Cartilla 4:
¿Cómo influye la reforma actual en las pensiones?

POAP
PLATAFORMAS DE OBSERVACCIÓN POPULAR

Texto escrito por:
Laboratorio de Alternativas (Fundación SOL y OLCA, con la colaboración de EPES).

Proyecto “Plataformas de ObservAcción Popular: Articulando alianzas sociales y sindicales para imaginar una transición justa”.

Organizaciones beneficiarias del proyecto:

Fundación SOL

OLCA

FESICEM

Sindicato N°1 Chilquinta

Junta de Vecinos 8R

AFUSAM Higueras Talcahuano

Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea

Su contenido es responsabilidad exclusiva de las organizaciones beneficiarias y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

Financiado por la Unión Europea

Diseño: Paula Pardo
Mayo de 2025.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

Contenido

1. ¿Cómo cambiaría el edificio de las pensiones con la reforma? 4

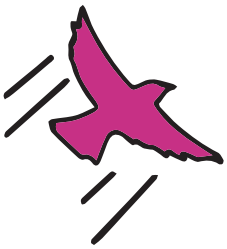
2. El sector financiero: cotización adicional y nuevos nichos de acumulación 7

3.Cotización adicional y beneficios del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) 10

4. Aumento de la PGU y resultados esperados 12

5. Financiarización y propuesta alternativa 15

1. ¿Cómo cambiaría el edificio de las pensiones con la reforma?



La reciente reforma de pensiones, Ley N° 21.735, del 26 de marzo de 2025[1], no solo mantiene como pilar central del sistema el "mercado" de las cuentas individuales, sino que, además, aumenta los fondos administrados por las AFP y Compañías de Seguros de forma relevante, agregando una cotización de 6% a este pilar. En atención a esto nos preguntamos si esta reforma resuelve o no algún elemento de la actual crisis estructural del sistema.

Cambios al edificio de las pensiones

Con la reciente reforma de pensiones se introducen cambios en el edificio del sistema de cuentas individuales de AFP, producto de la cotización adicional del 7% de la renta imponible con cargo al empleador y su distribución en nuevos componentes[2]. Un **4,5% de la remuneración imponible se agregará directamente a las cuentas individuales, 1% se destinará al llamado bono tabla y 1,5% al llamado bono años.**

El **bono tabla** corresponde a una cotización de 1% de la remuneración imponible destinada a compensar las brechas que producen las diferencias en las expectativas de vida en las pensiones obtenidas por mujeres y hombres. Se denomina bono tabla pues busca corregir el efecto generado por el uso de tablas de mortalidad diferenciadas para hombres y mujeres.

El **bono años**, corresponde a una cotización de 1,5% adicional, que se sumará al 1,5% aportado por los empleadores para el **Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)**, definiendo un beneficio en virtud de los años cotizados en un **Fondo Autónomo de Protección Previsional**. En el futuro este componente pasará a ser parte de las cuentas individuales.

La suma del SIS y los nuevos bonos creados por la reforma se administrará en el llamado **Seguro Social Previsional,** que tendrá una parte permanente (bono tabla) y una parte transitoria (bono años). De acuerdo a la ley, las prestaciones del Seguro Social son las pensiones derivadas del beneficio por años cotizados, la cotización con rentabilidad protegida, la compensación por diferencias de expectativa de vida y los beneficios derivados del SIS, cuando corresponda.

