

Presentación

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Cámara de Diputados

16 de Abril de 2019

IGNACIO ÁLVAREZ

- MASTER OF FINANCE LONDON BUSINESS SCHOOL
- EXPERIENCIA DE 13 AÑOS EN CUPRUM
- PROFESOR UC
- FUNDADOR Y DIRECTOR DE INBEST (CHILE DAY)
- INTEGRANTE CONSEJO CONSULTIVO MERCADO DE CAPITALES MINISTERIO DE HACIENDA (DESDE 2009)
- SOCIO FUNDADOR DE UNO AFP

Quiénes Somos

- **UNO** es una nueva AFP, que operará a partir del **1 de octubre de 2019**, tras adjudicarse la **licitación de la administración de cuentas de nuevos afiliados**
- La comisión ofrecida por **UNO es la más baja del mercado (0,69%)** y un 40% más baja que el promedio del sistema. Esta menor comisión fue efectuada en forma **seria y sustentable** . 
- La entrada de UNO **beneficiará a los trabajadores y sus familias**, para que puedan ahorrar para su jubilación al menor costo posible. 

¿Por qué estamos aquí?

Buscamos colaborar a la legítima demanda ciudadana de mejorar sustancialmente las pensiones.

Nos interesa aportar al debate y estamos convencidos de que este Congreso puede alcanzar un acuerdo técnico y político, que permita mejorar significativamente las pensiones actuales y futuras.

Diagnóstico del sistema

- **Pensiones actuales en Chile deben mejorar** de forma urgente (pensión promedio es de \$212.000, lo cual resulta inaceptable).
 - Al igual que en una enfermedad (por ejemplo apendicitis), hay que abordar el efecto (fiebre) pero mucho más importante aún la causa. Si sólo se aborda el efecto, el paciente se muere.
 - Previo a 1981, la tasa de cotización alcanzaba a 20% y con una medida populista e irresponsable se bajó a 10%. Pensiones serían el doble.
 - Adicionalmente, se dejó sin cotizar a todas las personas que no tienen un contrato de trabajo por lo cual aún cuando generan ingresos, no ahorran para su pensión.
- **Pensiones del futuro van a seguir siendo inaceptables** si es que no se hace algo ahora.
- Es indispensable llegar a una **pronta solución**, superando las diferencias técnicas y políticas y acercando las posturas. En algunos temas hay más consenso que divergencia, lo que es un buen punto de partida.

Búsqueda de soluciones

Tres temas claves

1 Pensiones Actuales

¿Cómo mejorar las pensiones actuales y de los próximos años?

2 Pensiones Futuras

¿Cómo mejorar las pensiones de personas que se jubilarán en el futuro y que no se repita la situación actual?

3 Organización

¿Cómo se administra dicho sistema?

1 Pensiones actuales

- Hay **consenso transversal en comprometer recursos fiscales al pilar solidario** para mejorar inmediatamente las pensiones de los más vulnerables, de las mujeres y de la clase media (aumentar montos de PBS y APS y sería deseable aumentar la cobertura del 60% al 80% de la población)
- ¿De dónde , como país, recursos adicionales considerando el déficit fiscal. Como en todos los países del mundo, **agregar un componente de reparto**.
 - Esto lo propuso el gobierno anterior y lo propone este gobierno. Es simplemente un acuerdo de cuánto.
 - Por favor, aunque no les guste a los creadores del sistema, no es pecado . Ya lo tenemos en el seguro de cesantía, aprobado por amplia mayoría, en democracia, en este Congreso.
- Por ende, creemos que aunque hay muchas otras cosas que mejorar, se debería aprobar a la brevedad una ley corta que apruebe las mejoras en el pilar solidario propuestas en este proyecto de ley. No es ético postergar esta medida porque existan diferencias en otros aspectos de la reforma. Los que hoy tienen pensiones de miseria no pueden esperar.
- Y ya existe la institucionalidad para administrarlo: se llama FRP o Fondo de Reserva de Pensiones)

