

Conoce cuáles son los principales contenidos de la aprobada reforma previsional

1. Regulación de la industria e incremento de los retornos de los aportes de los trabajadores
2. Se generan espacios e incentivos para el ingreso de nuevos inversores de fondos de pensiones, con efectos sobre la actual concentración de la industria. Así, se ampliarán y diversificarán los operadores del sistema para reducir los costos para los afiliados.
3. Pueden concurrir a la formación de nuevos inversores personas naturales o jurídicas que cumplan requisitos, incluyendo entre estas últimas a las AGF no filiales de bancos y cajas de compensación, con autorización de la Superintendencia de Pensiones. Adicionalmente, las instituciones reguladas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) o la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) requerirán autorización previa de dichas entidades fiscalizadoras.
4. Las administradoras no podrán pertenecer al mismo grupo empresarial que otra. Tampoco podrán invertir en activos emitidos o intermediados por las entidades que forman parte de su grupo empresarial. Tampoco podrán ofrecer conjuntamente servicios ajenos a su giro. Ninguna entidad relacionada podrá otorgar beneficios o incentivos para que el afiliado se incorpore.
5. Los inversores tendrán la facultad de subcontratar las funciones de soporte, entre las cuales podrá operar el Instituto de Previsión Social (IPS). En este contexto, los trabajadores pagarán la comisión al ente inversor. Asimismo, se centralizará el sistema de cobranza previsional, permitiendo que las y los trabajadores puedan recuperar oportunamente sus cotizaciones impagas.

Dicho sistema se licitará y podrá participar la Tesorería General de la República.

6. Las funciones de soporte y administración de cuentas, subcontratadas o no, deberán registrarse y reportarse separadamente. Esto aumentará la transparencia respecto de la estructura de costos de la industria y donde ésta genera sus excedentes.
7. Las comisiones que paguen los afiliados serán variables en atención a si el fondo de pensión pierde o gana.
8. Se establece un sistema de premios y castigos para incentivar que el desempeño de los inversores esté alineado con lograr la mejor rentabilidad para los afiliados.
9. Cada dos años se licitará el 10% de afiliados actuales, seleccionados aleatoriamente. A fin de promover una baja en las comisiones, se adjudicará la administración del ahorro previsional de este grupo al oferente con la menor comisión, el cual deberá mantener dicho precio por 5 años. Los afiliados licitados podrán desistir de la licitación o cambiarse de inversor en cualquier momento.

Tras esos 5 años y hasta otros 5 años adicionales, en caso de que se produzca un aumento de la comisión se establece como consecuencia que los afiliados de la administradora puedan ser seleccionados en un mayor porcentaje para ser licitados, de forma de promover precios más bajos.

9. Para que un inversor pueda participar de la licitación, se establece un límite de participación de mercado del 25% de los afiliados. Es decir, no podrán adjudicarse nuevos grupos de afiliados licitados las AFP que superen ese límite.
10. Los trabajadores que se integren al sistema serán afiliados automáticamente al inversor de menor comisión.
11. Limitar el valor máximo de las comisiones indirectas que pueden ser descontadas de los fondos de pensiones a aquellas que correspondan exclusivamente a activos de

baja liquidez y/o baja presencia en los mercados.

1. Nueva cotización y Seguro Social.

En la actualidad, en el régimen previsional de pensiones prácticamente la totalidad de los aportes recaen en trabajadores y trabajadoras, quienes cotizan por el 10% de sus remuneraciones imponibles. En un régimen relacionado, en tanto, los empleadores realizan un aporte en torno al 1,5% de la remuneración imponible del trabajador para el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

Con la propuesta del Gobierno se fortalece ese aporte permanente de los empleadores. A ese 1,5% que ya contribuyen para el SIS, la reforma agrega una nueva cotización de los empleadores de 7% de la remuneración imponible.

Con esta nueva cotización de 7% se fortalecerá el ahorro individual, para mejorar las pensiones futuras, y se creará un Seguro Social que entregará beneficios para mejorar las pensiones de los actuales jubilados y compensará a las mujeres por su mayor expectativa de vida.