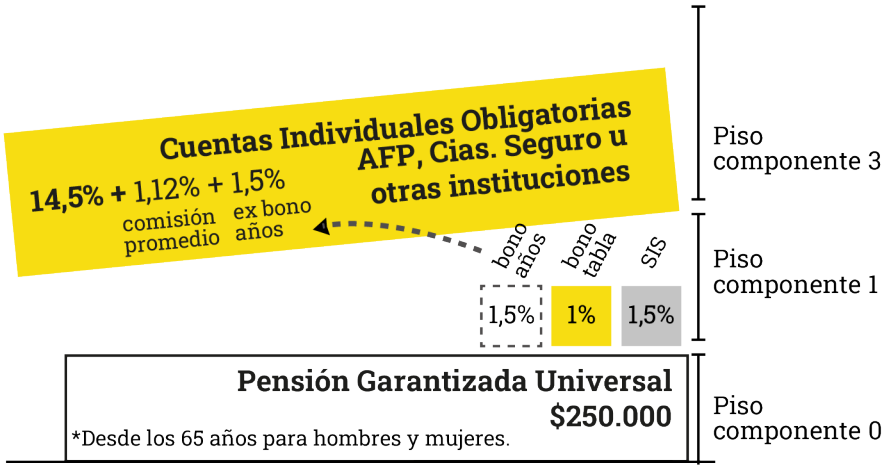
Según consigna la ley, a partir del año 2045 se comienza a reducir el aporte del bono años en 0,15 puntos porcentuales cada 12 meses, pasando a constituir un aporte íntegro a las cuentas individuales en el plazo de 10 años.

1 Ley N° 21.735 Crea Un Nuevo Sistema Mixto De Pensiones Y Un Seguro Social En El Pilar Contributivo, Mejora La Pensión Garantizada Universal Y Establece Beneficios Y Modificaciones Regulatorias Que Indica"

2 La redacción de la Ley señala que se establece una cotización adicional del 6% a cuentas individuales, que se alcanzará de forma gradual, diferenciando entre el 4,5% y el 1,5% destinado al beneficio por años cotizados.

Figura 1. Edificio del sistema de pensiones en Chile con la reforma de pensiones

Fuente:Fundación SOL en base a Ley N° 21.735



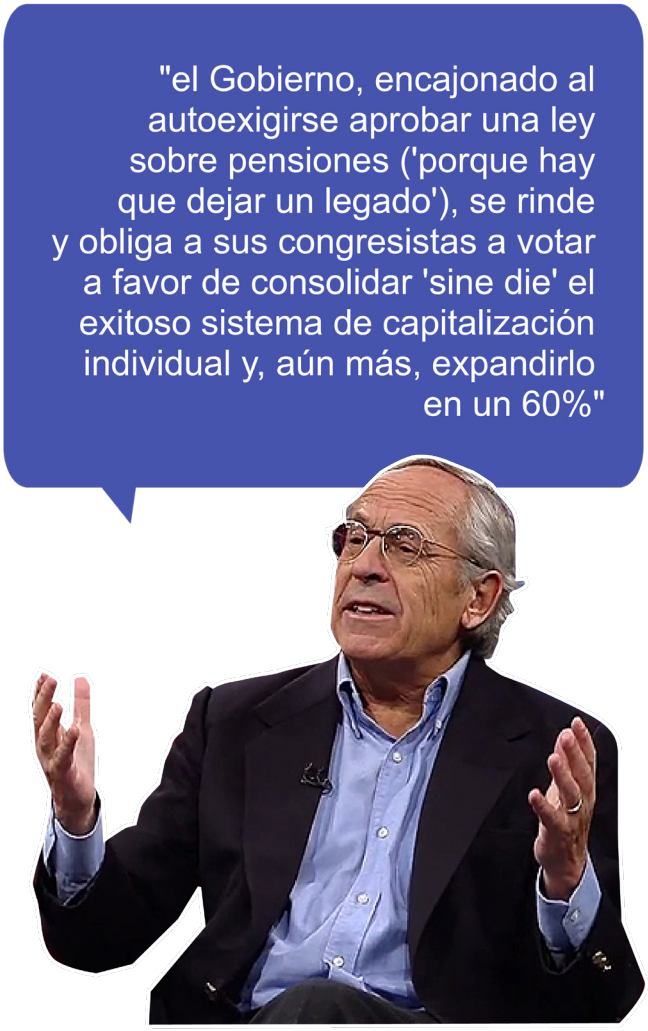
*Bono años desaparece gradualmente desde el año 20 de aprobada la ley
*PGU $250.000 con gradualidad por tramos de edad

