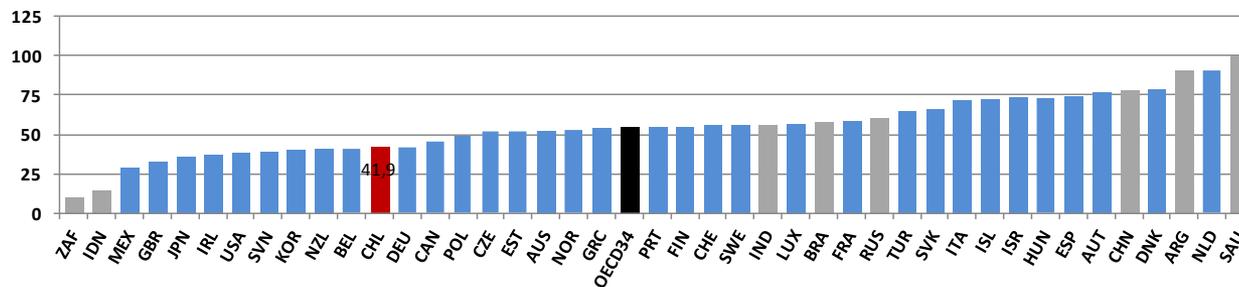


AAFM, 24 de julio 2014

PROPUESTAS DE MEJORAS AL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

Tasas de reemplazo para trabajadores de ingresos promedio, altos y bajos.

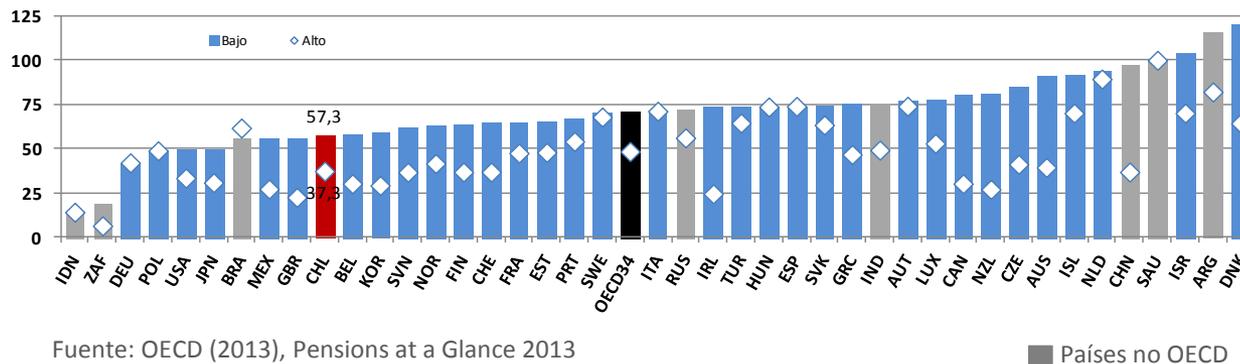
Escenario ingresos promedio



-Chile se encuentra bajo la media de países de la OECD.

-Escenario menos auspicioso para las mujeres, ya que alcanzan un 33 versus 54,3 de países OECD (para rentas promedio).

Escenario ingresos altos y bajos



Fuente: OECD (2013), Pensions at a Glance 2013

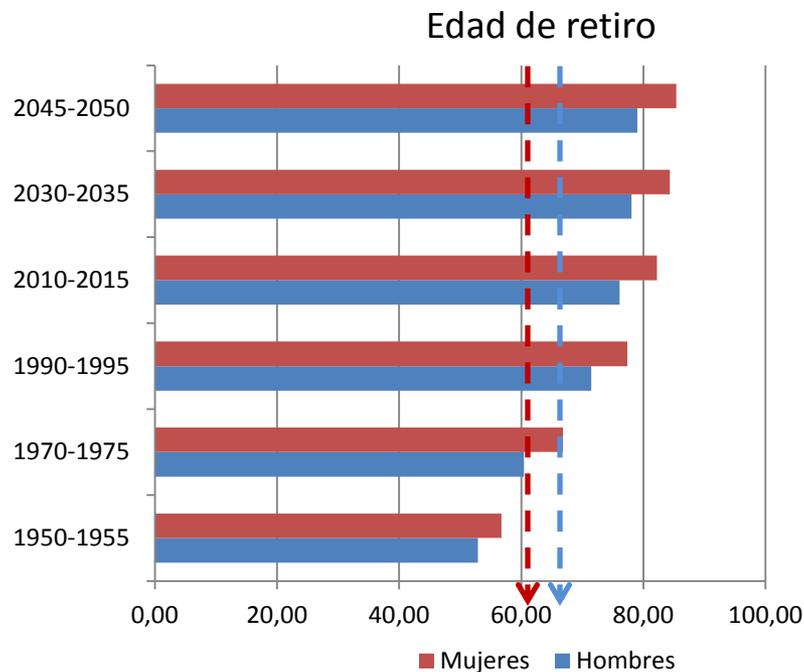
■ Países no OECD

-Para el caso de individuos con rentas sobre el promedio las tasas de reemplazo son aún más bajas

