

Reforma Previsional

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia Incluye Cinco Nuevos Beneficios para los Trabajadores

- **Por primera vez, mediante una licitación pública, única y simultánea, se licitará el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) para los afiliados cubiertos.**
- **Se extenderá la cobertura del seguro a las mujeres que continúen trabajando entre los 60 años y los 65 años y las mujeres generarán pensiones de viudez para los hombres.**
- **Los empleadores deberán asumir el costo del SIS. A contar de julio del año 2009 deberán pagar el seguro las empresas con 100 ó más trabajadores. A julio de 2011, todos los empleadores, sean grandes, medianos o pequeños, deberán pagar el costo del seguro.**
- **Trabajadores de empresas grandes verán aumentada su remuneración líquida en alrededor de 1% a contar de julio de 2009.**

La Reforma Previsional considera cambios muy significativos en el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) que cubre a todos los afiliados a las AFP, modificaciones que tienen que ver con aumentos de cobertura o mayores beneficios; una nueva forma de licitación y de distribución de los riesgos y, por último, una nueva forma de financiamiento.

Esta es una de las grandes modificaciones que establece la Reforma Previsional. Lo primero que se modifica son los beneficios, ya que se agregan cinco nuevas coberturas o se amplían protecciones ya existentes.

En materia de licitación y administración, por primera vez en Chile se convocará a una licitación única y simultánea para cubrir los riesgos de invalidez y muerte de las personas cubiertas, que son los afiliados al sistema de AFP. Se trata de un

hecho inédito y un desafío extraordinario para las autoridades, la industria de AFP y para los aseguradores.

En la actualidad, el SIS es un seguro único para todos los afiliados, que cada AFP licita y contrata por separado. Tiene un diseño que compensa o balancea los riesgos de distintos grupos de trabajadores. Desde luego, los trabajadores de menor riesgo compensan los costos de los de mayor riesgo; las mujeres subsidian a los hombres, que presentan mayores siniestros; los jóvenes a los de mayor edad, y los trabajadores de altas rentas a los de menores rentas.

A partir de julio de 2009, con la licitación del SIS por género, se terminará el subsidio que entregaban las mujeres, que sufren menos siniestros, a los hombres.

El financiamiento de este seguro, que hoy representa del orden del 1% de la renta de los trabajadores, a contar de julio del año 2009 pasará a ser de costo de los empleadores en el caso de las empresas con 100 o más trabajadores, así como los órganos del Estado, y a futuro, en julio de 2011, todos los empleadores deberán pagarlo, sean empresas medianas o pequeñas.

¿Cuándo se licita este seguro?

En abril del 2009 se convocará a la licitación y en julio deberá estar adjudicado y funcionando bajo la nueva modalidad que establece la Reforma.

¿Qué efectos tendrá el nuevo diseño del seguro y su licitación?

En términos generales, se puede prever que el seguro va a tener un precio mayor que el actual, tanto por los efectos del nuevo diseño, como porque el seguro entrega mayores beneficios que el actual.

¿Qué beneficios se agregan para los afiliados?

Se incorporan como potenciales beneficiarios de pensiones de sobrevivencia a los cónyuges hombres sin el requisito que sean inválidos, como

lo es hasta la fecha. Esto es, ante la muerte de una mujer cotizante, se generará pensión de viudez para el marido.

También se incorporan como potenciales beneficiarios de pensiones de sobrevivencia a los padres de hijos de filiación no matrimonial (cumpliendo sí otros requisitos generales).

¿Hay algún beneficio para la mujer?

Sí, y uno muy importante, ya que las mujeres que no se pensionen a los 60 años y continúen trabajando quedarán cubiertas por el seguro hasta los 65 años. Con ello se busca incentivarlas para que continúen en la vida laboral y acumulen un mayor monto de ahorro para su pensión.

“Las mujeres generarán pensiones de viudez para el marido y padres de hijos de filiación no matrimonial”

La extensión de la cobertura hasta los 65 años está en línea con el bono por hijo nacido vivo y también con los beneficios del APS del Pilar Solidario, subsidios que podrán obtenerse a los 65 años. Esta extensión de la cobertura es muy importante, porque si bien la mujer presenta menos siniestros de invalidez y muerte que los hombres, se trata de una edad en que es más probable que se concrete alguno de los riesgos cubiertos.