El proyecto inicial, que contemplaba un aumento de cotización a un 10,5% en cuentas individuales y 6% a un fondo solidario permanente de seguridad social, no obstante, **con la actual reforma, en el largo plazo el único componente de seguridad social que permanecerá es el bono tabla, con un 1% de la cotización para compensar los efectos de las tablas de mortalidad en las pensiones de las mujeres**. Esto, pues el llamado bono años se extingue en el tiempo, pasando a representar un 1,5% de cotización adicional a cuentas individuales. Es decir, en el largo plazo, la actual reforma aumenta a 16% la cotización en cuentas individuales.

Con la ley se crea un **Seguro Social Previsional o "Seguro Social"**, con el objeto de financiar prestaciones con elementos de carácter contributivo y complementos por brechas de género. En el mediano plazo, el Seguro Social administrará el 1,5% correspondiente al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia y solo contemplará el 1% adicional correspondiente al bono tabla para el pago de pensiones.

En estos términos se producen cambios acotados al edificio de las pensiones en Chile. Crece el pilar de las cuentas individuales, que ya ocupaba un protagonismo excepcional al revisar la experiencia comparada, siendo Chile un caso pionero en la eliminación del seguro social; y aparece un micro componente de seguro social, acotado al 1% de la remuneración imponible, que transitoriamente administrará un fondo para el pago de un beneficio por años cotizados. José Piñera ha evaluado positivamente la reforma, ya que ratificaría y consolidaría el sistema de cuentas individuales vigente en Chile, opinión con la que también se han pronunciado otros personajes de la élite económica.

Figura 2. Declaraciones de Piñera frente a la reforma de pensiones (13 marzo 2025)



Fuente:Fundación SOL en base a El Desconcierto 13 marzo 2025

Figura 3. Declaraciones de Sutil frente a la reforma de pensiones (19 enero 2025)

Fuente: Fundación SOL en base a The Clinic 19 de enero 2025

2. El sector financiero: cotización adicional y nuevos nichos de acumulación

Una de las consecuencias de la reforma es la **creación de nuevos espacios para la acumulación del capital financiero** incluso más allá del mismo mercado de cuentas individuales. La nueva ley aumenta los fondos administrados en el mercado de cuentas individuales, crea un nuevo fondo colectivo y permite el acceso de nuevas empresas al sistema. La reforma no contempla la anunciada separación de la industria en las funciones de administración e inversión de los fondos.

El nuevo Seguro Social no escapa a las lógicas del capital financiero. Según se establece en la ley, el organismo administrador deberá licitar la administración de carteras de inversión para la totalidad de los recursos del Fondo Autónomo de Protección Previsional. La administración de la cartera significará una retribución económica en un monto fijo, un porcentaje de los activos administrados o una combinación de ambas. Para participar de esta licitación las empresas deben demostrar experiencia en la administración de fondos frente a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) seguirán siendo parte del sistema, pero ahora podrán ingresar nuevos actores como las **Administradoras Generales de Fondos (AGF) que no sean filiales de una entidad bancaria, las Cooperativas de Ahorro y Crédito fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.**

La Superintendencia de Pensiones licitará una cartera del 10% de las personas afiliadas, eligiendo la empresa que ofrezca la menor comisión de **administración (que deberá mantener durante 5 años).**

La ley flexibiliza los límites de inversión, con lo cual existirán mayores facultades para la definición del régimen de inversión, manteniendo solo los siguientes límites previstos en la legislación: límite de inversión en instrumentos generales, inversión extranjera y un máximo de acciones para emisores nacionales del 7%[3]. La Superintendencia de Pensiones será el organismo encargado de establecer un **Régimen de Inversión de Fondos Generacionales** teniendo a la vista un informe técnico del Consejo Técnico de Inversiones.

