



Puerto Montt, Julio 17 del 2014

Señores
Comisión Asesora Previsional sobre Sistema de Pensiones
Presente.-

En el marco del denominado Dialogo Ciudadano, impulsado por la Comisión Asesora Presidencial; la Federación Regional de Funcionarios Municipales de la Región de los Lagos, viene en presentar a la Comisión, las materias que deberían ser consideradas en el informe final que presentaran a la Presidenta de la Republica.

Esta Federación Regional, considera de máxima urgencia la necesidad de reformar el actual sistema de Previsión, ya que la Reforma Previsional anterior establecida por la Ley N° 20.255, no dio solución definitiva a los problemas planteados, en forma especial a los trabajadores del mundo municipal, ya que tenemos un doble daño previsional y siendo en muchos casos obligados a cambiarse al sistema de A.F.P. recibiendo en la actualidad Pensiones casi de indigentes.

Por lo anterior venimos en presentar propuestas para que en definitiva, los trabajadores tengamos pensiones dignas:

CONSIDERACIONES GENERALES

La Federación Regional de Funcionarios Municipales de la Región de los Lagos, considera que se debe estudiar la reforma del actual Sistema Previsional, avanzando hacia un sistema que asegure a todos y todos los funcionarios municipales una pensión que garantice una vejez digna, siendo esta de a lo menos un 80% de la tasa de reemplazo, ya que el Estado debe preocuparse que el Sistema de Protección Social, resguarde a todos los chilenos y chilenas en todas las etapas de su vida y elimine las desigualdades que existen en nuestro país.

El actual Sistema Previsional, continua con grandes diferencias, teniendo pensiones de indigentes para los trabajadores que han tenido que aportar en forma individual para financiar su vejez

CONSIDERACIONES ESPECIFICAS

1. El Daño Previsional: Ello, producto de que recién a contar de enero de 1988 se hizo imponible el 100% de las remuneraciones de los funcionarios(as) municipales. Antes de esa data, sólo era imponible el sueldo base asignado al respectivo grado esto es, en promedio, aproximadamente el 35% de la respectiva remuneración total asignada al cargo. A dicho respecto, tener presente que el denominado "Bono Post laboral" sólo favorece a los funcionarios públicos que se encontraban en servicio activo hasta el mes de mayo de 1981.

Consecuentemente, desde ese mes en adelante, técnicamente se ha producido una laguna previsional, al no haberse impuesto por el 100% de la remuneración de asignada al cargo y grado por un lapso de casi siete años.

2. El Incremento Previsional: Este grave problema, radica en una errada interpretación, por parte de Contraloría, del artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980 que, en términos genéricos, estableció que los trabajadores dependientes afiliados a las Instituciones de Previsión señaladas en el artículo 1º, "mantendrían el monto líquido de sus remuneraciones". De manera que toda interpretación que se haga de estas normas para fijar su sentido y alcance, debe considerar este principio fundamental que lo inspiró, evitar que se rebajen las remuneraciones de los trabajadores desde el momento en que se hicieron de su cargo las cotizaciones provisionales. Consecuentemente, el denominado incremento previsional nace como una medida de protección para las remuneraciones, principio que la Contraloría General, por la vía interpretativa, pretende conculcar este derecho legítimo y legal de los trabajadores(as), al establecer que sólo aquella parte de las remuneraciones que tenían carácter de imponible a la data de entrada en vigencia del referido D.L. 3.501, se les aplicaba el denominado incremento previsional.

