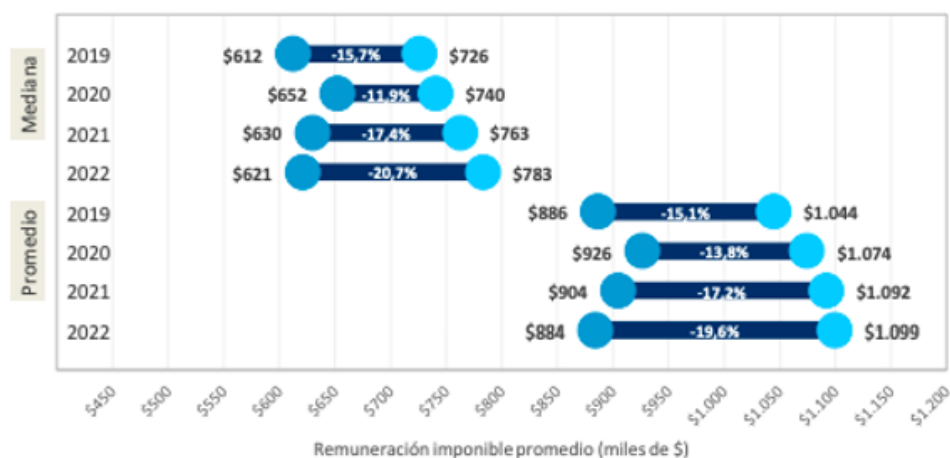
- **No todos los trabajadores/as están obligados a cotizar en Chile**, solo lo hacen los dependientes con contrato de trabajo formal y los independientes que emiten boletas de honorarios, todo el resto de independientes formales (entre ellos los cuenta propia, los independientes afectos a renta presunta y otros formales que declaran impuestos ante el Servicio de Impuestos Internos) y los informales no cotizan para pensiones, luego no ahorran para financiar una pensión.

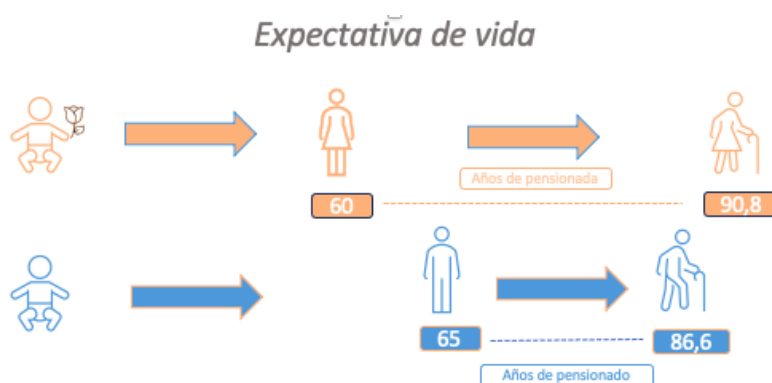
Afiliados vs. Cotizantes



- El mercado laboral muestra inequidades de género que perjudican a la mujer** en su salario y en sus oportunidades laborales, debido al impacto que puede tener la maternidad, que sigue afectando de manera principal a las mujeres. A esto se le suman ciertos parámetros previsionales que no la favorecen al momento de pensionarse, tales como, una edad más temprana para acceder a la pensión (60 años en lugar de 65 los hombres), una expectativa de vida mayor a la de los hombres (mujeres 90,8 años versus los hombres 86,6 años), lo que implica un mayor período de tiempo para financiar una pensión con sus ahorros.

Promedio y mediana de remuneración imponible y brechas, según sexo Junio de cada año (en pesos de junio 2022)





El actual gobierno presentó un proyecto de reforma de pensiones (Boletín 15480-13) que no ha tenido una buena recepción en el mundo político ni en el técnico ni en la ciudadanía, puesto que pretende refundar el sistema de pensiones desconociendo las bondades que el sistema tiene, las deficiencias que son corregibles e ignorando los atributos que las personas reconocen y forman parte de la esencia del sistema, tales como:

- ***Propiedad de los fondos***
- ***Herencia***
- ***Libertad de elección.***

Por ello nuestra propuesta -además de reconocer estas características tan apreciadas según lo muestran las encuestas- también recoge otras modificaciones que permiten mejorar el sistema actual, corregir algunas deficiencias que tiene, incorporar más solidaridad y contribuir a legitimar el sistema a los ojos de la ciudadanía.

CHILE no necesita reinstaurar un sistema de reparto

Es de todos conocido que los sistemas de reparto tienen un problema de sostenibilidad financiera en el tiempo, debido a la demografía del país. Cada vez tendremos más adultos mayores con una esperanza de vida aún mayor, por lo que el costo fiscal de este tipo de sistema es creciente en el tiempo y compromete el gasto público en desmedro de otras contingencias sociales que también el país debe satisfacer. Las necesidades sociales son múltiples y los recursos escasos y limitados.