La cotización adicional se implementará de forma gradual, aumentando en un 1 % la remuneración imponible durante los dos primeros años, un 0,5 % durante el tercer año, un 0,75 % adicional durante el cuarto año y un 0,7 % adicional entre el quinto y el noveno año[4]. El detalle sería el siguiente:

3 Presentación Superintendencia de Pensiones 8 abril 2025

4 Minuta Ministerio Hacienda enero 2025

- **Año 1**: 1% de cotización al seguro social
- **Año 2**: 1% de cotización mediante el mecanismo de Aporte Diferido con Rentabilidad Protegida + integración del SIS al Seguro Social con cotización total de 2,5% y sustitución de prima del SIS
- **Año 3**: 0,5% de cotización mediante el mecanismo de Aporte con Rentabilidad Protegida; 0,25% de cotización a cuentas individuales (total 0,75%)
- **Año 4**: 0,75% de cotización a cuentas individuales
- **Año 5**: 0,7% de cotización a cuentas individuales
- **Año 6**: 0,7% de cotización a cuentas individuales
- **Año 7**: 0,7% de cotización a cuentas individuales
- **Año 8**: 0,7% de cotización a cuentas individuales
- **Año 9**: 0,7% de cotización a cuentas individuales

2.1. De Multifondos a Fondos Generacionales

Con la reforma se pone fin a los Multifondos, una política vigente durante más de 20 años, que generó incluso lucrativos negocios asociados al cambio de los fondos ahorrados en cuentas individuales de un Multifondo a otro. En su reemplazo, la ley establece los llamados **Fondos Generacionales**, que permitirían "aumentar la rentabilidad y reducir los riesgos"[5].

En su implementación se establecerá un total de 10 fondos generacionales. Para orientar la inversión de estos fondos la Superintendencia de Pensiones establecerá un Índice de Referencia (benchmark) en virtud del cual se otorgarán incentivos y sanciones monetarias. Este tipo de fondos tiene antecedentes en los mercados financieros globales bajo el nombre de Target-date funds, y prometen administrar los niveles de riesgo a medida que la persona envejece con un plan predefinido, de acuerdo a su ciclo de vida.

El número y estructura de estos fondos para la etapa activa y la etapa pasiva será definido en el régimen de inversión.

2.2. Reducción del encaje y nuevos incentivos

La ley propone establecer incentivos y castigos de acuerdo a los resultados de las inversiones de las administradoras en relación a una cartera de referencia para cada Fondo Generacional.

Cada mes se evaluará el desempeño del Fondo Generacional administrado en relación al rendimiento de los últimos 36 meses. Si su desempeño supera

5 La ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, destacó avances como el "cambio del sistema de multifondos al de fondos generacionales, con la idea de generar un mecanismo en el cual las personas puedan tener mayores rentabilidades, pero también mayores cuidados, sobre todo cuando están al momento más próximo de jubilarse". Ministerio de Hacienda 18 enero 2025 https://www.hacienda.cl/noticias-y-eventos/noticias/reforma-de-pensiones-comision-de-trabajo-del-senado-aprueba-primeros-cambios-a

el límite superior de una banda establecida en el Régimen de Inversión de los Fondos Generacionales, la administradora tendrá derecho a un pago adicional. Si el desempeño es inferior al límite inferior de la banda establecida, la administradora debe aportar recursos al fondo de pensiones. En ambos casos el monto pagado no podrá exceder el 15% de las comisiones promedio cobradas por todas las administradoras.

Este mecanismo **establece una nueva fuente de ingreso para las administradoras, ahora desde los fondos administrados**[6]. El argumento detrás de esta política señala que se lograrán mayores rentabilidades al fomentar la competencia e incentivar el logro de rentabilidades por sobre las expectativas.

