



Charla organizada por Clínicas y Entidades:

Especialista expuso sobre aspectos clave de la nueva Reforma Previsional

La mayoría de los empleadores desconoce los cambios que implicará la próxima entrada en vigor del proyecto, que ya fue promulgado por el Gobierno.

La nueva Reforma Previsional, a la que el Congreso dio luz verde en enero pasado, ha sido uno de los temas más relevantes de la agenda pública nacional. No obstante, la mayoría de los chilenos desconoce los pormenores de estas transformaciones, que comenzarán a entrar en vigor gradualmente en julio próximo.

Con el fin de explicar los alcances de la reforma, la destacada consultora en temas previsionales Mónica Titze Menzel ofreció una completa charla dirigida a gerentes y personal de recursos humanos de nuestros asociados. “La gente no está al tanto de lo que viene porque la información se ha entregado a un nivel macro. Las personas no saben cómo las va a afectar esta reforma, y los empleadores, en general, no la conocen”, comentó la especialista, quien se ha desempeñado como relatora de cursos de capacitación para personal de AFP y compañías de seguros, asesora de la senadora Evelyn Matthei en la Reforma Previsional, consultora de planes de pensiones para grandes empresas y docente de la Universidad Adolfo Ibáñez.

La charla abordó temas como el pilar solidario que contempla la reforma, los aspectos que atañen a las mujeres, el subsidio a la contratación de trabajadores jóvenes de bajos ingresos, la obligación de cotizar para los trabajadores independientes, el fomento al ahorro previsional voluntario (APV) y otros tópicos.

“Para los empleadores los temas más relevantes son el APV colectivo, la bonificación a la contratación de jóvenes, las nuevas formas tributarias para el APV y otros. La mayoría de los empleadores desconoce, por ejemplo, que a partir de julio de 2009 el monto de su planilla de remuneraciones subirá estimativamente en un 1%, ya que el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia pasa a ser de su cargo”, explicó Mónica Titze.

La exposición -que despertó gran interés entre los asistentes- se desarrolló en el Auditorium Federico Haecker, de Clínica Alemana, y contó con la participación de 24 personas, vinculadas a doce de nuestras entidades asociadas. Además se ofreció la modalidad de videoconferencia con el Sanatorio Alemán de Concepción.



A continuación ofrecemos a nuestros asociados un resumen con los aspectos más relevantes expuestos por la especialista.

¿Cómo operará la nueva Reforma Previsional?

El sostenido envejecimiento de la población, la creciente dificultad del actual sistema previsional para dar cobertura a afiliados más longevos y la necesidad de contar con un sistema de protección social que garantice un mínimo de ingresos para toda la población, llevaron a las autoridades a plantear -a partir del trabajo de una comisión de expertos- la Reforma Previsional, que comenzará a aplicarse en forma gradual desde el próximo mes de julio.

La reforma busca, entre otros aspectos, ampliar la cobertura previsional, brindar protección social a todas las personas -hayan o no contribuido con cotizaciones-, incorporar un principio de solidaridad al sistema y reducir las brechas de género entre los cotizantes.

1.- El pilar solidario

La Reforma Previsional introduce un principio de solidaridad que beneficia a quienes no han formado parte del sistema previsional y a quienes, habiendo pagado cotizaciones, han reunido fondos escasos que sólo alcanzan para pensiones muy bajas.

El pilar solidario entrega dos beneficios, que cubrirán este año al 40% más pobre de la población chilena, para llegar a cubrir al **60% más pobre** el año 2012; todo ello si cumplen ciertos requisitos de residencia en el país. Estos beneficios son:

Pensión Básica Solidaria (PBS)

Es un pago mensual -que se financiará con dineros fiscales- que recibirán todos los mayores de 65 años de edad y las personas inválidas entre 18 y 65 años que no autofinancien una pensión, aun cuando no hayan trabajado remuneradamente o no hayan contribuido con cotizaciones (se incluye aquí a las dueñas de casa).

Comenzará a pagarse desde julio próximo en un monto de \$60.000 mensuales, que partir de julio de 2009 aumentará a \$75.000. Para recibir la PBS las personas deben acercarse al Instituto de Previsión Social (una nueva institución fiscal que reemplaza al Instituto de Normalización Previsional), que determinará si procede el beneficio.

Aporte Previsional Solidario (APS)

Consiste en un pago mensual, con recursos fiscales, de un monto que busca mejorar los ingresos de las personas cuyas pensiones autofinanciadas son inferiores a los \$255.000. Regirá plenamente en julio de 2012, pero los primeros pasos se darán este año.