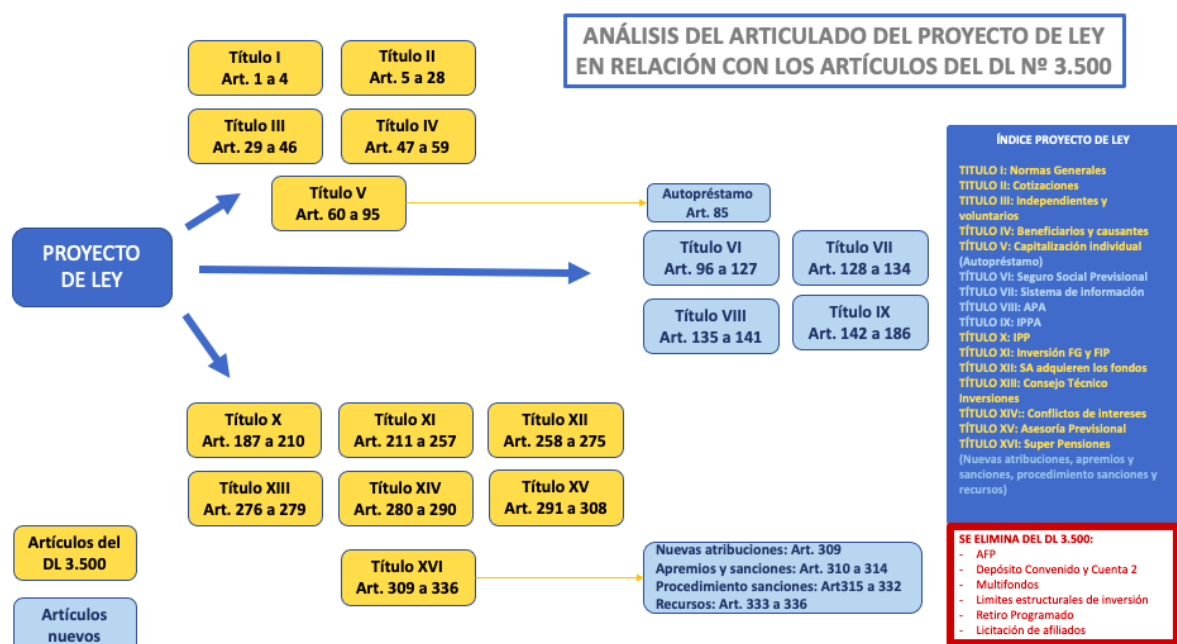
II. TÉCNICA LEGISLATIVA

El proyecto de ley del Gobierno utiliza como técnica legislativa la derogación del decreto ley N.º 3.500, de 1980, en circunstancias que mantiene todas las disposiciones de dicho cuerpo legal introduciendo solo capítulos nuevos para el autopréstamos, Seguros Social, el Administrador Público Autónomo (APA), los Inversores de Pensiones Privados (IPP) y el Inversor de Pensiones Público y Autónomo (IPPA).

Tal derogación obliga a discutir disposiciones que no son cuestionadas, puede omitir disposiciones claves originando vacíos o lagunas legales que requerirán de interpretación y afectar otras disposiciones legales que se remiten al referido decreto ley.

La presente propuesta postula mantener el decreto ley N.º 3.500, de 1980, con el objeto de evitar lagunas legales, disposiciones que tienen vigencia en otras materias de la seguridad social y evitar discusiones innecesarias de artículos que no merecen duda alguna.

A continuación, se muestra un esquema con los artículos que subsisten del DL N.º 3.500 y aquellos que se incorporan en el proyecto de ley, lo que permite ilustrar la conveniencia de mantener el referido decreto ley. Si existe algún prejuicio por el hecho de que es un decreto ley, el mismo proyecto podría facultar al Presidente de la República para refundir el texto mediante un Decreto con Fuerza de Ley (DFL) y así a futuro referirse al DFL y no al DL.



III. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA PROPUESTA?

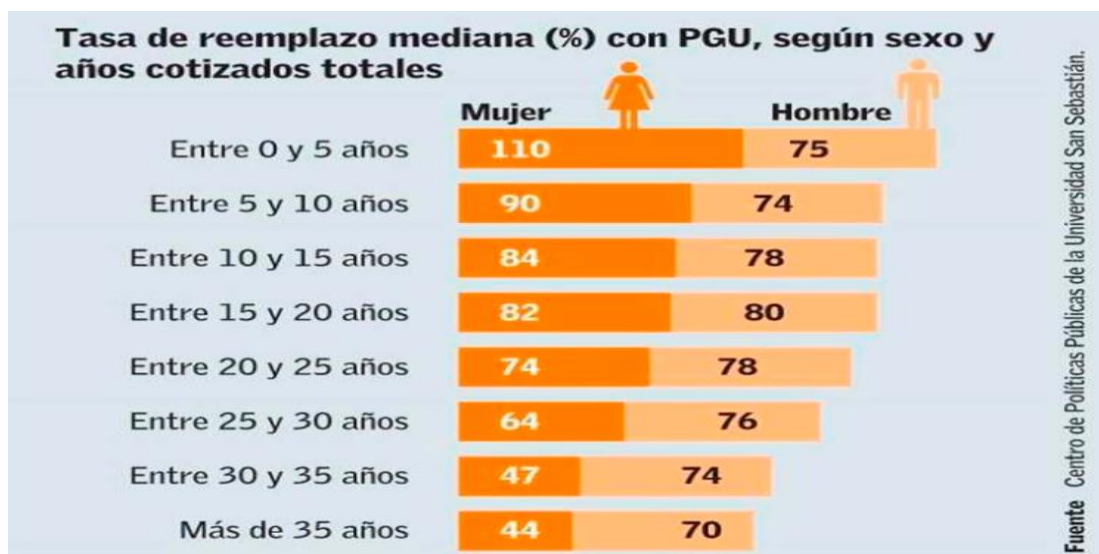
Entendiendo que el diagnóstico actual del sistema de pensiones chileno muestra:

- a) Un aumento considerable de la tasa de reemplazo de los trabajadores de ingresos bajos y medio bajos debido al establecimiento de la Pensión Garantizada Universal (“PGU”); y
- b) Bajo monto de las pensiones que reciben algunos grupos o sectores de la población, esto es, los pensionados/as actuales; las mujeres; y los trabajadores/as de clase media.

Se ha diseñado una propuesta que tiene como foco, en el pilar solidario, los pensionados actuales, y en el pilar contributivo, las mujeres y la clase media, respetando así los **principios de la seguridad social**, donde las contribuciones se destinan a prestaciones contributivas y los beneficios no contributivos se pagan con el erario público. Esta propuesta fortalece el **principio de solidaridad**, tanto en el pilar solidario como contributivo, tiene siempre en miras el **principio de sostenibilidad**, con la finalidad de entregar prestaciones que sean permanentes en el tiempo, y el **principio de afectación** en que las contribuciones se destinan a pagar las prestaciones del sistema de pensiones y no otras.

INCREMENTO DE LA TASA DE REEMPLAZO POR LA PGU

	Tasa de reemplazo mediana (%)		Pensión mediana	
	Sin PGU	Con PGU	Sin PGU	Con PGU
Hombres	33	74	\$136.979	\$317.993
Mujeres	16	79	\$36.396	\$231.343
Total	24	76	\$82.055	\$267.370



INGRESOS MENORES A \$410.277		INGRESOS ENTRE \$747.762 Y \$1.227.521	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
120%	115%	45%	38%

FUENTE: Centro de Políticas Públicas de la Universidad San Sebastián

2. ¿POR QUÉ ESTA PROPUESTA FORTALECE LA SOLIDARIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES?

El sistema de pensiones chileno, al igual que todo sistema de la seguridad social, cumple con el principio de solidaridad, pero esta propuesta perfecciona dicho principio adicionando la solidaridad intergeneracional en el pilar solidario e intrageneracional en el pilar contributivo obligatorio.

De esta forma, el sistema de pensiones chileno contemplaría la solidaridad en sus tres pilares:



PILAR SOLIDARIO

- Financiamiento fiscal (gasto público) para financiar *Solidaridad Intergeneracional*.
- La sociedad entera contribuye para todas las personas coticen o no.
- Cualquier nueva prestación que se otorgue a los pensionados/as actuales, bajo los principios de la seguridad social, se tratará de una prestación no contributiva, puesto que las personas ya pensionadas dejaron de cotizar y al no tener que contribuir al nuevo sistema los beneficios que reciban deben ser de carácter no contributivo, esto es, provenientes del pilar solidario con financiamiento del gasto público.
- El monto de la PGU debe ser de un valor que permita satisfacer necesidades básicas, pero que no desincentive a cotizar a las personas de ingresos bajos. Por ello, muchos hacen referencia a la línea de la pobreza. Siguiendo esta postura de no desincentivar la cotización y formalización en el empleo, esta propuesta contempla un aumento de la PGU, según años cotizados, de manera tal que mientras más años se hayan cotizado mayor será el monto de la PGU para esa persona en particular.

PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO

- Financiamiento proviene de las cotizaciones de los trabajadores obligados a cotizar.
- Las prestaciones contributivas deben otorgarse a quienes hayan contribuido al sistema de pensiones que contemple dicha prestación. Por ejemplo, si se crea un beneficio adicional para las mujeres, dicho beneficio debe corresponder a las mujeres que contribuyen al sistema de pensiones que contempla ese nuevo beneficio.
- Como se mostró en el N° 2 precedente, las mujeres afiliadas al sistema de pensiones se ven perjudicadas por factores que caracterizan al mercado laboral chileno y por algunos parámetros propios del sistema de pensiones. En general, las mujeres respecto de los hombres tienen una remuneración menor, su formalización laboral es más baja lo que implica una menor densidad de cotizaciones, el derecho a obtener la pensión se devenga 5 años antes que el derecho del hombre y sobreviven 4,2 años más que sus pares masculinos. Lo anterior implica que deben autofinanciarse una pensión por mucho más tiempo que los hombres.
- Con el objeto de corregir las inequidades del mercado laboral y las inequidades paramétricas del sistema, esta propuesta establece una *Solidaridad Intrageneracional*, en beneficio de las mujeres que se encuentran cotizando.

¿Por qué la solidaridad intrageneracional en el pilar contributivo se establece solo en beneficio de las mujeres?

Si el foco de la reforma son los pensionados actuales, la clase media y las mujeres, optamos por estas últimas porque:

- Los **PENSIONADOS ACTUALES** el beneficio debe tener el carácter de no contributivo, puesto que no aportaron cotizaciones a este nuevo sistema que se establecerá. De pagarse beneficios a los pensionados actuales con los aportes de los actuales trabajadores y sus empleadores se estaría perjudicando principalmente a los trabajadores jóvenes, dado que nadie les restituirá ese dinero para autofinanciar su pensión contributiva.
- La **CLASE MEDIA** necesita ahorrar más para obtener una mejor pensión y si solidariza sus cotizaciones, en beneficio de las personas de menores ingresos, pierde el foco la reforma, ya que las personas de ingresos bajos ya alcanzaron una tasa de reemplazo óptima y las personas de la clase media, en lugar de incrementar su ahorro para la pensión, lo disminuirían porque estarían destinando parte de sus cotizaciones a otras personas.

La reforma presentada por el gobierno establece una solidaridad intrageneracional entre todas y todos los cotizantes, donde un 30% de la cotización se distribuye de acuerdo con el sueldo promedio del sistema (a abril de 2023 el sueldo promedio según la Superintendencia de Pensiones era \$1.113.697). Luego, todo aquel que gane más de la suma mencionada estaría perdiendo parte de esas cotizaciones que le permitirían incrementar su ahorro para obtener una nueva pensión. Si se aplicará la rentabilidad nocional de 2%, los afiliados pierden por rentabilidad, puesto que la estimada de mercado duplica el 2%. En definitiva, la clase media pierde por cotización y por rentabilidad con la propuesta de gobierno.

- Las **MUJERES** es el sector más urgente que debemos hacernos cargo vía solidaridad contributiva, esto es, que los hombres destinen parte de su cotización a todas las mujeres por partes iguales, distribución que beneficiará a todas y en mayor medida a las de menores ingresos. Idealmente, esta solidaridad que corrige la brecha de género debería ir decreciendo en el tiempo, a medida que los gobiernos implementen políticas públicas que vayan eliminando dicha brecha.

PILAR VOLUNTARIO

El proyecto contempla mantener las Franquicias tributarias para los APV de ingresos altos y mantener a bonificación fiscal para los APV de ingresos más bajos y medios bajos.

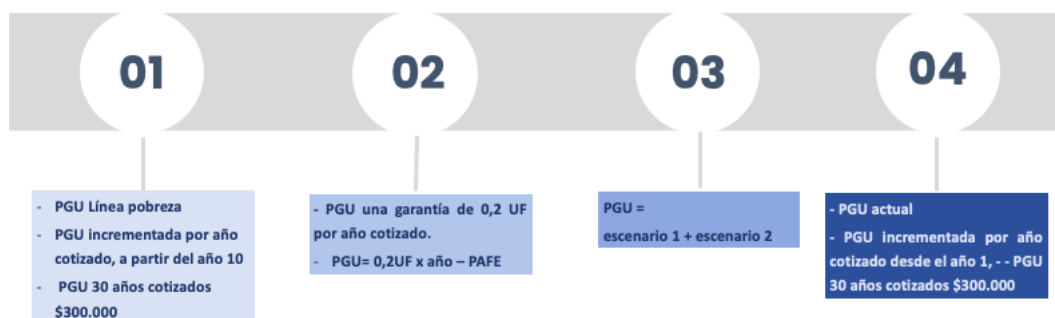
3. SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL: INCREMENTO DE LA PGU A \$300.000

La PGU ha contribuido notablemente al aumento de las pensiones en Chile. El gobierno ha propuesto un aumento de la PGU a \$250.000 para todos, con el inconveniente que dicho aumento no incentiva a la formalización en el empleo y, por consiguiente, a cotizar en el sistema. Dicho aumento irroga un gasto fiscal equivalente a MUS\$ 1.515.000.

Esta propuesta, teniendo a la vista lo anterior, postula un incremento de la PGU por años cotizados, de manera tal que quien haya cotizado 30 años o más perciba un incremento de \$300.000.- mensuales. Esto quiere decir que todos los chilenos mayores de 65 años recibirán la PGU actual e incluso se podría elevar a la línea de la pobreza y para aquellos que hayan contribuido al sistema se les incrementa según los años cotizados llegando a la suma de \$300.000.-

Se evaluaron **4 escenarios** para la PGU, donde tres de los cuales tienen un menor costo fiscal que la propuesta del gobierno y un cuarto con el mismo costo fiscal.

ESCENARIOS PGU



Escenario 1:

Considerando que para acceder a los beneficios del sistema de pensiones la mayoría de los países, cualquiera sea su sistema, exigen un número mínimo de años cotizados, hemos modelado una PGU cuyo monto sea el de la línea de la pobreza (\$218.000) para todos aquellos que tengan menos de 10 años cotizados y, a partir del año 10, incrementar su monto hasta llegar a los \$300.000. Este escenario tiene un costo fiscal aproximado de MUS\$840.000 anuales, esto es, MUS\$ 675.000 menos que la propuesta de gobierno.

