

Reforma de Pensiones

Enero 2024

Andrea Bentancor C.

Temario

1. Error histórico
2. Cobertura, suficiencia y sostenibilidad
3. Perspectiva de género
 - Maternidad, Cuidado, Tablas de mortalidad, Sala cuna
4. Retiro programado (RP)
 - Acceso a renta vitalicias (RV). SCOMP, Venta RV
5. Fondos generacionales
 - Autopréstamo, Otros
6. Comisiones por flujo a comisiones por saldo
7. División de la industria e institucionalidad reguladora y supervisora
 - Gestor del FIP, IPS, IP, IPE
 - Revisiones paramétricas, Incentivos a postergar edad de retiro, Empleabilidad de mujeres y personas mayores, Educación previsional
8. Seguro Social Previsional

Principios

1. Error histórico

- 10% nunca fue suficiente, esta reforma aborda ese error incrementando el ahorro previsional

2. Sistema de pensiones: Cobertura, suficiencia y sostenibilidad

- Tras reforma 2008 cobertura se amplió, suficiencia siguió siendo un pendiente y a través de un diseño robusto, que incluyó financiamiento vía un fondo, la sostenibilidad no fue problema.
 - Estamos conversando sobre mejorar en el margen cobertura y mejorar suficiencia
 - Pero, de no existir financiamiento permanente para la PGU se está poniendo en riesgo la sostenibilidad. La reforma tributaria se rechazó
 - En cualquier caso, sería conveniente relacionar valor PGU a línea de la pobreza y universalizar su acceso en la medida que exista financiamiento

Perspectiva de género de la propuesta

- Objetivo primordial: las mujeres no deben recibir menores pensiones a igual edad de retiro y ahorros debido a diferente esperanza de vida
- Bono de cuidado: 24 cotizaciones no cambian incentivos, y es una compensación que permite compartir riesgos entre cotizantes del pilar contributivo al que pueden acceder tanto mujeres (principales) como hombres
- Componente maternidad: se retiró respecto a propuesta original
- Financiamiento sala cuna universal: existiría el compromiso de retirarlo de este proyecto (entiendo)
 - El compromiso de abordar este problema (en varios PdL en este Congreso) debería mantenerse, ya que es una discriminación a las mujeres con consecuencias previsionales debido a lagunas y menores salarios

Retiro programado y fondos generacionales

- Propuesta original no consideraba retiro programado. ¿Cómo queda el sistema propuesto en los siguientes asuntos?
 - SCOMP, problemas de educación previsional
 - Venta agresiva de RV
 - Parte de la población no podía acceder a RV debido a bajos montos
- Los fondos generacionales son una buena propuesta
 - No sé si el hecho de que anualmente existan solicitudes de autopréstamos afecta la gestión de estos fondos.
 - Lo mismo, ¿cómo se maneja una mayor estabilidad de las inversiones a largo plazo de generaciones jóvenes con las demandas pensión alimenticia?

Restantes puntos

- Comisiones por flujo a por saldo
 - Alinear los incentivos entre gestor y cotizante ha sido una demanda
 - Así como eliminar comisiones implícitas (se restringen a algunos activos)

División de la industria e institucionalidad reguladora y supervisora

- Más actores (IP), con participación del Estado a través de una IPE SA en igualdad de condiciones, un gestor del FIP y el IPS, IP. Notar que se estima un 0,5%, gracias a economías de escala y alcance
- Proponer revisiones paramétricas
- Proponer políticas para incentivar postergación de edad de retiro
- Proponer políticas para la empleabilidad de mujeres y personas mayores
- Fortalecer la educación previsional
- Seguro Social Previsional (6%)
 - 70% respecto al 3% no determina que para el tope sea 2,1%, sino que es más y los valores entre tope y promedio son valores intermedios; para algunas personas cotizantes baja la parte contributiva del seguro social, pero acceden a la garantía (personas en el margen)
 - Quizás la compensación intra-generacional podría concentrarse en la garantía y no en la parte individual