

Proyecto de Ley

NUEVO AHORRO COLECTIVO

21 de agosto 2017

COMENTARIOS INICIALES

- El proyecto reconoce la importancia del ahorro a la hora de construir pensión
- Inviabilidad de un sistema de reparto. La sustentabilidad del sistema en el largo plazo requiere financiar el componente solidario mediante impuestos generales
- El proyecto reconoce la necesidad de abordar problemáticas sobre las cuales hay consenso: mujeres, independientes, clase media y lagunas previsionales

NUEVO AHORRO COLECTIVO

Nueva cotización del 5%

Debe ir íntegramente a las cuentas individuales

AUMENTO DE PENSIONES

Mayor Ahorro en cuenta individual, mayor pensión futura

Aumento en 50%

LIMITA PROPIEDAD DE TRABAJADORES

Propuesta limita propiedad que tienen los trabajadores sobre sus cotizaciones y el 2% destinado al componente redistributivo deja de ser heredable

INCENTIVOS A SUBCOTIZAR

O sensación que por un pago no se recibe una prestación (impuesto)

Opinión Pública

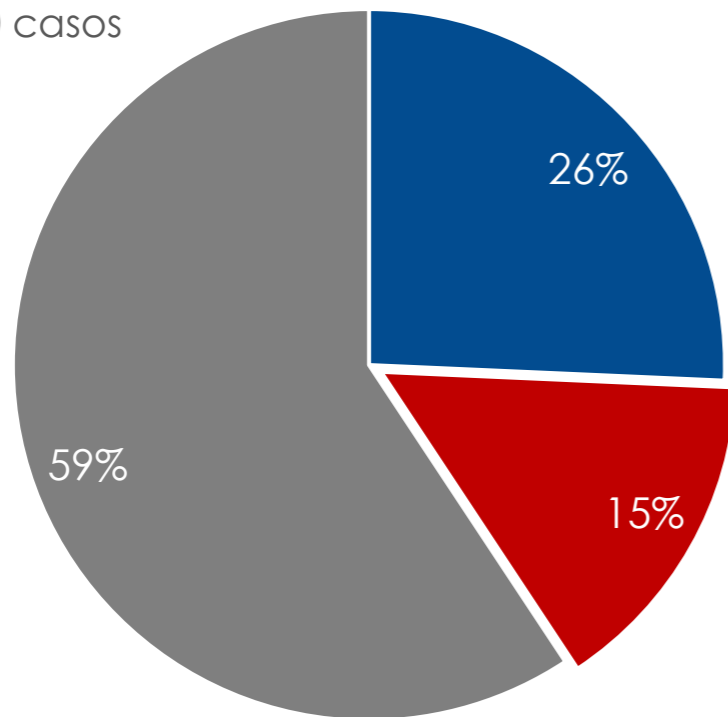
AGOSTO 2017

Existe una clara preferencia de los chilenos por destinar el 5% adicional en su totalidad a las cuentas individuales