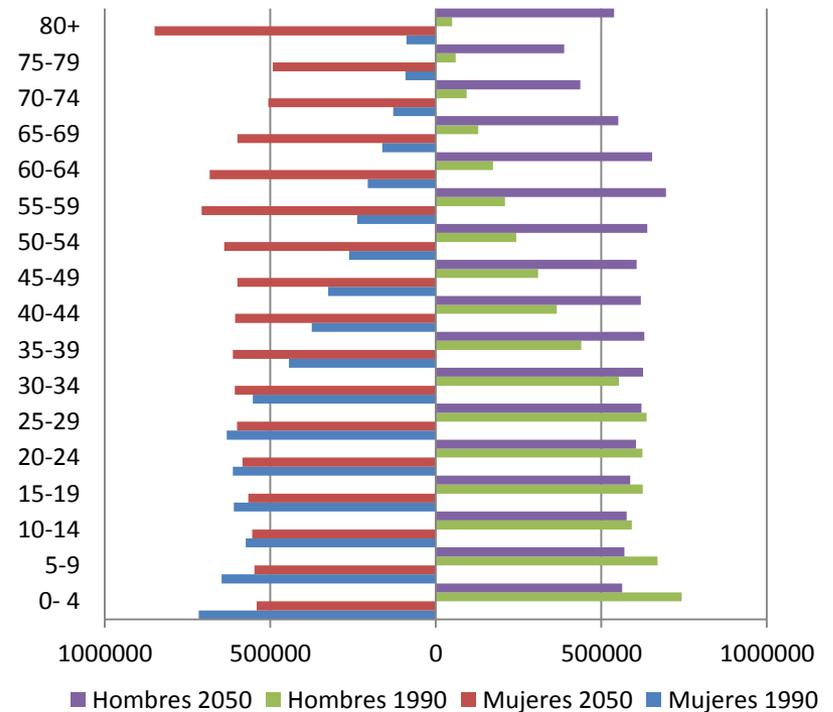
Pilar contributivo en Chile no cumple objetivo

Perfil demográfico en Chile

Expectativas de vida



Envejecimiento de la población



Longevidad de la población → distribución de ahorros en mayor cantidad de años

Bases del Sistema de Pensiones



Pilar Solidario

Estado

Prevención de la pobreza en la tercera edad o en caso de invalidez



Pilar Contributivo

Privado Mandatorio

Sistema de capitalización individual, asegurar una pensión



Pilar Voluntario

Privado

Clave para adecuada tasa de reemplazo, APV, APVC
Acercar pensión a promedio ingresos vida laboral



Soluciones del pilar voluntario en Chile

Objetivos

Lograr tasas de
reemplazo
adecuadas

Anticipar pensiones,
cubrir lagunas.

Herramientas

APV

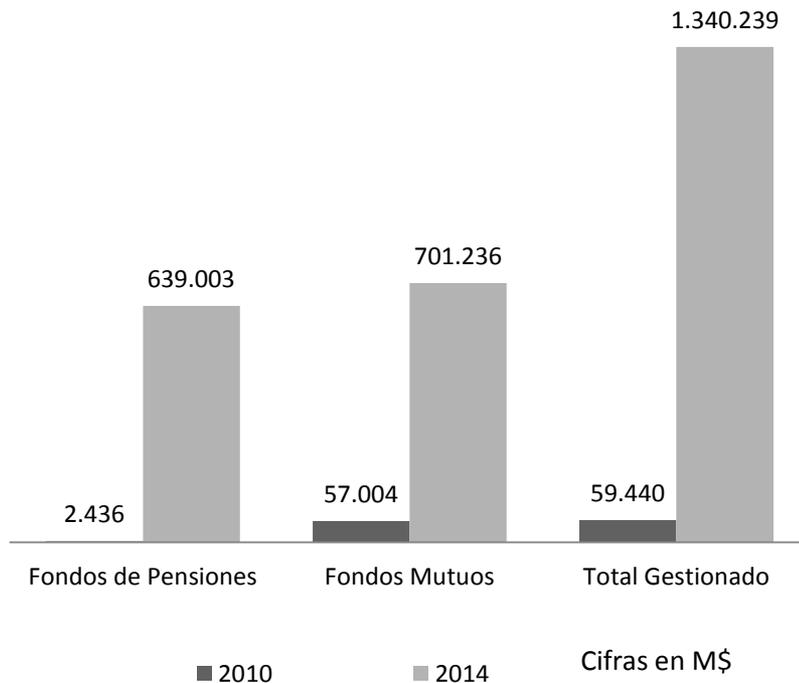
APVC

Es fundamental que el sistema permita, facilite y genere las condiciones y mecanismos adecuados para las cotizaciones voluntarias por parte de los trabajadores.