Tramos cotizados	Cantidad de personas	Monto de PGU (\$)
No cotiza	1.161.049	218.000
<1	218.996	218.000
1 a <5	201.123	218.000
5 a <10	171.640	218.000
10 a <15	161.018	225.000
15 a <20	158.750	235.000
20 a <25	153.612	250.000
25 a <30	140.726	270.000
>=30	193.707	300.000

Escenario 2:

Entregar una garantía de pensión mínima de 0,2 UF por año cotizado sobre la PAFE (pensión autofinanciada). Este escenario tiene un costo fiscal de MUS\$523.000 anuales.

Segmento Años Cot.	Cantidad Personas	Porcentaje de Personas	Pensión Autofinanciada Prom.	Aporte Garantía UF Prom.	Aporte Garantía Pesos Prom.	Gasto Total MMUSD
<1	218.996	8,6%	24.878	0,0	807	2,7
1-5	201.123	7,9%	31.134	0,3	9.398	28,4
5-10	171.640	6,7%	67.841	0,7	23.488	60,5
10-15	161.018	6,3%	125.327	0,9	32.318	78,1
15-20	158.750	6,2%	196.468	1,0	35.977	85,7
20-25	153.612	6,0%	260.226	1,1	39.253	90,4
25-30	140.726	5,5%	365.828	0,9	32.315	68,2
30 o más	193.707	7,6%	513.155	1,0	37.455	108,8

Escenario 3:

Consiste en otorgar los beneficios del escenario 1 y 2 conjuntamente, lo que tendría un costo fiscal de MUS\$1.363.000 anuales, todavía representa una suma más baja que la presupuestada por el gobierno

Escenario 4:

Considerando el mismo costo que la propuesta de gobierno, pero ir incrementando la PGU por años cotizados hasta llegar a los \$300.000 para quienes coticen 30 años o más, comenzando el aumento desde el año 1 de cotización.

Tramos cotizados	Cantidad de personas	Monto de PGU (\$)
No cotiza	1.161.049	206.173
<1	218.996	206.173
1 a <5	201.123	218.000
5 a <10	171.640	230.000
10 a <15	161.018	243.000
15 a <20	158.750	257.000
20 a <25	153.612	272.000
25 a <30	140.726	288.000
>=30	193.707	300.000

Todos estos escenarios importan un incremento de la PGU que se traduce en un beneficio directo e inmediato para el grupo de pensionados/as actuales, quienes esperan se les incremente su pensión vía solidaridad intergeneracional con una cobertura del 100% de la población de 65 años o más.

Los pensionados/as actuales verán incrementado el monto de su PGU hasta la suma de \$300.000 mensuales si cotizaron a lo menos 30 años en el sistema previsional.

4. PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO: AUMENTO DE LA TASA DE COTIZACIÓN

Esta propuesta ***incrementa la tasa de cotización para pensiones***, dado que desde los inicios del sistema se ha mantenido en un 10% de la remuneración o renta imponible, sin haber experimentado aumento alguno.

La ***tasa de cotización*** corresponde al porcentaje de la remuneración o renta imponible - a la cual se le fija un tope máximo- que se destina al financiamiento de las pensiones. En nuestra legislación actual es un 10% y se destina a la cuenta de capitalización individual. Los recursos que representan ese 10% se invierten por la administradora en el mercado de capitales con el objeto de que dicho capital y las ganancias que genere autofinancien la pensión del titular de la cuenta individual o de sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia. En el caso de la pensión de sobrevivencia y de invalidez concurre también

el **.aporte adicional** si el/la afiliado/a está cubierto por el seguro de invalidez y sobrevivencia.

El aumento de dicha tasa tiene un efecto directo en el aumento de la pensión, puesto que se incrementa el ahorro y al existir un fondo de pensiones de mayor valor, la pensión también será de un monto de mayor valor.

La propuesta consiste en elevar la tasa de cotización para pensiones en **6 puntos porcentuales** (pp.), donde los **4 primeros** se suben de 1pp. anual durante los primeros cuatro años. Los dos puntos restantes que permiten alcanzar el 6% adicional se subirán de 1pp. anual siempre que se cumplan las siguientes condiciones.

- La **tasa de desempleo** no tenga un incremento de más de X pp. en los 12 meses siguientes a la fecha del último aumento. En el evento de que no se pueda incrementar en los 12 meses siguientes, el incremento se mide desde la fecha en que no pudo aplicarse el incremento de la tasa anterior.
- La **tasa de informalidad laboral** no tenga un incremento de más de X pp. en los 12 meses siguientes a la fecha del último aumento. En el evento de que no se pueda incrementar en los 12 meses siguientes, el incremento se mide desde la fecha en que no pudo aplicarse el incremento de la tasa anterior.
- El **Producto Interno Bruto (PIB)** tuvo una baja de X pp. o más respecto del PIB del año anterior.

Cotización	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6
Adicional anual	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%*	1,0%*
Acumulada	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%*	6,0%*

(*) Si ocurre alguna de las condiciones ya expresadas.

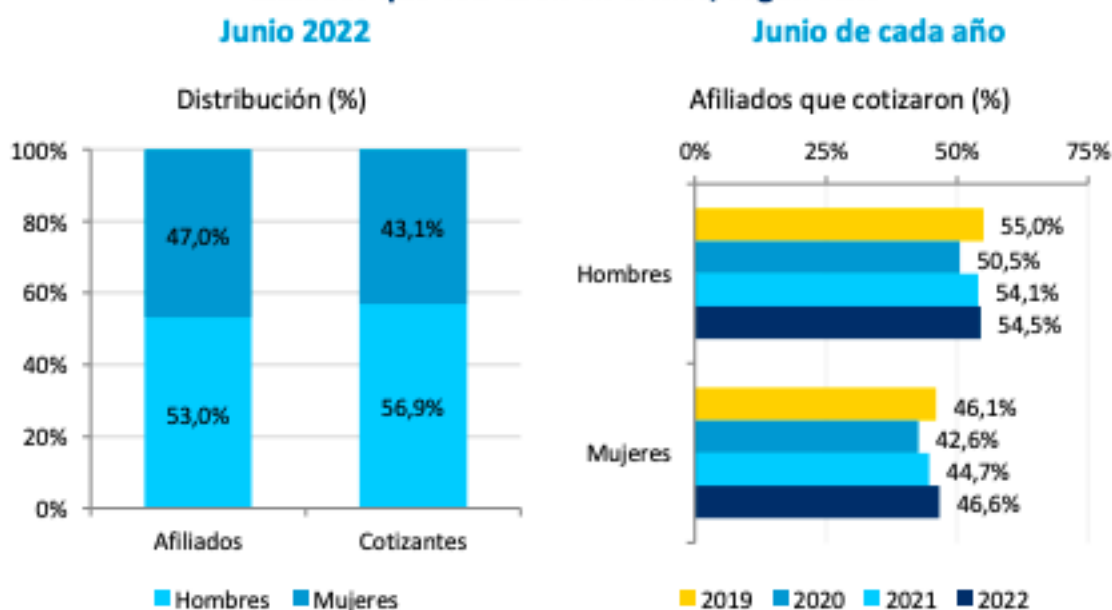
5. PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO: SOLIDARIDAD INTRAGENERACIONAL DE GÉNERO