Preferencia de destino de 5% extra de cotizaciones al trabajador

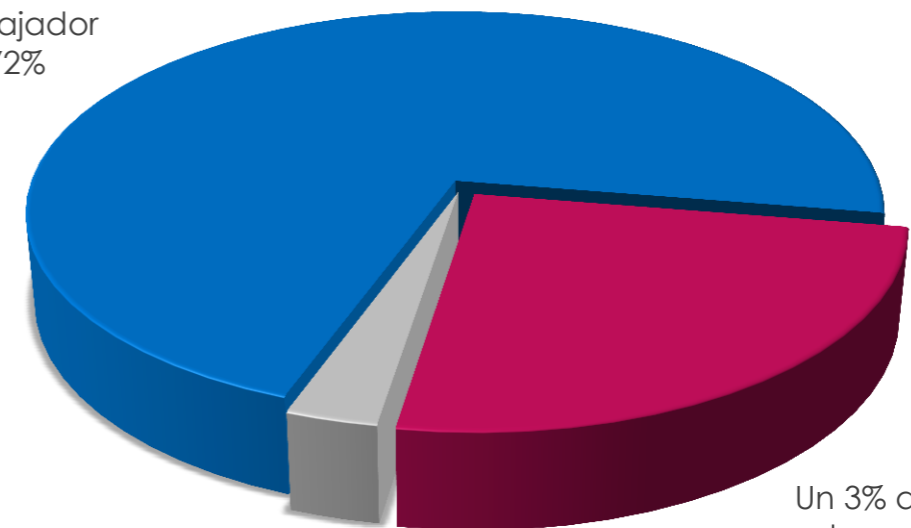
Casos: 703

N: 810 casos



- Preferirías que se destinara más del 2% al seguro colectivo
- Preferirías que se destinara menos del 2% al seguro colectivo
- Preferirías que NO se destinara nada al seguro colectivo y fuera todo a las cuentas individuales de cada trabajador