3. Sistema Previsional: Como legítimos representantes de los trabajadores(as) municipales, entregar nuestra visión sobre el sistema previsional, que hasta la fecha sólo ha generado pensiones o tasas de reemplazo indignas que en nada se condicen con los años de trabajo que han entregado esos pensionados al engrandecimiento y desarrollo de las comunas y nuestro país en su conjunto. En suma, la retribución a los respectivos aportes lo único que ha generado hasta ahora, en gran parte de éstos, es indigencia con la consabida recarga que ello significa para el Estado, además del costo moral y ético para la sociedad en su conjunto, que siente que no retribuye adecuadamente y conforme al aporte que se ha realizado, ya que es obvio y sabido que si el país se desarrolla y crece, las remuneraciones también crecen y mejoran pero, también es obvio y sabido que el país se desarrolla y crece es por su gente, por tanto hubieron muchos que trabajaron para llegar donde estamos y alcanzar las cifras de crecimiento y desarrollo que el país exhibe ante el mundo. Juntos, debemos derrotar la famosa frase que, no por nada, se instaló casi como un principio o axioma que nos estigmatiza "El pago de Chile".

4. Ahorro Previsional Colectivo: La ley N° 20.255 sobre la reforma previsional creó los sistemas de ahorro previsional colectivo para los trabajadores chilenos, pero los funcionarios públicos, nuevamente debido a una interpretación de la Contraloría General de la República, no serían considerados dentro de este beneficio contributivo para mejorar sus respectivos fondos de pensión creando, de esta manera, trabajadores de segunda categoría.

5. Seguro de Cesantía: Los trabajadores del sector público deben estar cubiertos por este seguro, nuevamente nos encontramos con una situación que genera una odiosa desigualdad entre los trabajadores del sector público y privado. Para ejemplificar esto podemos ver la situación de funcionarios(as) municipales a contrata por varios años y que sujetos a los cambios de autoridades comunales, que administran el municipio, se ven expuestos a que se les terminen o no se les renueven sus nombramientos o contratos, después de varios años de servicio y, con la agravante, de no tener derecho a ningún tipo de indemnización ni prestación social, más aun sin siquiera tener derecho al seguro de cesantía ante todo evento que tienen los trabajadores del sector privado.

6. Incentivos al Retiro: desde el año 2000 a la fecha se ha promulgado una rotativa de leyes de incentivo al retiro; unas mejores que otras; que han demostrado ser insuficiente para el efecto, toda vez que los funcionarios(as) muchas veces queriendo hacer uso de ella al tomar conocimiento de la respectiva tasa de reemplazo, deciden quedarse trabajando incluso, en algunos casos hasta la muerte.

En efecto, respecto de la última ley, en vigencia, la N° 20.649, de 1600 cupos disponibles para el año 2013 sólo postularon 1250 funcionarios(as) y peor aún, para el presente año sólo postularon 450 para una disponibilidad de 1200 cupos. En suma, debemos ser capaces de encontrar soluciones de fondo para que aquellos(as) que han cumplido una vida laboral sean retribuido con una pensión justa y, por sobre todo, que les permita vivir y morir dignamente. Los incentivos al retiro, tal como se han venido entregando, claramente, no han sido y, de seguro, no serán la solución, primero para retribuir con justicia el daño previsional causado a partir del cambio previsional en Chile y, menos, servirá para generar puestos de trabajo para los jóvenes que buscan oportunidades para entrar a la vida laboral y luego formar familias.

PROPUESTAS

PROPUESTA 1

Estando de acuerdo el mundo del trabajo y político que el Sistema de Capitalización individual no ha dado respuesta a la obtención de pensiones dignas, venimos en proponer las siguientes soluciones:

PROPUESTA

A) Permitir que los funcionarios puedan volver al antiguo sistema de pensiones, ampliando la cobertura de la ley N° 18.225 letra b):

- sin bono
- 60 meses julio 1979.

PROPUESTA 2

RENTABILIDAD DE LOS FONDOS:

Las AFP, desde su creación han obtenido sólo utilidades, ya que el sistema fue creado para garantizar rentabilidad v ía las comisiones; pero estos no tienen el riesgo por posibles pérdidas en los fondos de pensiones de los trabajadores, a pesar que son ellos los que participan como dueños , en las juntas de accionistas.