El paso a un esquema de Fondos Generacionales traerá cambios en cuanto al encaje de fondos, permitiendo a las administradoras retirar cuantiosos recursos del sistema de cuentas individuales. Hasta el año 2027 las administradoras deben mantener el encaje equivalente al 1% de cada fondo de pensiones. Luego se reducirá el encaje a un 30% de los ingresos por comisiones obtenidos en los últimos 12 meses por la administradora. Las empresas podrán hacer retiro del superávit de fondos invertido como encaje. Este proceso podría permitir liberar el 80% del encaje vigente, más de US$1.528 millones a fines de 2024[7] .

Se trata de un incentivo relevante para las actuales administradoras, que, aunque tendrán que competir con nuevas empresas, se benefician como grupo en el largo plazo al reafirmar su posición hegemónica en el sistema de pensiones, con el aumento de un 60% en los fondos administrados y una adecuación del esquema de inversión a sus propios intereses y los del capital financiero internacional. Uno de los argumentos de la promoción de los fondos generacionales es que “mejoran la demanda por instrumentos de tasas largas”[8].

6 Actualmente, de los fondos administrados se pagan las comisiones de intermediación, conocidas popularmente como comisiones fantasma, por su opacidad para las propias personas afiliadas.

7 La Tercera 6 febrero 2025.

8 Presentación Ministerio de Hacienda 21 enero 2025

3. Cotización adicional y beneficios del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP)[9]

De acuerdo a la ley, “las prestaciones del Seguro Social serán las pensiones derivadas del beneficio por años cotizados, la cotización con rentabilidad protegida y la compensación por diferencias de expectativa de vida”[10]. El administrador del Fondo quedará sujeto, en materia de gestión de inversiones, a las mismas normas que rigen a las Administradoras de Fondos de Pensiones. Entre otras obligaciones, cada 3 años el administrador del fondo deberá realizar estudios actuariales sobre su sostenibilidad en el tiempo.

El **Fondo Autónomo de Protección Previsional** administra los recursos para el pago de varios de los componentes o beneficios del seguro social. En primer término, administra el 1,5% aportado para la bonificación por años cotizados, bajo la figura de un préstamo llamado **aporte con rentabilidad protegida**, el cual será reintegrado a las personas afiliadas al momento de su jubilación. Como se ha mencionado, con el tiempo este componente desaparecerá, integrándose en el pilar de cuentas individuales.

De acuerdo a la ley “El Fondo del Seguro Social emitirá un **Bono de Seguridad Previsional** a nombre del afiliado, expresado en UF, que devengará un interés igual a la tasa de interés de bonos de lago plazo de la Tesorería General de la Republica hasta el momento del retiro”. Este aspecto asegura que el monto aportado como cotización mantenga una rentabilidad conocida en el tiempo, no viéndose afectada directamente por las variaciones del mercado de valores. Este bono es intransferible e inembargable. Al momento de pensionar, este bono será reemplazado por un **bono de cupón mensual que puede ser transado en el mercado secundario**. En este punto el componente temporal de 1,5% para el bono años abre una nueva arista para la especulación al generar un nuevo producto financiero a partir de recursos destinados a mejorar las bajas pensiones actuales.

El administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional contará con un Consejo Directivo compuesto por 5 integrantes nombrados por la Presidencia de la República y ratificados por el Senado.

9 Ley N° 21.735
10 Ley N° 21.735

3.1. Bono por años cotizados (bono años)

Quienes se hayan pensionado y tengan 65 años o más de edad, y tengan cotizaciones en el Fondo Autónomo de Protección Previsional por al menos 10 años en el caso de las mujeres y 20 años en el caso de los hombres, tendrán derecho a un **beneficio equivalente a un monto mensual de 0,1 UF por cada 12 meses de cotizaciones continuas o discontinuas, con un máximo de 2,5 UF** (25 años). En términos monetarios esto equivale a un máximo de $97.974 (con valores al 31 de mayo 2025).