Así, la cotización total del empleador (considerando el 1,5% actual del SIS y la nueva cotización de 7%) será de 8,5% y tendrá la siguiente estructura:

- 1. 2,5 puntos porcentuales al Seguro Social para contingencias de invalidez, sobrevivencia y beneficio a mujeres.** Estará compuesto de la cotización de 1,5% que actualmente paga el empleador para el SIS y 1 punto porcentual adicional proveniente de la nueva cotización del empleador, de 7%.

Con esto se financiarán las prestaciones habituales del SIS –invalidez y sobrevivencia– y la nueva Compensación a Mujeres por mayor expectativa de vida. El SIS pasará a ser administrado por el Seguro Social.

La Compensación a Mujeres por la mayor sobrevivida resultará en que una mujer y un hombre que se jubilan a los 65 años con el mismo ahorro e igual grupo familiar obtengan la misma pensión, con un valor mínimo de 0,25 UF (aproximadamente \$10.000 mensuales al valor actual de la UF).

1. **1,5 punto porcentual al Aporte Diferido con Rentabilidad Protegida**, que también será administrado por el Seguro Social, con el que se financiará el beneficio de 0,1 UF por año cotizado.

El Beneficio por Año Cotizado tendrá un tope de 25 años cotizados (2,5 UF). El requisito será de 10 años para las mujeres en la primera década de vigencia y, transcurrido ese plazo, será de 15 años cotizados; para los hombres el requisito de acceso será de 20 años cotizados.

El Beneficio por Año Cotizado se aplicará íntegramente por los primeros 20 años y de modo decreciente por los siguientes 10.

El Aporte Diferido con Rentabilidad Protegida será integrado a la pensión del trabajador a cuyo nombre se hayan efectuado las cotizaciones una vez que este se pensione, incrementado con correspondientes intereses y reajustes.

- **4,5 puntos porcentuales a ahorro individual** para mejorar las pensiones futuras.

De este modo, el Seguro Social será receptor de cuatro puntos porcentuales del total aportado por el empleador (8,5% de la remuneración imponible) y los restantes 4,5 puntos porcentuales se destinarán a ahorro individual, para fortalecer las pensiones del futuro.

La implementación de la nueva cotización de 7% de la renta imponible se iniciará a los 12 meses de publicada la ley. El proyecto establece una gradualidad general de nueve años para acotar el efecto en las Pymes y el empleo.

Sin embargo, en la Comisión de Hacienda el Ejecutivo ingresó una indicación que podría modificar esa gradualidad: en la medida que la evaluación de la Ley de Cumplimiento Tributario, a realizarse al tercer año, dé cuenta de un menor efecto recaudatorio al esperado, el alza de la cotización a partir del cuarto año quedaría en 0,5 punto porcentual, lo que implicaría una modificación respecto al 0,7 punto porcentual considerado como base. De concretarse, la gradualidad sería en 11 años.

1. **Aumento de volumen de ahorros y densidad de cotización**
2. Sustituir el sistema de multifondos por un esquema de fondos generacionales. En estos últimos, cada fondo sigue un esquema de inversión que va evolucionando, volviéndose cada vez más conservador conforme sus afiliados y afiliadas se acercan a la edad de retiro. La medida busca acotar riesgos y maximizar las rentabilidades.
3. Ampliación de la cobertura del Seguro de Lagunas Previsionales, incluyendo a beneficiarios del Seguro de Cesantía que financien prestaciones con cargo a sus Cuentas Individuales de Cesantía (CIC). Hoy sólo están cubiertos quienes acceden a prestaciones con cargo al Fondo Solidario de Cesantía.
4. Se establece un mecanismo simplificado de cotización para trabajadores independientes que no están obligados, pero que tienen la opción voluntaria de hacerlo. Esto se hará a través de un convenio de pago automático de parte del afiliado con cargo a sus cuentas bancarias, por el plazo de un año renovable automáticamente.
5. Permitir la cotización solidaria en beneficio de los afiliados voluntarios por parte de cónyuges y familiares cercanos.
6. Centralizar el sistema de cobranza de cotizaciones previsionales, de manera que las distintas instituciones previsionales, en conjunto, persigan la cobranza de las

cotizaciones no pagadas por un mismo empleador. Esto hará más eficiente y oportuna la recuperación de las cotizaciones impagas. Dicho sistema se licitará y podrá participar la Tesorería General de la República.