En su totalidad a la cuenta personal del trabajador
72%

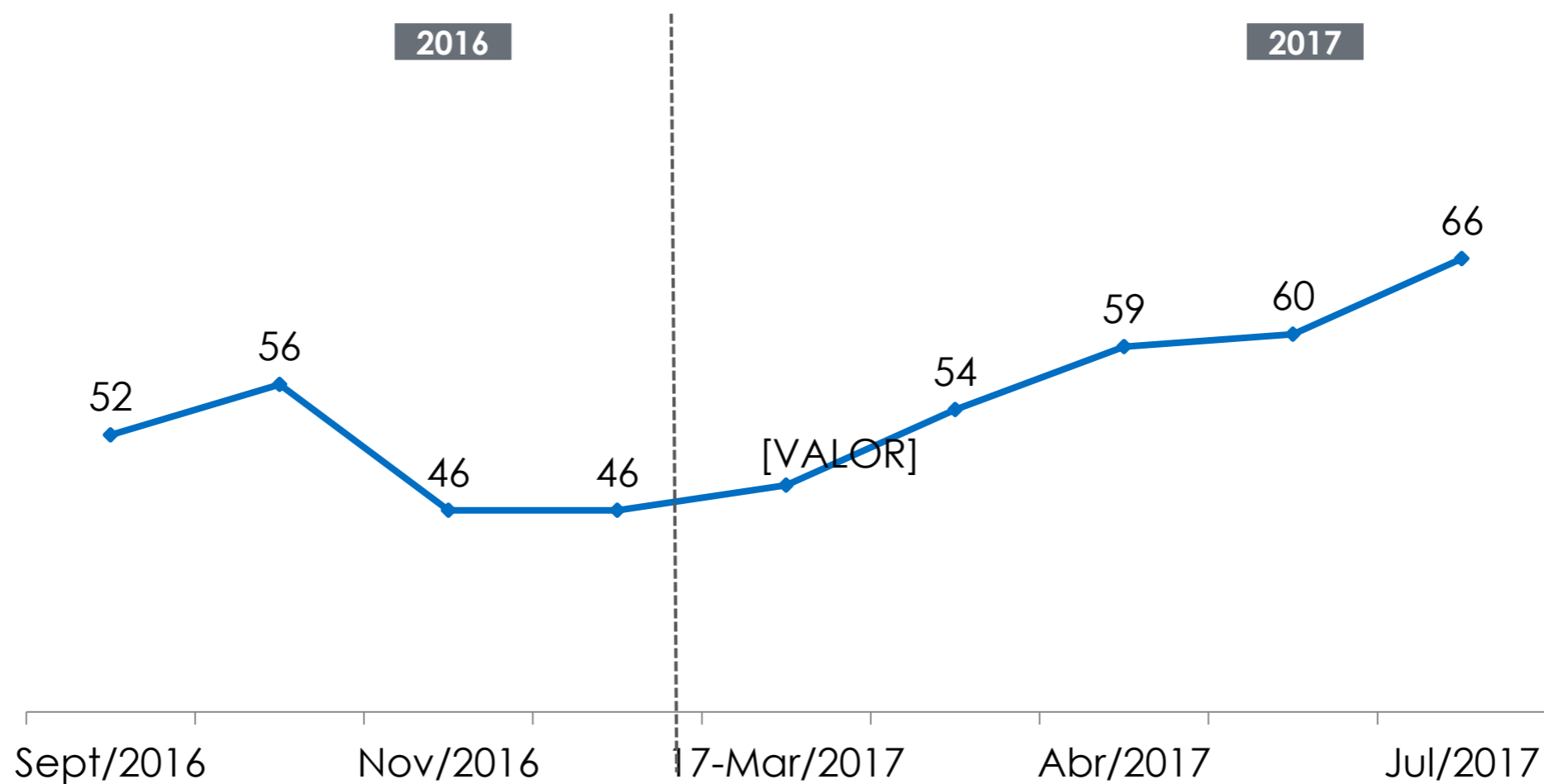


No sabe, no responde
3%

Un 3% a la cuenta personal del trabajador y el 2% restante a un fondo común
25%

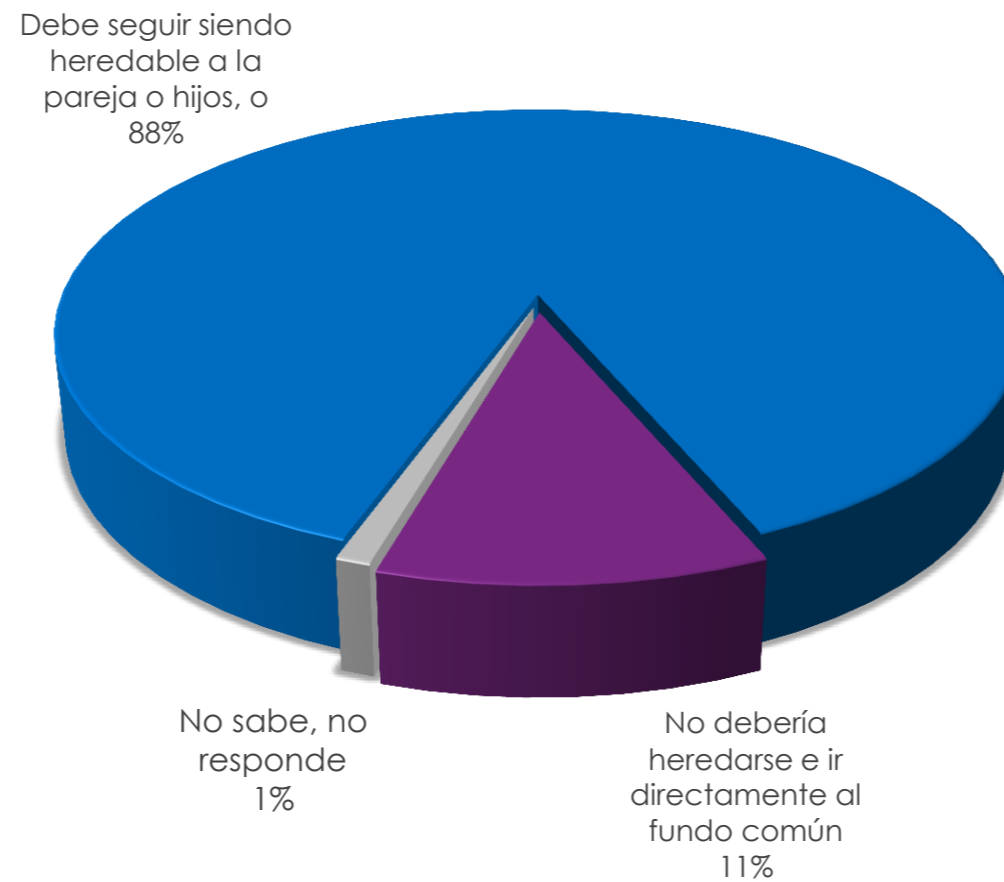
EVOLUTIVO 5% ADICIONAL

% Quienes quieren la totalidad en sus cuentas individuales



HERENCIA DE 2%

En el sistema actual de AFP las parejas o hijos heredan los fondos del pensionado en caso de fallecimiento. Frente a ello ¿Usted cree que el 2% de cotización adicional que irá a un fondo común...?