3.2. Compensación por diferentes expectativas de vida (bono tabla)

Según establece la reforma, las mujeres que tengan 65 años o más, hayan cotizado y reciban una pensión de vejez o invalidez basada en sus cotizaciones obligatorias, tendrán derecho a una compensación mensual con el objeto de eliminar la diferencia que exista por concepto de mayor expectativa de vida de las mujeres en relación a la de los hombres. La compensación mínima es de 0,25 UF.

Este beneficio garantiza que una mujer reciba la misma pensión que un hombre cuando ambos se jubilan con la misma edad, saldo de ahorro previsional y grupo familiar.

Es relevante mencionar que el beneficio se activa a los 65 años, aunque la edad de jubilación de las mujeres es de 60 años. La política pública debería aplicarse desde la edad legal de jubilación para hombres y mujeres de igual forma. En la actualidad, se aplica a los hombres desde la edad de jubilación y 5 años después para las mujeres. Esto constituye una discriminación relevante por razones de género.

3.3. Ampliación del Seguro de Lagunas Previsionales

Con la reforma de pensiones se extiende la cobertura del Seguro de Lagunas Previsionales a los beneficiarios del Seguro de Cesantía que financian sus prestaciones con cargo a las Cuentas Individuales de Cesantía. Quienes también podrán contar con el pago automático de su cotización para pensión serán aquellas personas financiadas por el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), financiado por los empleadores y el Estado. En ese marco, todos los afiliados desempleados que reciban prestaciones del Seguro de Cesantía, cualquiera sea su fondo de financiamiento (CIC o FCS), **tendrán cubiertas sus cotizaciones en la cuenta de capitalización individual de pensión.**

En este sentido es un seguro para el trabajador, pero también un seguro para la administradora de fondos, que mantendrá el flujo de capitales y comisiones a pesar de la ausencia de un empleo por parte de las personas afiliadas.

4. Aumento de la PGU y resultados esperados

La reforma de pensiones establece un aumento de la PGU a $250 mil a contar de septiembre de 2025 para quienes tienen 82 años y más y son beneficiarios/as de la Pensión Garantizada Universal. El resto de los grupos de la población accederán al beneficio progresivamente. En septiembre de 2026, la PGU aumentará a $250 mil para quienes son beneficiarios/as de la PGU y tienen 75 años o más. A partir de septiembre de 2027, la PGU aumentará a $250 mil para quienes tienen 65 años o más. En síntesis:

- Año 2025: Mayores de 82 años
- Año 2026: Mayores de 75 años.
- Año 2027: Mayores de 65 años.

Con el paso del tiempo y la acumulación de la inflación, los aumentos son cada vez menores a medida que se amplía la cobertura del beneficio. En el propio trámite de la ley, el reajuste periódico de la PGU fue haciendo que el reajuste planteado fuera menos significativo en relación con el valor vigente, equivalente a $224.004. Es decir, un aumento de casi $26 mil. En noviembre de 2022, cuando el Gobierno presentó el proyecto, el aumento era de casi $57 mil, con una PGU de casi $194 mil. Cuando el aumento se generalice para la mayoría de la población, a partir de septiembre de 2027, el propio aumento del IPC hará que el reajuste resulte poco significativo para este grupo en relación con el grupo inicial de personas mayores de 82 años.

Este aspecto es relevante, pues existen múltiples factores que pueden incidir en la necesidad o urgencia de recibir apoyo económico. Uno de ellos es la edad, pero existen otros muy relevantes, como la pobreza o las características socieconómicas del hogar en el que se encuentra la persona pensionada. Esto significa que, por no pertenecer a cierto grupo de edad, las personas en situación precaria tendrán que esperar a este reajuste.

Con todo, es relevante plantear la pregunta sobre la suficiencia de la actual PGU. ¿Para qué alcanzan $250 mil en el Chile actual? Apenas alcanzaría para financiar el gasto en una canasta básica de alimentos para una persona, definida como una canasta que permite mantener un consumo de 2.000 calorías diarias básicas para sobrevivir, $50.000 en algunos medicamentos y, el resto, $129.925, en el pago de un arriendo básico.