Esfuerzos deben apuntar a fortalecer el pilar voluntario en ingresos medios

APVC: pilar voluntario en ingresos medios

Baja demanda del producto, sólo 128 contratos y 1.193 partícipes.



Se deben buscar medidas para impulsar el APVC

- Estímulo transversal al ahorro: considera menores ingresos.
- Incentivo directo a trabajadores por matching empleador y accesibilidad a bono fiscal.
- Vínculo favorable entre trabajador y empleador, lo que repercute en productividad.
- Facilita acceso a planes de menor costo.
- Fomenta competencia al aumentar recursos objeto de administración.

Falencias sistema actual APVC

- ✓ Falta de educación en temas de mejorar pensión
- ✓ Falta de conocimiento en el mecanismo APVC
- ✓ Carencia de incentivos empleador
 - ✓ Instrumento de gestión de RRHH → requerimientos impiden se utilice
 - ✓ Adherencia trabajadores → proceso complejo

Propuestas para potenciar APVC

- ✓ Eliminar tasa mínima de adhesión
- ✓ Permitir segmentar planes para trabajadores:
 - Considerar criterios objetivos (edad, tipo de trabajo, etc.)
- ✓ Diferenciar tiempo en que el trabajador debe permanecer en la empresa para adquirir la propiedad de los recursos aportados por su empleador (vesting) en función de ingreso de trabajadores
 - Mayores ingresos: 5 años desde cada aporte
 - Menores ingresos: mantener 2 años desde cada aporte
 - Se propone corte de mayores y menores ingresos en MM\$2,5 o en el tramo de impuesto de 15%.
- ✓ Enrolamiento automático
 - Facilitar adhesión
 - Modelos exitosos

Propuestas para potenciar APVC

- ✓ Generar incentivos tributarios para la adhesión de empresas
 - Disminuir costo de aportes (matching) para trabajadores de menor ingreso
 - Permitir rebajar un porcentaje de lo aportado a sus trabajadores de menor ingreso como crédito fiscal al impuesto de primera categoría.
 - Monto destinado sujeto a crédito será considerado por el Estado para determinar pensión base del trabajador.
 - Porcentaje máximo a utilizar como crédito será decreciente en función del salario del trabajador, asegurando beneficio mayor para el empleador si el salario es menor.
 - Crédito 35% del aporte del empleador → salarios 10UF aprox.
 - Reducción hasta crédito del 5% del aporte del empleador → salarios de 100 UF aprox.

Propuestas para potenciar APVC

- ✓ Flexibilidad de tope de ahorro voluntario
 - Establecer tope conjunto para los distintos mecanismos a través de APVC.
 - Incentivar uso de APVC incrementando tope por trabajador que suscriba plan APVC: UF 1.200.
 - APVC se vuelve más atractivo que el DC en razón de opción de liquidez.



Propuestas para potenciar APVC

Beneficios empresa	Beneficio trabajador
Eliminación tasa mínima de adhesión	
Elimina costo de comunicación y motivación para que los trabajadores adhieran	Elimina costo de desmotivación cuando no se logra tasa mínima
Potencia planes en empresas de menor tamaño	
Segmentación de planes para trabajadores	
La diferenciación es clave para retener segmentos deseados	Premio a mejores desempeños, fidelidad a la compañía, cargos críticos
Logra menor rotación y mayor formalidad del empleo	Evitar discriminación a población más vulnerable en edad cercana a la jubilación
Diferenciación de vesting conforme a ingreso de trabajadores	
Retención cargos críticos	Flexibilidad laboral a grupo de menores ingresos
Herramienta de RRHH efectiva	
Enrolamiento automático	
Compromiso del empleador con sus trabajadores	Facilita participación
Herramienta de RRHH efectiva	Minimiza pasividad en el ahorro
Incentivos tributarios para adhesión de empresas	
Disminuye costo de matching para trabajadores de menor ingreso	Favorece creación de planes para personas rentas menores
Flexibilidad tope de ahorro previsional voluntario	
Incentiva aportes de parte del trabajador	
Permite utilizar límite para DC por concepto de APVC	
Incrementar tope para APV	

Otras propuestas beneficiosas para el sistema previsional

✓ APVC

- Entregar cierto grado de liquidez para que las personas puedan disponer de parte de los recursos para objetos de:
 - Salud catastrófica
 - Educación
 - Primera vivienda

✓ APV

- Generar plan de APV para cónyuge que carece de ingresos como trabajador dependiente o independiente.