1 Pensiones actuales

The screenshot displays the AFC Chile website. At the top, the navigation bar includes links for Home, Mapa del sitio, Sucursales, Preguntas Frecuentes, Seguridad, and Contáctenos. The main header features the AFC Chile logo and the text 'SEGURO DE CESANTIA®'. Below this is a horizontal menu with five items: Seguro de Cesantía, Beneficios, Afiliación, Guía de Trámites, and Empleadores. The breadcrumb trail shows 'Home > Seguro de Cesantía'. On the left sidebar, there are three links: Seguro de Cesantía, Seguro Cesantía Individual, and Seguro Cesantía Solidario. The main content area is titled '¿Qué es el Seguro de Cesantía?' and contains two bullet points: 'Es una protección económica en caso de desempleo, a la que tenemos derecho todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.' and 'Estoy afiliado automáticamente, si mi contrato laboral comenzó a partir del 2 de octubre de 2002. Esta afiliación'. Below this content, there are two more links: Ventajas and Exclusiones.

Home | Mapa del sitio | Sucursales | Preguntas Frecuentes | Seguridad | Contáctenos

AFC Chile
SEGURO DE CESANTIA®

Seguro de Cesantía | Beneficios | Afiliación | Guía de Trámites | Empleadores

Home > Seguro de Cesantía

Seguro de Cesantía
Seguro Cesantía Individual
Seguro Cesantía Solidario

¿Qué es el Seguro de Cesantía?

- > Es una protección económica en caso de desempleo, a la que tenemos derecho todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.
- > Estoy afiliado automáticamente, si mi contrato laboral comenzó a partir del 2 de octubre de 2002. Esta afiliación

Ventajas

Exclusiones

- > Para cada afiliado, AFC crea una Cuenta Individual de Cesantía (CIC), cuyos recursos acumulados son de propiedad de cada trabajador.
- > Como complemento al ahorro individual, existe el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), que es un fondo de reparto conformado con aportes del empleador y del Estado

2 Pensiones futuras

- También hay coincidencia política en que las **pensiones de más largo plazo deben abordarse con más ahorro**, en un proceso gradual para no afectar el mercado del trabajo y que dicho aporte sea financiado por el empleador.
- Es sencillo llegar a acuerdo, porque los **números son cercanos entre los distintos sectores** (1% de diferencia).
- Es importante considerar que cuando se habla de aumentar la cotización al 18% (promedio países OCDE) se está incluyendo el seguro de invalidez y sobrevivencia y gastos de administración (comisión AFP) que alcanzan aproximadamente a un 2,7%%. (entonces en vez de 18%, el parámetro comparable es 15,3%)

1+2

Conclusión Pensiones Actuales y Futuras: simplemente acordar algo entre ambas posiciones

	Proyecto Anterior	Proyecto Actual	Propuesta (ambas parten ceden)
Capitalización individual a cargo del empleado	10,0%	10,0%	10,0%
<i>Aumentos:</i>			
Capitalización individual a cargo del empleador	3,0%	4,0%	4%
Reparto a cargo del empleador	2,0%	0,2%	2%
Total	15%	14,2%	16%

3 Organización

- a) La pregunta es quién administra este porcentaje adicional destinado a cuentas individuales.
¿Órgano estatal o privado?
 - ¿Funciona mal la administración de reservas por parte del Banco Central de Chile (público)?
 - ¿Funciona mal la administración del FEES y FRP (públicos)?
 - ¿Canadá, Suecia, Noruega, etc., etc..?
- Se podría convenir que este % se invierta en un fondo especialmente diseñado para ello, con una alta inversión en activos distintos a los que invierten las AFPs para aumentar a diversificación (deuda privada, bienes raíces, empresas cerradas, infraestructura) y con muy buen gobierno corporativo (como el Fondo de Pensiones de Canadá).
- b) El proyecto actual
 - Pone en riesgo el giro único, lo que es perjudicial para la competencia (ventas atadas de facto) y se presta para grandes conflictos de interés (instituciones que otorgan crédito e instituciones que administran fondos propios)
 - El proyecto supone que las personas tienen que estudiar estadística, finanzas y economía , y contar con un departamento de estudios sofisticado para poder tomar decisiones super complejas. Se transforma en algo más complejo que comparar planes de ISAPRES, lo que genera inercia y menos competencia.

Consideraciones importantes

La organización debe velar por dos principios claves, pensando en el afiliado:

Giro único de los administradores de fondos de pensiones

- La competencia es muy positiva, siempre que los actores mantengan giro único. Esto, con el fin de evitar conflictos de interés.