Casos: 703

FONDO DE AHORRO COLECTIVO

INTERGENERACIONAL

Se ha informado un aumento en 20% a pensionados hoy

- Universo de pensionados hoy 2.5 millones
- Beneficiarios de PBS reciben 0
- Beneficiarios de APS reciben menos del 20%
- Jubilados de las antiguas cajas reciben 0
- Viudas y huérfanos de AFP y Compañías de Seguro reciben 0
- Menos de 1 pensionado de cada 3 recibirá el aumento de 20%

INTERGENERACIONAL

EJEMPLO DE BENEFICIOS RECIBIDOS Y MONTO TOTAL

HOMBRES



Pensión	\$601.000
Transferencia intergeneracional	\$120.000 20% de la pensión
Pensión final	\$721.000
Monto total recibido	\$31.392.000



Pensión	\$200.000 (APS= \$55.872)
Transferencia intergeneracional	\$28.826 13% de la pensión
Pensión final	\$228.826
Monto total recibido	\$7.540.000



Pensión	\$104.646 (PBS)
Transferencia intergeneracional	\$0
Pensión final	\$104.646
Monto total recibido	\$0

Expectativa de vida a los 65 años para hombres es de 21.8 años (cifras Superintendencia de Pensiones)

INTERGENERACIONAL

EJEMPLO DE BENEFICIOS RECIBIDOS Y MONTO TOTAL

MUJERES



Pensión	\$601.000
Transferencia intergeneracional	\$120.000 20% pensión
Pensión final	\$721.000
Monto total recibido	\$35.424.000



Pensión	\$200.000 (APS= \$55.872)
Transferencia intergeneracional	\$28.826 13% pensión
Pensión final	\$228.826
Monto total recibido	\$8.509.435



Pensión	\$104.646 (PBS)
Transferencia intergeneracional	\$0
Pensión final	\$104.646
Monto total recibido	\$0

Expectativa de vida a los 65 años para mujeres es de 24.6 años (cifras Superintendencia de Pensiones)

INTERGENERACIONAL

¿Quién paga los beneficios?



Renta	\$500.000
Transferencia intergeneracional	\$4.000
Transferencia como % de la renta	0.8%



Renta	\$5.000.000
Transferencia intergeneracional (con nuevo tope)	\$24.150
Transferencia como % de la renta	\$0.5%

Supone 0.8% transferencia intergeneracional
Calculado con Nuevo tope imponible

INTERGENERACIONAL

El mayor costo recae en la generación entre 25 - 40 años

Trabajadores que reciben ingresos de ganancia de capital aportan 0 como transferencia

Los trabajadores más pobres no sólo contribuirán con una proporción mayor de su sueldo al aporte intergeneracional, sino que además sus salarios reales no crecerán tan rápido:

- ✓ Para aquellos trabajadores con menos posibilidades, el aumento salarial real vendrá con ese porcentaje previamente descontado.
- ✓ Los trabajadores con más habilidades, y por ende más productivos, podrán negociar mejor los salarios y evitar que sean ajustados por los empleadores.

BONO MUJER

RESPECTO DEL 2% QUE NO VA A LAS CUENTAS INDIVIDUALES



Pensión	\$164.000
Bono mujer	\$23.000
Pensión final (solo bono mujer)	\$187.000
Monto total recibido por bono	\$6.789.600



Pensión	\$350.000
Bono mujer	\$42.000
Pensión final (solo bono mujer)	\$392.000
Monto total recibido por bono	\$12.398.400



Pensión	\$104.646
Bono mujer	\$0
Pensión final (solo bono mujer)	\$104.646
Monto total recibido por bono	\$0