Si se analiza el sistema previsional chileno con perspectiva de género se muestra una diferencia entre los hombres y mujeres, no solo en cuanto al monto de la pensión final sino también en cuanto a la cobertura del sistema, esto es, cuántos hombres y cuántas mujeres están cotizando mensualmente. Tanto el monto de la pensión como el ingreso de las mujeres al mercado laboral formal se ve influenciado por ciertas características

propias de género que se traducen en una inequidad en el mercado laboral y en ciertos parámetros previsionales para el cálculo de la pensión.

Según la última versión del informe de género emitido por la Superintendencia de Pensiones, el número de afiliadas mujeres en el sistema de pensiones, a junio de 2022, representa un 47% del total de los afiliados activos. Sin embargo, solo representa un 43,1% del total de cotizantes. Si graficamos dichos datos en comparación con los de los hombres nos encontramos con lo siguiente:

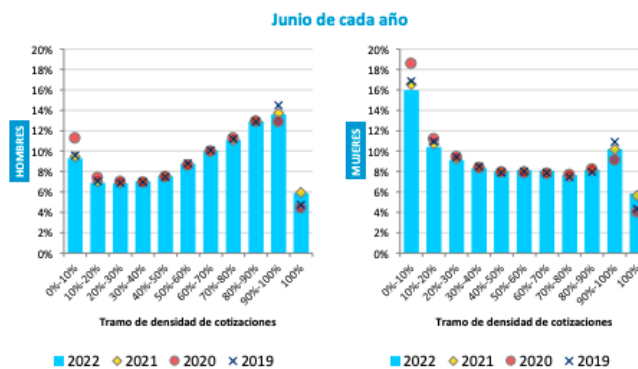
Distribución (%) de afiliados y cotizantes del sistema de pensiones, y proporción (%) de afiliados que cotizaron en el mes, según sexo



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las estadísticas proporcionadas por las AFP.

Si graficamos la densidad de cotizaciones entre hombres y mujeres, esto es, el cociente entre el número de meses cotizados y el número de meses transcurridos desde la fecha de afiliación al sistema y la fecha actual, o en términos simples, el porcentaje de la vida laboral de una persona que efectivamente cotizó para pensiones, nos arroja el siguiente gráfico.

Sistema de Capitalización Individual Distribución (%) de afiliados hombres y mujeres, según densidad de cotizaciones

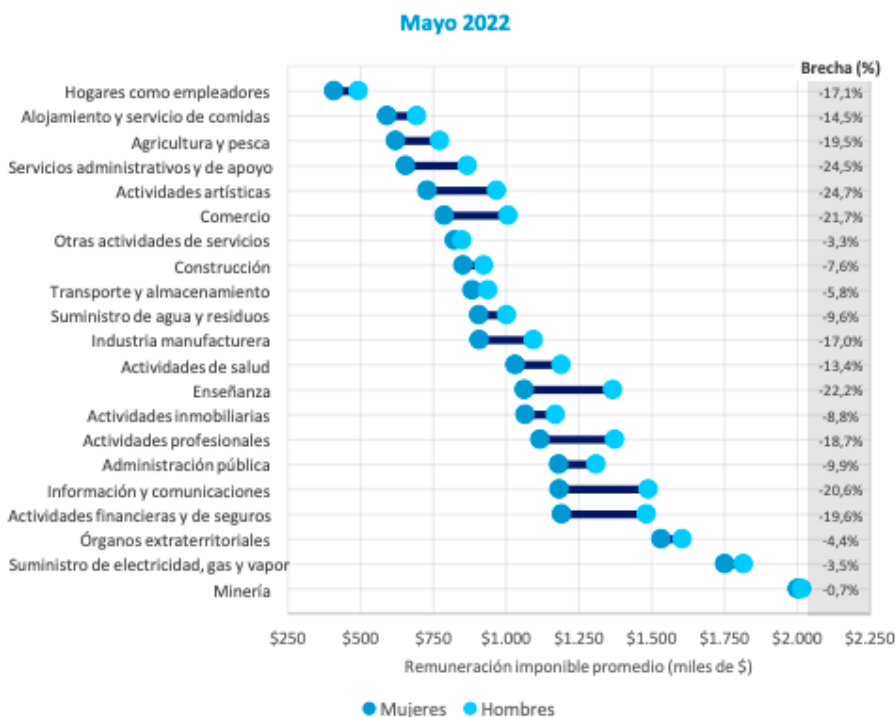


Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP.

El período que un trabajador/a no cotiza, ya sea porque estuvo cesante o no cotizó, habiendo trabajado formal o informalmente se le denomina “lagunas previsionales”.

Si se analiza la remuneración de las mujeres respecto de los hombres observamos que también hay diferencias, existiendo brechas entre ambos sexos.

Remuneración imponible promedio y brecha, según sexo y rama de actividad económica



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de estadísticas proporcionadas por las AFP.

Estas características que arrojan cifras perjudiciales para las mujeres se traducen finalmente en pensiones más bajas para ellas. Si consideramos que, en general, las mujeres tienen menores ingresos que los hombres y una menor densidad de cotizaciones, el monto de sus pensiones será más bajo. Si a esta situación se adicionan los parámetros previsionales aplicables a las mujeres, la situación empeora aún más, puesto que el derecho a pensionarse nace a los 60 años versus 65 para los hombres. Igualmente, las tablas de expectativas de vida que se utilizan para calcular la pensión de los hombres y mujeres también difieren por sexo, donde las mujeres sobreviven a los hombres un mayor número de años (4,2 años), lo que significa que tienen que autofinanciarse una pensión 9,2 años más que los hombres, lo que se traduce definitivamente en pensiones más bajas que sus pares de sexo opuesto.

Entonces, una forma de corregir esta inequidad de género en el sistema de pensiones es mediante la solidaridad intrageneracional que consiste en que un grupo de los cotizantes sacrifique parte de su cotización en beneficio de otro grupo de cotizantes. En el caso de la realidad chilena, consistiría en solidarizar con las mujeres por las inequidades existentes.