Siempre mantener la simplificación y equidad

- Las AFP deben ser fácilmente comparables por todas las personas y el sistema debe tratar a todos por igual, independiente de su condición.

Giro único en Administración de fondos de pensiones

- Además de las investigaciones de este mismo Congreso por anomalías en préstamos a pensionados y las quiebras de algunas, éstas otorgan crédito.
- La venta atada de un crédito (hoy) con el ahorro de largo plazo no se va a poder limitar por ley. Es imprescindible que el único objetivo sean las pensiones .
- Conflicto entre quienes administran fondos propios (Bancos, Compañías de Seguro, Cooperativas, Cajas de Compensación) y quienes administran fondos de terceros. Si saben que una inversión va a andar mal, ¿ dónde venden primero?
- Implica la entrada de la Banca, a través de filiales, lo que además de los conflictos de interés ya mencionados, aumenta la concentración del financiamiento.
- Exceso de productos lleva a desinformación y descreme de precios

Simplificación y equidad del sistema

- El actual proyecto le hace la vida muy compleja al afiliado y presenta un trato poco equitativo (ya estudiado en Comisión Marce en base a buenas practicas internacionales)
 - Cálculo de costo para el afiliado pasa a ser incomprensible:
 - Comisión porcentual + discriminación si trabajo en pyme + cálculo estadístico bayesiano de probabilidad de pérdida + discriminación por años cotizando.
 - Si bien pueden “sonar bien” a primera vista y en forma aislada, lo único que hacen es dejar al afiliado paralizado (permite cobrar más por lo complejo de procesar la información)
-
1. Descuentos para grupos
 - Se rompe el principio básico de la equidad. Hoy, los pobres, los ricos, los empleados de grandes empresas y pequeñas, pagan lo mismo en una misma AFP.
 - En vez de que todos accedan al mismo precio y que las AFPs bajen sus comisiones a todos por igual, los independientes y empleados de pymes estarán obligados a pagar comisiones más altas.

Simplificación y equidad del sistema

2. Devolución de comisiones ante pérdidas.

- A simple vista, parece muy atractivo pero es nefasto.
- Es muy difícil de comparar: ¿Cómo comparo una Afp que cobra \$4.000 mensuales y una que cobra \$10.000 si la segunda dice que cuando haya pérdidas no me va a cobrar los \$8.000? Necesitaría un estadístico de probabilidades.
- Es mucho más fácil comparación de un solo precio.

3. Descuento por permanencia

- A simple vista, también parece muy atractivo pero es perjudicial.
- Implica que distintas personas tengan diferentes comisiones en una misma Afp. ¿Sería justo?
- El descuento por permanencia «amarra» a los afiliados una Afp y no les permite comparar bien.

Simplificación y equidad del sistema

4. APV y APVC

- A los ricos el Estado les regala 35% y a los pobres un 15%. Es completamente absurdo que los escasos recursos para políticas sociales se dirijan a subsidios para los más ricos. Se debe eliminar el beneficio tributario puesto que finalmente es un subsidio a los que tienen la capacidad de ahorrar (deciles más ricos)
- Ese beneficio lo paga finalmente la persona que gana el sueldo mínimo o no tiene trabajo con una menor PBS o un peor hospital.
- Promoción del APVC: Además de los problemas del APV, se agrega el problema de discriminación automática a las pymes e independientes. ¡El empleador va a tener responsabilidad fiduciaria de elegir un plan más caro?

5. Algunos han planteado cobrar sobre saldo: Esto significa volver a cobrar por segunda vez por lo que los chilenos ya pagaron cada vez que ahorraron en la AFP.

Simplificación y equidad del sistema

4. APV y APVC

- A los ricos el Estado les regala 35% y a los pobres un 15%. Es completamente absurdo que los escasos recursos para políticas sociales se dirijan a subsidios para los más ricos. Se debe eliminar el beneficio tributario puesto que finalmente es un subsidio a los que tienen la capacidad de ahorrar (deciles más ricos)
- Ese beneficio lo paga finalmente la persona que gana el sueldo mínimo o no tiene trabajo con una menor PBS o un peor hospital.
- Promoción del APVC: Además de los problemas del APV, se agrega el problema de discriminación automática a las pymes e independientes. ¡El empleador va a tener responsabilidad fiduciaria de elegir un plan más caro?