¿Hay más beneficios?

Se modifica la fórmula de cálculo del Ingreso Base para cubrir siniestros que afecten a los trabajadores jóvenes, aquellos con hasta 24 cotizaciones previsionales. En la actualidad para calcular los beneficios del seguro de un trabajador joven se toman las cotizaciones en un eje de 10 años y se les calcula un promedio de remuneraciones (excepto cuando se trata de hechos fortuitos o accidentales). Dado que tienen pocos años de trabajo, el promedio de su remuneración baja y con ello también cae el beneficio. A contar de julio, la cobertura en caso de siniestros de estos trabajadores tendrá un promedio mayor y, por lo tanto, el "aporte adicional", que es la cobertura del seguro, será más alta.

El quinto elemento es que se amplió de 18 a 24 años el límite para acreditar invalidez de hijos, de modo de dejarlos cubiertos frente a la eventualidad de muerte del cotizante. Los hijos inválidos son beneficiarios de una pensión vitalicia en caso de muerte del padre o madre cotizante.

Se entiende que a mayores beneficios puede haber un mayor costo, pero ¿por qué se dice que la modalidad de licitación podría también elevar el precio del seguro?

“La nueva modalidad de cobro del seguro, aumentará la cotización y futuras pensiones de las mujeres.”

Hay dos elementos que se deben considerar. Hoy las AFP transfieren a las compañías de seguros el costo real o efectivo de los siniestros. Es decir, las AFP asumen un conjunto de siniestros y traspasan a los aseguradores una parte pequeña de los siniestros que excede ciertos rangos. En la práctica, opera un autoseguro. Con la Reforma, las compañías que se adjudiquen la licitación cobrarán una prima por la cobertura y asumirán el ciento por ciento del riesgo, como en un seguro

tradicional. En consecuencia, cobrarán un precio o prima por el seguro que cubra los riesgos, más los costos de administración y el margen de beneficio.

Aunque en la licitación de abril próximo se genere gran competencia, la disputa comercial entre las compañías

no puede bajar lo que son los costos reales de los siniestros, que son los que actualmente asumen las AFP y que representan la mitad de sus gastos de operación.

¿Hay otro elemento que pueda subir los precios?

Sí. La Reforma establece que se deberá licitar para el conjunto de los afiliados, pero se separarán hombres de mujeres. Como los hombres presentan más siniestros que las

mujeres, en la actualidad se cobra el precio promedio, pero con el nuevo esquema se cobrará a todos el valor de los hombres (que es más alto). La diferencia de precio entre el valor para las mujeres y el valor para los hombres les será depositada en la cuenta individual de las mujeres, incrementando su cotización mensual y futuras pensiones.

¿Los cambios afectarán la remuneración líquida de los trabajadores?

Sí, en algunos casos positivamente y en otros en forma negativa. Un hecho muy importante es que la reforma transfiere el costo del SIS a los empleadores. A contar de julio del 2009, las empresas con más de 100 trabajadores y los órganos del Estado deberán pagar el costo del SIS, y eso va a significar que los trabajadores de esas empresas verán aumentar su renta líquida en un porcentaje cercano al 1%.

“Gradualmente, los empleadores asumirán el costo del seguro, aumentando la remuneración de los trabajadores.”

Por el contrario, los trabajadores que se desempeñan en empresas de tamaño mediano y pequeño verán una reducción de sus ingresos en algún pequeño porcentaje, porque deberán afrontar ellos el aumento del costo del SIS. A contar de julio de 2011, también serán las PYMES las que deberán financiar también el costo del SIS, generándose en esa fecha un incremento de los sueldos líquidos de sus trabajadores.

¿A la larga, el financiamiento del SIS deberán pagarlo los empleadores?

Los empleadores deben tener claro que deberán incorporar este costo en sus planillas de sueldo; las grandes empresas a contar de julio de 2009 y las pequeñas y medianas a contar de julio de 2011.