1. **Pensión Garantizada Universal (PGU)**

2. Aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU) a \$ 250.000 y acceso al beneficio por parte de beneficiarios de leyes reparatorias (Rettig, Valech y exonerados políticos).

3. El acceso al nuevo monto y el ingreso de los beneficiarios de las leyes reparatorias será según la siguiente gradualidad:

▪ **A partir de los seis meses desde publicada la ley:**

- Beneficiarios de PGU de 82 años o más.
- Beneficiarios de leyes de reparación de 82 años o más, que hoy reciben una PGU parcial (diferencia entre PGU y otras pensiones), recibirán la PGU completa.
- Al existir un nuevo valor de PGU, aumentan los beneficios de invalidez y los subsidios de discapacidad mental.

▪ **A partir de los 18 meses posteriores a la publicación de la ley:**

- Se incorporan al nuevo valor de PGU, debidamente reajustado, los beneficiarios de PGU de 75 años o más.
- Beneficiarios de leyes de reparación de 75 años o más también acceden al nuevo monto de la PGU, de \$ 250.000, debidamente reajustado.

▪ **A partir de los 30 meses posteriores a la publicación de la ley:**

- Se incorporan personas de 65 años o más al nuevo valor de PGU, debidamente reajustado.
- Los beneficiarios de leyes de reparación de 65 años o más también se incorporan al nuevo monto, de \$ 250.000, debidamente reajustado.

3. La focalización de la PGU se mantiene en los adultos mayores de 65 años, pensionados o no, pertenecientes al 90% más vulnerable de población.
4. En los primeros cinco años la PGU se reajustará sólo por IPC. Posterior a eso, se establece un procedimiento para que el Consejo Consultivo Previsional (CCP) y el Consejo Fiscal Autónomo (CFA) evalúen la suficiencia, impactos en mercado del trabajo e implicancias fiscales de futuros aumentos del monto de la PGU, emitiendo una opinión fundada para la consideración de los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda.
5. El mayor gasto fiscal permanente que implica el fortalecimiento de la PGU se financiara con los recursos provenientes de la implementación de la Ley de Cumplimiento Tributario.

1. **Institucionalidad**

2. La Superintendencia de Pensiones contará con la asesoría técnica de un Consejo Asesor en materia de licitación de afiliados, con el objetivo de robustecer su funcionamiento.
3. El Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), que administrará el Seguro Social, tendrá una gobernanza que asegure su carácter técnico, la independencia del gobierno de turno y la responsabilidad por el uso transparente y eficiente de los recursos que administrará.

Así, el FAPP tendrá una gobernanza a cargo de un Consejo Directivo compuesto con cinco integrantes designados por el Presidente de la República previo acuerdo del Senado, quienes durarán 6 años en sus cargos. En el nombramiento de los consejeros se deberá velar porque la conformación del Consejo Directivo sea paritaria, de manera que un sexo no supere al otro en más de uno, y equilibre los conocimientos y experiencia necesarios para el adecuado cumplimiento de las funciones y el ejercicio de las atribuciones del administrador

del Fondo, en áreas tales como administración de cartera de inversiones, gestión de riesgos, regulación, sistema financiero, sistema de pensiones, macroeconomía u otras relacionadas.

En cuanto a los estudios actuariales que deberá realizar el FAPP, que permitan evaluar su sustentabilidad financiera, el informe respectivo deberá ser enviado al Consejo Fiscal Autónomo y este podrá emitir una opinión sobre los efectos fiscales derivados del estudio actuarial final y sus recomendaciones, advertir riesgos y proponer medidas de mitigación.

Si ese informe concluyera que, para alguno de los años comprendidos en el estudio, el FAPP no será sustentable, el administrador del Fondo, en un plazo de dos meses, propondrá los ajustes al Seguro Social que sean necesarios para la sustentabilidad y el periodo de implementación de dichos ajustes.

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, especialmente en el análisis de la suficiencia del valor de la Pensión Garantizada Universal.
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 en las empresas donde invierte dando un rol en ello a la referida comisión. Así, la Comisión de Usuarios seleccionará una terna de candidatos a directores, y los inversores de pensiones seleccionarán entre esa terna al correspondiente director.