El ejemplo es para mujer soltera (para AUC y casada el bono es del 7% y no del 14%)

BONO MUJER

- La fracción de mujeres cuyo empleo es formal (tiene seguridad social) es menor que los hombres de igual situación. Por lo tanto, en el caso de parejas con mayor condición de vulnerabilidad el hombre incluso puede terminar pagando más de lo que recibe su mujer
- No considera esperanza de vida por niveles de ingreso diferenciados
- Menos opciones laborales y peores salarios
- Es más difícil recibir el beneficio por postergar edad de jubilación. Menos recursos requieren antes los ingresos (mayor problema de desempleo y peor salud)

CONCLUSIONES

- El aumento del 5% con cargo al empleador grava únicamente a los trabajadores dependientes formales:
- El 2% de la cotización adicional será dispuesto para financiar un Ahorro Colectivo y dejará de ser propiedad del trabajador.
- Este aporte puede interpretarse como un impuesto que tiene como base imponible el ingreso del trabajador asalariado.

En consecuencia:

- Generar una 'olla a presión' en la clase media que paga más en términos relativos que la clase alta y recibe menos beneficios
- El mayor costo recae en una generación (la actual) entre 25- 40 años

ENTE ESTATAL

Consejo de Ahorro Colectivo

COMISIÓN ADICIONAL

- El trabajador paga la comisión a la AFP que es un % del salario. Puede elegir en qué AFP estar
- El costo sobre saldo de la AFP es de 0,57% (0,89% - OCDE 2012)
- El costo para el trabajador sobre saldo de este nuevo ente será alrededor del 0,5%
- Con la creación del CAC el trabajador pagará comisión a AFP y pagará comisión a CAC. En otras palabras pagará 0.57% más 0.5% de su saldo acumulado

COMISIÓN ADICIONAL

Las AFP cobran comisiones para:

- i. Pago de pensiones (vejez, invalidez, sobrevivencia) y beneficios estatales
- ii. Administración de cuentas individuales
- iii. Administración de inversiones
- iv. Recaudación de cotizaciones previsionales
- v. Cobranza de cotizaciones previsionales
- vi. Comisiones médicas
- vii. Servicio (información al afiliado, sucursales, asesoría, etc.)

COSTO DEL CAC

El Consejo tiene un costo por concepto de adquisición de capital para el Consejo de Ahorro Colectivo es de 33.303 millones al año (de acuerdo al informe financiero).