El APS será un suplemento para las pensiones bajas. Supongamos que una persona de bajos ingresos ha cotizado pero su pensión alcanza sólo \$50.000; cuando el beneficio opere plenamente recibirá \$60.300 de APS para completar \$110.300. Si su pensión es de \$100.000, recibirá \$45.600 para completar \$145.600. El monto del APS será mayor mientras menor sea la pensión autofinanciada, y se calculará considerando ésta, la Pensión Solidaria Básica y un factor de ajuste.

2.- La reforma y la mujer

La Reforma Previsional incorpora una serie de cambios que involucran de manera especial a las mujeres.

2.a) Derecho a pensiones de sobrevivencia para los cónyuges hombres

Hasta ahora, la ley establecía que al fallecimiento de un afiliado, quienes dependen de él o ella reciban una pensión de sobrevivencia; para ello contempla a la cónyuge, al cónyuge (hombre) inválido, a los hijos solteros menores de 18 años o de 24, si son estudiantes; a los hijos inválidos, independiente de su edad, a la madre soltera de hijos de filiación no matrimonial, y a los padres del afiliado. Todo ello siempre que se cumplan los requisitos que la ley señala.

Con la reforma, se establece que el cónyuge sano que sobrevive a la mujer es beneficiario de pensión de sobrevivencia, así como también el padre soltero de hijos de filiación no matrimonial, siempre que viva a expensas de la afiliada al momento del fallecimiento.

Lo anterior significa que las pensiones de las mujeres se van a ver reducidas, puesto que el mismo monto ahorrado debería financiar la pensión de sobrevivencia del cónyuge, en caso que la cotizante fallezca antes que él.

2.b) Bonificación universal por hijo

Todas las mujeres que cumplan 65 años tendrán derecho a un bono del Estado por cada hijo nacido vivo o adoptado, reciban ellas o no Pensión Básica Solidaria, Aporte Previsional Solidario o pensión de sobrevivencia. El único requisito para ello es que tengan 20 años de residencia en Chile (que se cuentan a partir de los 20 años de edad) y cuatro años durante los cinco anteriores a la presentación de la solicitud de bonificación.

El beneficio se solicita al momento de cumplir los 65 años, en el Instituto de Previsión Social.

El bono equivale al 10% de 18 ingresos mínimos, considerando el valor del ingreso mínimo a la fecha de nacimiento del hijo. Pero ese dinero lleva asociada una rentabilidad (la que genera el fondo tipo C de las AFP), y se calcula desde el nacimiento hasta los 65 años de edad de la madre. Para las mujeres que hayan tenido hijos antes de julio de 2009, se considerará el salario mínimo vigente a ese mes, pero la rentabilidad no será retroactiva.



El dinero de la bonificación se sumará a la cuenta de capitalización individual de la mujer afiliada al sistema de AFP, o bien a la Pensión Básica Solidaria. De esta manera, la reforma compensa a las madres por haber dejado de trabajar (y, por tanto, de cotizar) o por haber tenido que optar por un trabajo de salario inferior durante el tiempo dedicado al cuidado de los niños.

2. c) Modificaciones al Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS)

El sistema tiene para quienes cotizan un Seguro de Invalidez y Supervivencia, que complementa el ahorro que se tiene hasta la fecha de la invalidez o del fallecimiento del cotizante, con el fin de generar pensiones de invalidez y supervivencia dignas. Ese seguro se paga con la cotización adicional, que lleva asociada una comisión para la AFP.

Hasta antes de la reforma, las mujeres podían percibir el beneficio de este seguro sólo hasta los 60 años. La reforma amplía hasta los 65 años la edad para que las mujeres puedan hacer uso de este seguro si siguen trabajando, lo que les permite estar cubiertas a una edad en la que aumenta su siniestralidad.

Por otra parte, la reforma establece una diferenciación del SIS por género. Hasta ahora, hombres y mujeres debían pagar la misma cotización adicional, pese a que las mujeres se invalidan menos y viven más; es decir, las mujeres hasta ahora han subvencionado a los hombres, pagando por la prima un mayor valor del que les correspondería de acuerdo a su siniestralidad. Con la reforma, ese mayor valor se le devolverá a la mujer, siendo depositado en su cuenta individual en forma de cotización, lo que permitirá mejorar el monto de su pensión final. En resumen, hombres y mujeres estarán afectos al mismo valor del seguro, pero a ellas se les reintegrará la diferencia de la prima en forma de ahorro previsional.