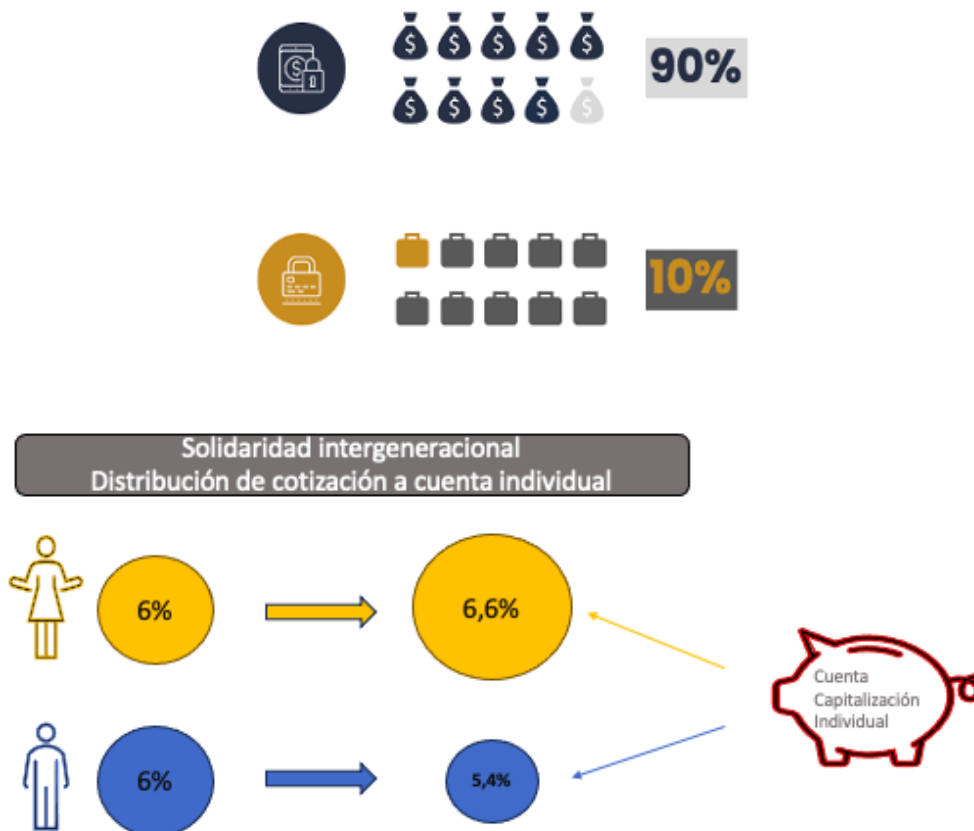
Hay muchas formas para hacer solidaridad contributiva en un sistema de pensiones, esta propuesta optó por aquella que respeta las preferencias de la ciudadanía respecto del derecho de propiedad sobre sus cotizaciones previsionales; contribuye en mayor medida a la sostenibilidad y afectación del sistema, puesto que los recursos se destinan directamente al pago de las pensiones y para ese solo fin y, a la vez, irrogan un menor gasto de administración, puesto que no requieren un administrador adicional de un Fondo, ni toda una regulación paralela que burocratiza el sistema, sino que simplemente el recaudador destina las cotizaciones a quienes corresponda.

Para corregir la brecha de género proponemos solidaridad intrageneracional, esto es, la distribución de cotizaciones previsionales con destino a las cuentas de capitalización individual de las mujeres, bajo una perspectiva decreciente en el tiempo, puesto que no podemos establecer como permanentes las inequidades del mercado laboral y demás situaciones que contribuyen a ella.

Esta solidaridad consiste en que como máximo un 10% de la cotización adicional del 6% de los hombres que cotizan un mes respectivo se destinará exclusivamente a las cuentas de capitalización individual de las mujeres que cotizan dicho mes. Se estima que un 0,4% o 0,4pp. son necesarios para corregir tal brecha. La distribución entre las mujeres se hará por partes iguales, beneficiando aún más a las mujeres que tienen una remuneración o renta inferior al promedio de los hombres. Dichos recursos

ingresarán a la cuenta de capitalización individual de las mujeres y se destinarán exclusivamente al pago de las prestaciones del sistema, no pudiendo destinarse a un fin distinto que no sea el pago de la pensión de esa mujer o de sus beneficiarios de sobrevivencia.

INFOGRAFÍA DISTRIBUCIÓN DE COTIZACIONES



Variante adicional:

- Facultar al cónyuge, conviviente civil o pareja para **distribuir sus cotizaciones** previsionales entre el/ella y su cónyuge, conviviente civil o pareja, según corresponda.

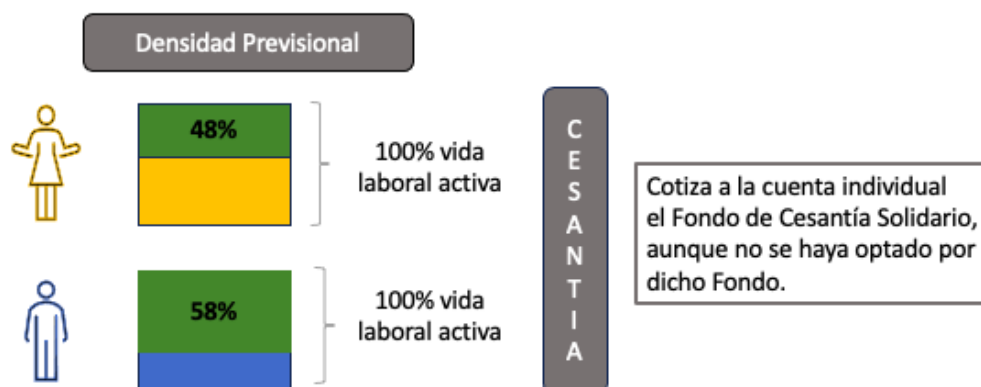
Otra medida con enfoque de género:

- La afiliada tenga el **derecho a optar al momento de pensionarse si quiere o no incorporar a su cónyuge, conviviente civil o padre de hijo de filiación no matrimonial que viva a sus expensas como beneficiario de pensión se sobrevivencia**. Esta medida permitiría, si el hombre se excluye como beneficiario, incrementar el monto de la pensión de la mujer.

Se consagra como una opción o derecho de la mujer, puesto que puede existir casos en que las mujeres necesiten que su cónyuge, conviviente civil o padre de hijo no matrimonial que viva a sus expensas reciba la pensión de sobrevivencia si ella fallece.