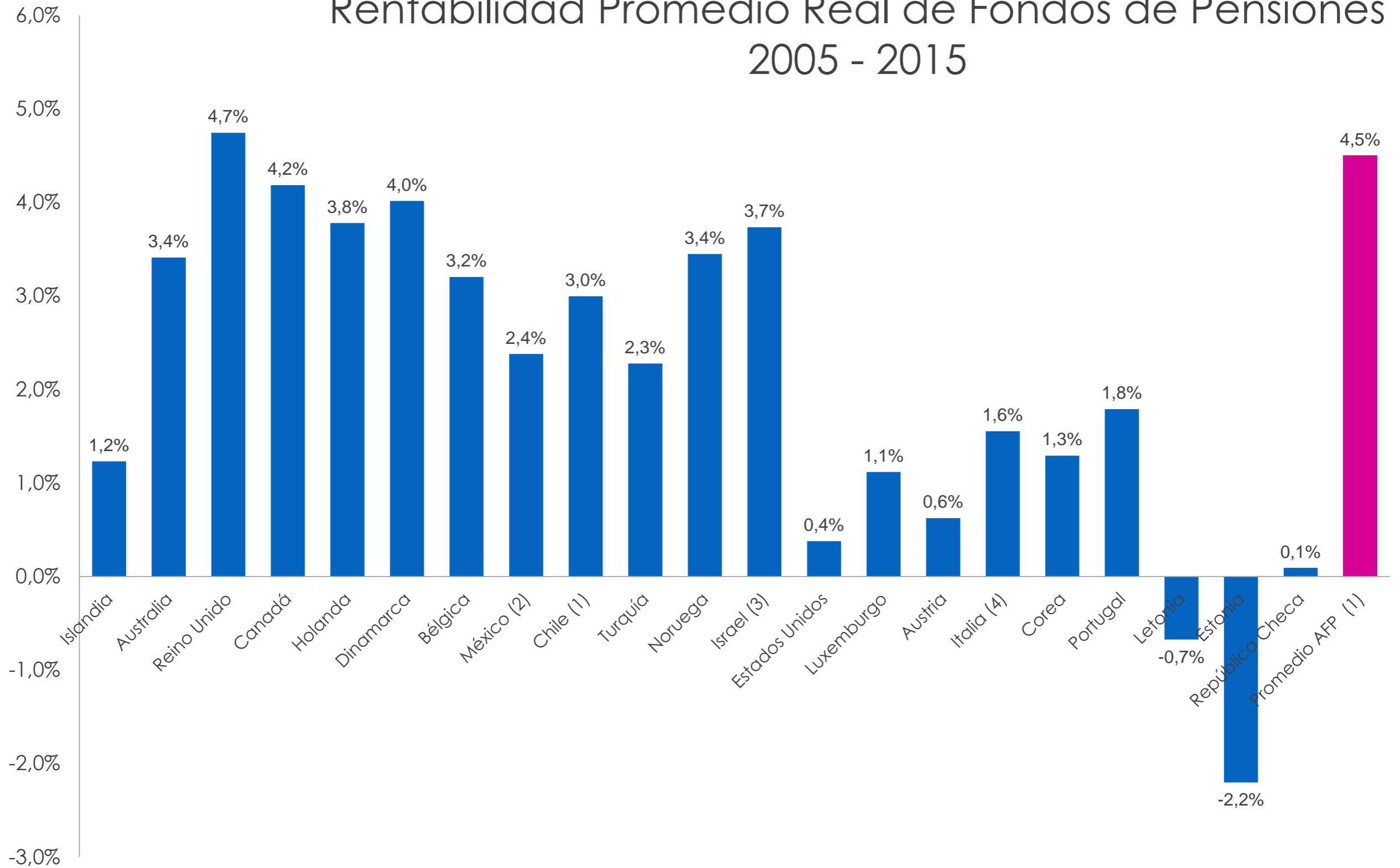
El gasto que tiene Planvital y Modelo en conjunto (las AFP que han Ganado las licitaciones) es un gasto menor al propuesto por el CAC.

Los gastos del AFC también son menores:

Comparativo Gastos	MM\$
2 AFP	30.039
AFC	23.908
CAC	33.303

Considera Modelo y Plan Vital (suma gastos personal, otros gastos varios de operación).
Fuente FECU. Corresponden a los Gastos 2016 de Planvital Modelo y AFC versus CAC

Rentabilidad Promedio Real de Fondos de Pensiones 2005 - 2015



SISTEMA INVERSIONES CAC

Los Fondos administrados por el CAC se invertirán de forma similar a como lo hacen los FP del D.L. 3.500.

En general, el nivel de límites y restricciones es bastante menor al que se aplica a los FP del D.L. 3.500. A modo de ejemplo:

- No se regulan las Comisiones de Intermediación
- No se establece qué parte del sueldo de los altos ejecutivos se invierta en los Fondos que administran
- La obligación legal de asistir a juntas de accionistas y comité de vigilancias y la regulación de la votación en elección de Directores

EN SÍNTESIS

1. Mayor ahorro previsional, mejores pensiones
2. La propiedad del fondo de ahorro previsional es del trabajador que lo generó
3. Posibles distorsiones no deben atender contra la rentabilidad de los fondos de pensiones
4. No deberán aumentarse los costos al trabajador
5. Incentivos alineados favorecen los resultados del Sistema
6. Una reforma de esta envergadura debe hacerse seriamente y considerar tiempos de discusión pertinentes

Proyecto de Ley

SISTEMA DE AHORRO COLECTIVO

21 de agosto 2017