Otra modificación consiste en que el seguro de invalidez y supervivencia, hasta ahora pagado por el trabajador, se traspasará al empleador. Esto significa que la planilla de pagos de los empleadores aumentará en aproximadamente un 1%, que es el porcentaje de la remuneración que debe pagarse por el seguro. El trabajador, en tanto, sólo pagará la comisión cobrada por la AFP.

Los empleadores que tengan más de 100 trabajadores comenzarán a pagar este seguro en julio de 2009. Aquellos con 99 trabajadores o menos estarán exentos de esta obligación hasta el año 2011.

2. d) Separación del saldo de la cuenta de capitalización en caso de divorcio.

La reforma establece que en los juicios de nulidad matrimonial o divorcio que se inicien desde octubre de 2008, se podrán dividir los fondos que existan en la cuenta de capitalización individual para pensión de uno de los cónyuges cuando el juez considere que hay un menoscabo económico del otro cónyuge, sea éste el hombre o la mujer. El monto a dividir no puede ser superior al 50% del dinero acumulado en la cuenta de capitalización producto de los aportes realizados durante el tiempo que duró la unión matrimonial.

Esta medida tiende a favorecer a la mujer, puesto que son los hombres los que generalmente tienen mayor ahorro previsional. Es, además, particularmente gravitante en el



caso de las clases medias y bajas, ya que comúnmente el saldo de la cuenta de capitalización es uno de los mayores patrimonios de la familia.

Por otra parte, cabe señalar que los hombres y mujeres divorciados o anulados no son beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

3.- Subsidio a los trabajadores jóvenes de bajos ingresos

Con la Reforma, el Estado ofrecerá un subsidio, a la contratación de jóvenes entre los 18 y los 35 años de edad, cuya remuneración sea inferior a 1,5 ingresos mínimos. Ese subsidio se entregará durante los primeros 24 meses de empleo, sean éstos continuos o discontinuos. Con ello se busca incentivar que el empleador contrate formalmente a personas jóvenes.

El subsidio tiene dos partes: un subsidio a la contratación (es decir, al empleador) -que comienza a regir en octubre de 2008-, y un subsidio al trabajador -desde julio de 2011-, éste último en la forma de aporte a su cuenta de capitalización individual. Ambos subsidios equivalen al 5% del salario mínimo.

Considerando el salario mínimo vigente (\$144.000), el empleador recibiría en 24 meses un subsidio total de \$172.800. El mismo monto recibiría el trabajador en su cuenta de capitalización individual, el que proyectado a 40 años, con una rentabilidad de 6% permitiría una acumulación de \$1.800.000, que aumentaría su pensión en aproximadamente \$10.000 mensuales.

Con esta medida -que se estima beneficiará a unos 300 mil personas en 2009- se espera estimular el empleo formal de los jóvenes y aumentar el ahorro previsional de los trabajadores de más bajos ingresos.

4.- Obligación de cotizar para los trabajadores independientes

Actualmente, la ley sólo obliga a cotizar a los trabajadores dependientes, mientras los independientes tienen libertad para hacerlo, pero en la práctica no lo hacen. De hecho, a febrero de 2008, el sistema contaba con apenas unos 123 mil afiliados independientes, de los cuáles sólo cotizaban 63 mil, la mayoría por el mínimo.

Con la reforma, y de manera gradual, los independientes que emiten boleta de honorarios estarán obligados a cotizar tanto en el sistema de pensiones como en el de salud, y por el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De esta forma se apunta a aumentar la cobertura del sistema y a igualar los derechos y deberes entre trabajadores dependientes e independientes. El sistema operará a través de la declaración anual de impuestos.

La obligación de los independientes será gradual: a partir de enero de 2012, deberán cotizar para el sistema de pensiones por el 40% de su renta imponible; desde enero de 2013, por el 70%, y desde enero de 2014, respecto del 100%. Durante estos tres años, los



independientes puede negarse a realizar el pago, pero a partir de enero de 2015 la obligación de cotizar sobre el 100% de la renta imponible no admitirá excepciones. Para estos efectos, la renta imponible corresponde al 80% de los honorarios percibidos durante el año, descontados los gastos, con un tope de 720 UF.

Además, a partir del 1 de enero del 2018, será obligatoria la cotización del 7% para salud.