5. Algunos han planteado cobrar sobre saldo: Esto significa volver a cobrar por segunda vez por lo que los chilenos ya pagaron cada vez que ahorraron en la AFP.

Conclusión

**LAS PENSIONES SE DEBEN Y PUEDEN
MEJORAR EN FORMA URGENTE.**

Anexos

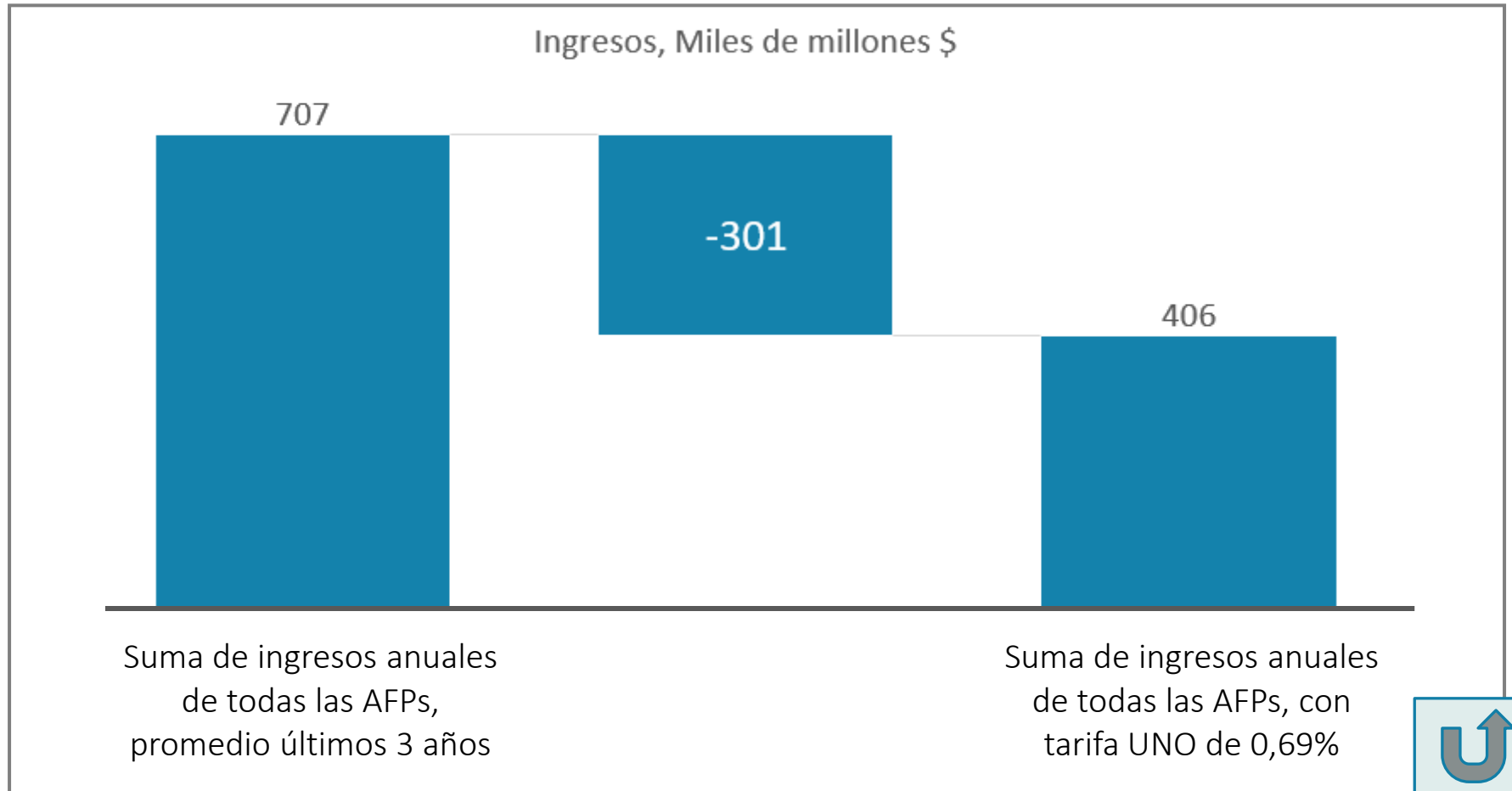
UNO afp presenta un ahorro del 40% respecto al promedio del sistema