Figura 4. ¿Para qué alcanzaría una PGU de $250.000?

Fuente: Observatorio Social, Ministerio Desarrollo Social a Febrero 2025

¿La reforma mejora las pensiones?

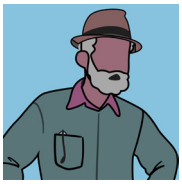
La aplicación de la combinación de los distintos beneficios incluidos en la reforma efectivamente permite una mejora en las pensiones, no obstante, como veremos, no es una mejora que permita salir de la actual crisis previsional.

A continuación, presentamos algunos ejemplos del efecto de la reforma en las pensiones :

Una mujer con 20 años cotizados y una pensión autofinanciada de $145.490, recibiría $11.958 por la compensación de diferencia en expectativas de vida (bono tabla), y una compensación por años cotizados de $76.833 (bono años). Además de ello, recibe un aumento de la PGU de $224.004 a $250.000. Con esto, su pensión mejoraría de $369.494 a $484.281, es decir, un aumento de $114.787.

Una mujer con 9 años cotizados y una pensión autofinanciada de $95.000, recibiría aproximadamente $9.700 de compensación por diferencia en expectativas de vida y el aumento de la PGU de $224.004 a $250.000. Con esto, su pensión mejoraría de $319.004 a $354.700, es decir, un aumento de $35.696.

Un hombre con 19 años cotizados y una pensión autofinanciada de $160.000, recibiría solo el aumento de la PGU, $25.996. Con ello, su pensión pasaría de $384.004 a $410.000.



Un hombre con 20 años cotizados y una pensión autofinanciada de $149.789, recibiría el aumento de la PGU $25.996 y una compensación por años cotizados de $76.833, es decir, un aumento de $102.829, con lo cual su pensión pasaría de $373.793 a $473.622.

Una mujer que cotizó 25 años con una pensión autofinanciada de $181.863, recibiría el aumento de PGU de $25.996, la compensación por expectativa de vida de $14.984 y una compensación por años cotizados de $96.042. Con ello, su pensión aumentaría de $405.867 a $542.853.

Un hombre que cotizó 25 años, con una pensión autofinanciada de $187.236 recibiría una compensación por años cotizados de $96.042 y el aumento de la PGU de $25.996, es decir, pasaría de una pensión de $411.240 a $553.277, un aumento de $122.038.

El costo de esta mejora en las pensiones, que opera como una reparación parcial o contención de la crisis de las pensiones, es que se hipotecará el futuro del sistema de pensiones, al mantener un sistema basado casi totalmente en cuentas individuales.

5. Financiarización y propuesta alternativa

Como hemos visto en este documento, si bien la actual reforma establece avances como la cotización para pensiones por parte de los empleadores, la creación de un ínfimo componente de seguro social de 1% de las cotizaciones (y un organismo público para su administración) y la reducción, en parte (aunque de forma insuficiente), de las brechas que perjudican a las mujeres en el sistema de pensiones, su principal consecuencia es el fortalecimiento del "mercado" de cuentas individuales.

Lejos de las consignas de NO + AFP, esta reforma ha terminado con + AFP, aumentando en un 60% los recursos destinados a cuentas individuales. El proyecto presentado en el anterior gobierno de derecha aumentaba la cotización a cuentas individuales en 3% y destinaba un 3% al seguro social. La actual reforma destina 6% a las cuentas individuales y un 1% al seguro social, para construir un micro sistema mixto donde la hegemonía total es de las cuentas individuales, una total anomalía a nivel comparado.

Los cambios "en la industria" siguen la lógica del capital financiero, permiten la entrada de nuevas empresas, crean nuevos mecanismos de comisión y reorganizan las inversiones según su conveniencia, ya no en multifondos, sino en fondos generacionales. El sector financiero podrá lucrar incluso con los fondos del seguro social mediante la inversión del Fondo Autónomo de Protección Previsional, que entregará recursos frescos para aumentar la profundidad del sector financiero nacional. La reforma es en cierta forma un traje a la medida del capital financiero y un refuerzo del capitalismo de los fondos de pensiones en Chile. Sigue prevaleciendo el fortalecimiento del mercado de capitales por sobre el pago de pensiones suficientes.