6. LAGUNAS PREVISIONALES: INCREMENTO DE LA DENSIDAD DE COTIZACIONES

Una de las causas de las bajas pensiones en Chile obedece a la **baja densidad previsional**, o sea el poco tiempo que cotiza una persona durante su vida laboral activa. Dicha densidad alcanza al 58% para los hombres y al 48% para las mujeres, cifras que están muy por debajo del promedio de los países OCDE. La propuesta consiste en que el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) de la ley 19.728 pague las cotizaciones del trabajador cesante, la que se calculará sobre la base de la prestación del Fondo. Esta figura ya existe en Chile para aquellos trabajadores que hacen uso del FCS, extendiéndolo ahora a quienes solo utilizan su cuenta individual de cesantía.

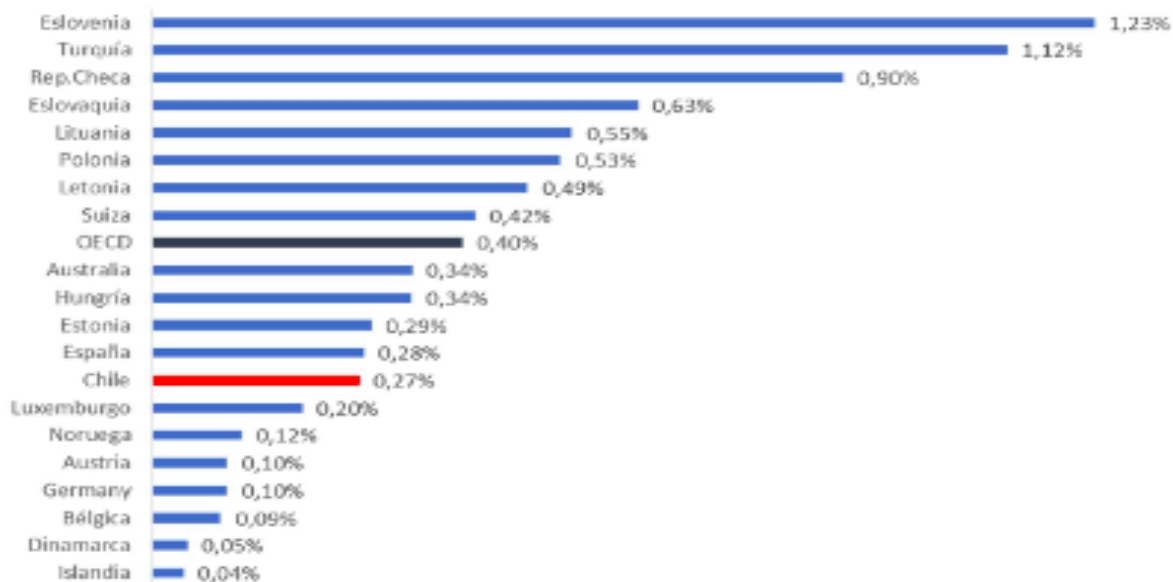


7. COMISIONES DE ADMINISTRACIÓN DELEGADA

Las comisiones de administración delegada son las mal denominadas “**comisiones fantasmas**” que se encuentran actualmente reguladas en el decreto ley N° 3.500, de 1980, donde la Superintendencia de Pensiones en conjunto con la Comisión para el Mercado Financiero dictan una Resolución de Comisiones Máximas que pueden ser cargadas a los Fondos de Pensiones, donde el exceso a dichas comisiones máximas es asumido por las administradoras.

Esta propuesta pretende *no innovar* respecto a la legislación actual, dado que los Fondos de Pensiones requieren una diversificación de sus inversiones para obtener una mayor rentabilidad, lo que exige un conocimiento técnico de los mercados y de los diversos instrumentos.

Países seleccionados OECD: Costos de inversión externa, diciembre 2020 (% AUM)



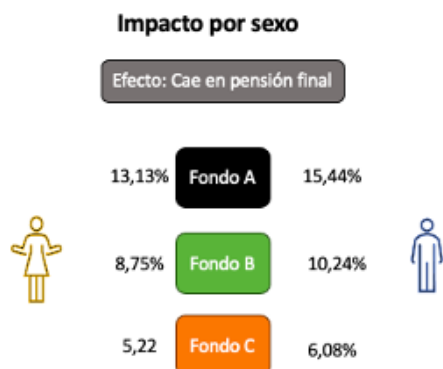
Fuente: OECD Pension Database.

- La eliminación de estas comisiones *perjudicará la rentabilidad de los fondos de pensiones*, puesto que su costo se compensa con la rentabilidad obtenida si se compara con una gestión pasiva de inversión. En otras palabras, la gestión activa con pago de comisión de administración, descontado el costo de esta comisión, entrega una rentabilidad superior que justifica el costo de dichas comisiones.

¿Qué pasaría si no hay gestión externa?

Se hizo un ejercicio entre un modelo activo (como el de las AFP) y un modelo pasivo que invierte solo en fondos índice. El ejercicio no consideró que pueda haber cambio en la distribución geográfica de las inversiones y no consideró los activos alternativos. Se consideró una densidad previsional del 80%.

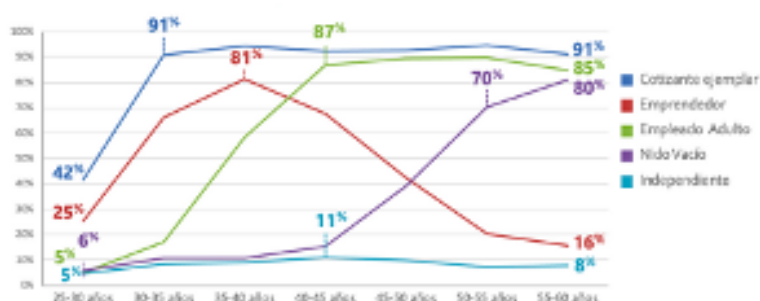
¿Cuáles serían los efectos?



Inversión **con** administración externa
vs.
Inversión **sin** administración externa

El pago de comisiones de administración delegada (comisiones fantasmas) genera una mayor rentabilidad que se traduce en **una pensión un 9,5% superior**.

Impacto en pensiones para diferentes cotizantes



Impacto en la pensión (todas son caídas)

	A	B	C
Ejemplar	-14,33%	-9,52%	-5,66%
Emprendedor	-16,7%	-11,2%	-6,71%
Empleado adulto	-11,23%	-7,5%	-4,49%
Nido vacío	-9,15%	-6,06%	-3,6%
Independiente	-14,83%	-9,94%	-5,82%

Fuente: Estudio LVA Índice & F. Larrain.

8. MANTENCIÓN DE LOS MULTIFONDOS

Esta propuesta postula la mantención de los Multifondos y con el objeto de evitar que las personas intenten ganarle al mercado, especulando con los cambios de fondos, se podrían limitar dichos cambios a un número máximo de cambios de fondo por año.