PROPUESTA

Las AFP deben garantizar en todos los multifondos una rentabilidad mínima anual, debiendo amortizar con sus utilidades los periodos de pérdida, no permitiendo rentabilidades negativas anuales para los trabajadores y así garantizar una jubilación digna y estable.

PROPUESTA 3

PAGO DE COTIZACIONES PEM Y POJH

Una gran cantidad de trabajadores municipales comenzaran su vida laboral en estos programas, pasando algunos de ellos unos 10 años en estos.

PROPUESTA

Como estos fueron programas del Estado, éste debería hacerse cargo de los no impuesto y pagar lo adecuado en su totalidad y con la rentabilidad correspondiente, en una sola cuota o en parcialidades, pero antes de cumplir la edad para jubilar, garantizando el estado una pensión de a lo menos el 80% de la última remuneración, en los mismos términos de la compensación, pérdida de cotizaciones entre los años 1981 al 1988.

PROPUESTA 4

COTIZACIONES ADICIONALES DEL ESTADO Y EMPLEADOR

DISCRIMINACION EN LAS PENSIONES DE LAS MUJERES

Las funcionarias municipales equivalen al 56% del total de los funcionarios de este sector, siendo mayoritariamente de los escalafones técnico y administrativo, razón por la que sus remuneraciones son significativamente mas bajas que las del resto de los funcionarios municipales, lo que repercute, tambien, en una menor capitalización de sus fondos de pensiones, por lo que se puede asegurar que una gran cantidad de ellas solo alcanzará la pensión mínima.

Por otra parte, mas de un 33% de las funcionarias municipales son jefas de hogar por lo que deben afrontar una carga mayor de responsabilidades, lo que en definitiva repercute en su salud mental y física, aún cuando tenga una mayor esperanza de vida, su vejez será mas precaria.

n

Se debe reconocer la multiplicidad de roles de la mujer trabajadora, además de la crianza de los hijos, también es la mujer la que afronta en los casos de enfermedad terminales de los padres y familiares cercanos, el Estado ha ahorrado en la atención de los enfermos.

PROPUESTA:

Todos los estudios nos señalan que con el aporte del 10% de los trabajadores para pensión, no es posible financiar pensiones dignas, se propone lo siguiente:

1. Aumentar los aportes en un 4%, colocando un 2% el empleador y un 2% el Estado.
2. De acuerdo a lo indicado las mujeres trabajadoras, tienen por sus múltiples roles, menos tiempo de imposiciones, por lo que se propone un aporte adicional de Estado en un 1% y del empleador un 1%, quedando un aporte del 6%.

PROPUESTA 5

AUMENTO TASA DE REEMPLAZO Y MONTO DEL APORTE ESTATAL

De acuerdo a la ley 20.299, la tasa de reemplazo es de un 55%.

Se propone que para todos aquellos que no pueden volver al antiguo sistema, se cambie la tasa de reemplazo al 80%, teniendo además un aporte fiscal para que la pensión sea de a lo menos un 80% de la última remuneración.

81-87

PROPUESTA 6

Hacer extensivo el sistema de Ahorro Previsional Colectivo, para el Personal del Sector Publico y Municipal, Ley N° 20.255.

PROPUESTA 7

Hacer extensivo el Seguro de Cesantia a los Trabajadores a los Trabajadores del Sector Publico Municipal.

PROPUESTA 8

Establecer para el Sector Municipal, incentivo al retiro en forma permanente.

PROPUESTA 9

Establecer que el aporte del municipio para los trabajadores activos del Sistema de Bienestar, se haga extensivo al Sector Pasivo Municipal.

Esperando contar con su atención y estudio a lo planteado, quedando a su entera disposición, para exponer en detalle ante esa comisión.

Saluda atte. a U



MICHAEL ANGEL GOMEZ QUIJADA
PRESIDENTE FEDERACION REGIONAL