La reforma exime de la obligación de cotizar a aquellos trabajadores independientes que al 1 de enero de 2012 tengan 55 años o más, en el caso de los hombres, o 50 años o más, en el caso de las mujeres.

5.- Beneficios para el APV de trabajadores de rentas bajas y medias

Además del 10% de la remuneración que obligatoriamente se destina al fondo de pensiones de vejez, la ley permite hacer Ahorro Previsional Voluntario (APV), el cual, por el hecho de estar exento de impuesto a la renta, sólo es atractivo para quienes tienen ingresos afectos a altas tasas de impuestos.

Asimismo, debido a que existe un tope máximo de 60 UF de renta para la cotización obligatoria, las pensiones de los cotizantes de altos ingresos suelen estar muy por debajo de los montos que acostumbran recibir por concepto de sueldo. Ello hace doblemente interesante el APV.

Hasta ahora, para los cotizantes de ingresos bajos y medios había pocos incentivos para el APV. Lo que la reforma introduce es precisamente un estímulo para los trabajadores que perciben remuneraciones mensuales por menos de \$1.500.000, consistente en una bonificación equivalente al 15% del APV que realice.

La bonificación será depositada anualmente en una cuenta especial y exclusiva para tal efecto, tendrá un tope anual de 6 UTM (\$210.510 al mes de mayo), y no podrá superar el 100% de las cotizaciones obligatorias enteradas en el año.

Si el cotizante hace un retiro de ese APV, éste queda afecto a impuestos, y el 15% del monto retirado se devuelve al Fisco.

5.- Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)

Es una herramienta que permite a los empleadores mejorar las pensiones de sus trabajadores. Se trata de un plan de ahorro establecido por medio de un contrato entre el empleador y una AFP u otra institución autorizada para administrar planes de APV, y que determina aportes del empleador y del trabajador -o bien, sólo del empleador- a la cuenta de APV del trabajador. Ello en los términos que el empleador estime convenientes.

La oferta de los planes es voluntaria por parte de los empleadores; sin embargo, una vez que el contrato entra en vigencia, el empleador se obliga a realizar los aportes comprometidos.



El empleador puede establecer un período mínimo de tiempo de permanencia del trabajador en la compañía para convertirse en dueño de los aportes realizados por la empresa al plan de APVC; por lo tanto, la medida constituye una herramienta interesante de retención de los trabajadores.

En cuanto a la tributación de estos planes colectivos, la reforma establece que el trabajador podrá elegir si desea pagar los impuestos al momento de hacer el APV o bien a través de las pensiones, el Excedente de Libre Disposición (ELD) o los retiros de APV.

El empleador, en tanto, podrá considerar sus aportes como gastos para producir la renta, y recuperarlos si el empleado deja de prestar servicios antes del plazo estipulado en el convenio, caso en el cual deberá considerarlos como ingresos.

El empleador debe ofrecer los planes de APVC en forma universal a los trabajadores, sin discriminación.

6.- Afiliados voluntarios

La reforma crea la posibilidad de que trabajadores no remunerados realicen ahorro previsional. Para ello, permite que terceros -el cónyuge, los hijos o los padres- coticen en la cuenta del afiliado voluntario.

La cotización debe ser al menos equivalente a la del ingreso mínimo y podrá pagarse en forma mensual u ocasional. Además, los afiliados voluntarios tendrán derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

Los trabajadores dependientes podrán autorizar a sus empleadores para efectuar un descuento por cotización para su cónyuge en calidad de afiliado voluntario, pero no podrán hacer uso de beneficios tributarios para esto. Asimismo, estas cotizaciones no estarán exentas de impuesto a la renta.

Con esta medida se apunta a que personas no remuneradas puedan cotizar y acceder a todos los beneficios del sistema de pensiones.

Mónica Titze Menzel es ingeniero civil industrial de la Universidad de Chile, consultora previsional y relatora de cursos de capacitación para personal de AFP y compañías de seguros, a nivel nacional e internacional. Durante 2007 asesoró a la senadora Evelyn Matthei en la Reforma Previsional. Fue jefa de proyecto en la realización del Informe de Gestión Social y encargada del control y gestión del Proyecto Bicentenario de la Cámara Chilena de la Construcción. Participó en el proyecto para proponer una nueva tasa de interés técnico para los cálculos de la renta programada para El Salvador. Además ha diseñado planes de pensiones para grandes empresas y es profesora del curso Administración de Ahorro Previsional, de Diplomas y Cursos de Negocios, en la Universidad Adolfo Ibáñez, bajo la modalidad eClass.