	Comisión mensual %, \$		Ahorro anual con UNO ⁽¹⁾ \$	
PROVIDA	1,45%	\$11.085	69.722	
CAPITAL	1,44%	\$11.009	68.804	
CUPRUM	1,44%	\$11.009	68.804	
HABITAT	1,27%	\$9.709	53.209	
PLANVITAL	1,16%	\$8.868	43.117	
MODELO	0,77%	\$5.887	7.331	
Promedio(2)	1,14%	\$8.723	41.379	-40%
Uno	0,69%	\$5.275		

(1) Prom. Remuneración imponible \$765 mil

(2) Promedio ponderando por numero de afiliados

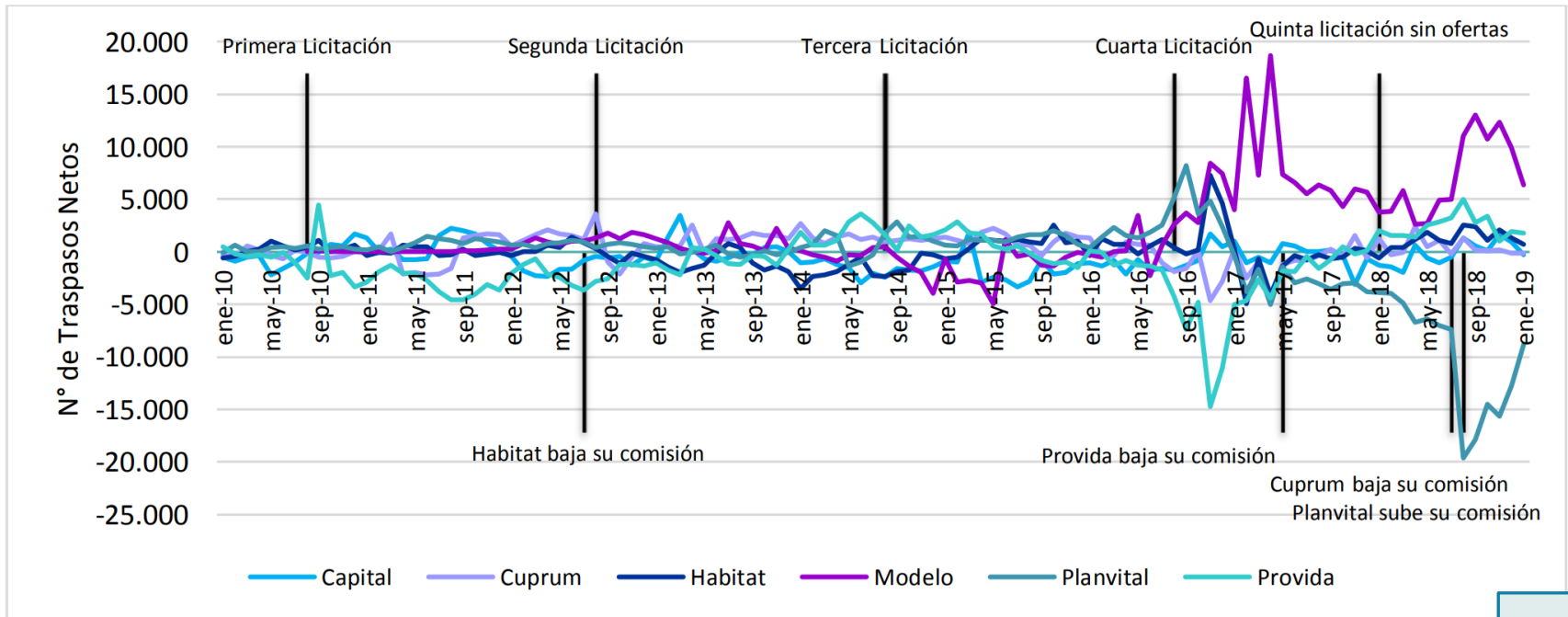
Si todos los afiliados accedieran a una comisión de 0,69%, ahorrarían \$300 mil millones al año



La licitación de nuevos afiliados ha reducido las tarifas y aumentado los traspasos entre AFPs

Evolución de traspasos netos por AFP

2010-2019



Fuente: CIEDESS; Superintendencia de Pensiones