9. CAMBIO EN LAS COMISIONES DE ADMINISTRACIÓN Y CASTIGO POR RENTABILIDADES NEGATIVAS

Actualmente el sistema, para la administración de la cuenta de capitalización individual, cobra una comisión por flujo, esto es, calculada sobre la base imponible (remuneración o renta imponible, la cual tiene un tope máximo de 81,6 UF).

La propuesta de gobierno postula una comisión por saldo con un precio de acuerdo con la edad del o la cotizante. Si bien esa comisión pretende evitar una doble comisión o cobrar por los mismos saldos beneficia arbitrariamente a algunos y perjudica a otros. Esta propuesta establece una comisión mixta o híbrida con castigo en caso de rentabilidades negativas de los fondos de pensiones.

La **comisión mixta** consiste en :

- **Comisión por flujo** (% sobre la base imponible): No supere el 50% de la comisión por flujo actual. Esta comisión permite la entrada de nuevos actores y solventar todos o parte de los gastos de funcionamiento.
- **Comisión por saldo** (% sobre saldo ahorrado). Esta comisión se calcula sobre el saldo de la cuenta y está sujeta a no cobro de un porcentaje que podría alcanzar el 100% de la comisión, si el tipo de Fondo experimenta una rentabilidad negativa importante. El % de no cobro dependerá de la pérdida de rentabilidad y debe establecerse una banda que no aplique el castigo cuando la rentabilidad negativa es mínima.

Derecho de opción:

Considerando que las personas que están prontas a pensionarse han pagado durante toda su vida una comisión por flujo, pudiendo ser perjudicadas por una comisión por saldo, proponemos que los afiliados hombres de 55 años o más y mujeres de 50 años o más puedan elegir entre mantener su comisión por flujo (actual comisión por base imponible) u optar por una comisión mixta con castigo por rentabilidad negativa.

Ventajas de una comisión mixta:

- Inyecta competencia al mercado de las administradoras incumbentes, puesto que fijan libremente sus comisiones y el afiliado puede elegir el esquema de precio que le acomode más.

- Permite la entrada de nuevos actores, ya que la parte fija de la comisión permite solventar ciertos gastos operativos.
- Es de fácil fiscalización el castigo, puesto que el afiliado está consciente y le molesta la rentabilidad negativa y estaría consciente de que la comisión de la Administradora ha sido castigada y de cuando puede reanudarse a su valor normal.
- Permite el castigo en caso de rentabilidad negativa, lo que se condice con el sentir ciudadano y tiende a legitimar el sistema, puesto que es la característica más incómoda para los afiliados.

10. MANTENCIÓN DEL RETIRO PROGRAMADO E INTRODUCCIÓN DE UNA NUEVA MODALIDAD COLECTIVA O MUTUALIZADA.

La modalidad del Retiro Programado (RP) debe mantenerse en el sistema de pensiones, aunque el riesgo de longevidad lo soporte el/la pensionado/a, entre otras, por las siguientes razones:

- Opción a la Renta Vitalicia (RV) entregando competencia al mercado y siendo óptima su elección cuando la RV por condiciones de mercado ofrece bajas tasas.
- Idónea para personas que padecen una enfermedad con esperanza de vida superior a la del enfermo terminal pero inferior a la de la tabla (mantiene propiedad y herencia).
- PGU corrige la crítica que se hace al RP que decrece con el tiempo, ya que la PGU entregaría un piso e impide que el pensionado quede sin pensión por agotamiento del saldo.

Incorporación del Retiro Programado Colectivo o Mutualizado:

Con la finalidad de incorporar una nueva modalidad de pensión que compita con la RV, se propone analizar la incorporación de los ***Retiros Programados Colectivos o Mutualizados (RPC o RPM)***. Esta modalidad permite compartir el riesgo de longevidad y asegurar una mejor pensión para el grupo que opta por este tipo de RP.

Características:

- Es un retiro programado colectivo o mutualizado porque el riesgo se mutualiza entre todos los participantes. Hay una suerte de mutualización del riesgo de longevidad.
- El pensionado opta por renunciar a la herencia, lo que permite que todo el grupo se vea beneficiado con un mayor monto de pensión. Sin embargo, se podría incorporar la herencia, pero limitada, con un castigo en el monto de la pensión y con el derecho a que se pierda si el/la pensionado/a sobrevive a la tabla de expectativa de vida.
- Se permite el derecho a retiro de la modalidad mediante el pago de una multa, si el pensionado quiere comprar una RV con el saldo que tenga a esa fecha.

Efectos en el monto de la pensión en el RPM:

- Si no hay beneficiarios de pensión de sobrevivencia (28% de efecto de herencia). Las pensiones en todos los períodos son más altas y los afiliados reciben un 35% más de pensión.
- Si hay beneficiarios, el efecto es menor, ya que el efecto herencia disminuye al rango de 15%-20%.

11. DERECHO A ELEGIR

La seguridad social en Chile se ha caracterizado por otorgar un derecho de elección al usuario, así ocurre en salud (Isapres vs. Fonasa), en accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Mutualidades vs. ISL), en el sistema de pensiones dicho derecho se ejerce entre las distintas administradoras, en los cambios de fondos, en la elección de la modalidad de pensión. Si este derecho se requiere complementar con una elección entre entes privados y un ente público, es condición determinante que el actor público o con participación del Estado opere bajo las mismas condiciones y regulaciones que los entes privados, con el objeto de que exista una competencia leal entre todos los participantes. Por consiguiente, esta propuesta exige que la participación del Estado en el mercado previsional, como un prestador, debe realizarse bajo las mismas condiciones y reglas que

los privados. Por ejemplo en el escenario actual debería hacerlo a través de la creación de una AFP estatal.

CONCLUSIÓN

La presente propuesta cumple los objetivos que se persiguen con esta reforma previsional:

- Mejora las pensiones de los actuales pensionados(as)
- Mejora las pensiones de los futuros pensionados(as)
- Recoge el sentir ciudadano:
 - Los recursos previsionales son de su propiedad y, a falta de pensión de sobrevivencia, se heredan.
 - Las administradoras ven afectadas sus comisiones en caso de rentabilidades negativas.
- Reduce las comisiones de las administradoras por rentabilidades negativas de los Fondos de Pensiones con un impacto directo sobre las utilidades de estas.
- Mantiene la libertad de elección en la fase de acumulación (vida activa del trabajador/a).
- Mantiene la libertad de elección en la fase de desacumulación o pensión permitiendo elegir entre Retiro Programado y Renta Vitalicia introduciendo una nueva modalidad de Retiro Programado Mutualizado o Colectivo.

Junio 2023

RENOVACIÓN NACIONAL