Frente a esto, se revaloriza la propuesta planteada por la Coordinadora de Trabajadoras y Trabajadores NO + AFP con el apoyo técnico de Fundación SOL, para transitar hacia un verdadero sistema de pensiones en Chile. Esta propuesta se ha elaborado proyectando sus parámetros hasta el año 2100, garantizando su sostenibilidad en el tiempo.

La posibilidad de recuperar la seguridad social no es algo inédito. Entre 1981 y 2014, 30 países siguieron a Chile y privatizaron total o parcialmente su sistema de pensiones, de los cuales 18 ya han revertido total o parcialmente esta medida.

La propuesta de la Coordinadora NO + AFP incorpora un Fondo de Reserva Técnica que garantiza el pago de las obligaciones del sistema en eventuales períodos de estrés financiero.

El traspaso de fondos de las cuentas individuales al sistema de reparto respeta lo que cada persona ahorró en su cuenta de capitalización individual y lo que cada pensionado/a recibe actualmente. El Sistema de Reparto

completará las tasas de reemplazo que corresponda según años cotizados, en caso de que el beneficio del sistema de capitalización sea mayor al monto recibido en el esquema de reparto.

Se crea una Pensión Universal equivalente al salario mínimo, que cubriría a todas las personas independientemente de si trabajaron remuneradamente o no. Esto significa que actualmente, la Pensión Universal sería equivalente a $510.636 (a mayo 2025). La principal diferencia de esta propuesta con la actual PGU, es que la Pensión Universal no se asigna a todas las personas que han cotizado como complemento de su pensión.

Para la asignación de beneficios se considera la siguiente tabla de pagos con tasas de reemplazo definidas (Ver Figura 6).

Como se puede observar en la tabla, se incentiva la cotización desde el año 1, al entregar una pensión mínima equivalente a 102,5% del salario mínimo. La lógica detrás de esta propuesta es que se incentive la cotización de las personas en base a beneficios tanto en términos de la tasa de reemplazo que obtendrían como de la pensión mínima a la que pueden acceder.

Recordemos que la tasa de reemplazo corresponde al porcentaje de las últimas remuneraciones que se recibirá como pensión. La tabla establece tasas de reemplazo más altas para quienes cotizaron más años en el sistema, de forma que con 30 años cotizados se garantizan unas tasas de reemplazo del 70% y con 40 años o más, una tasa de reemplazo del 80%.

De esta forma, quien cotizó por ejemplo durante 20 años en el sistema de reparto, tendrá una tasa de reemplazo de 50%, es decir, si cotizó por $1.000.000, tendrá una pensión de $500.000. Si la misma persona, en cambio, cotizó por $500.000, con una tasa de reemplazo de 50%, recibiría $250.000 como pensión, pero este monto está por debajo de la garantía de pensión mínima para quienes cotizaron 20 años, es decir, 144% del salario mínimo vigente. En ese caso, la pensión de la persona en cuestión sería de $735.316.

Un beneficio muy relevante de la propuesta es el reconocimiento del trabajo reproductivo y no remunerado que realizan las mujeres. Para reconocer este aspecto, la propuesta contempla una bonificación de años al momento de establecer el beneficio en virtud de la tabla de pagos del sistema. Las mujeres sumarán 2 años adicionales al momento de cumplir 5 años cotizando en el sistema y otros 3 años adicionales al completar los 10 años de aporte.

Figura 6. Tabla de beneficios definidos propuesta Coordinadora NO + AFP (Valores a marzo 2025)

Pensión Máxima Contributiva (Tasa de Reemplazo sobre 100 UF)	Tope Pensión en UF	Tasa de Rezemplazo (Beneficio Definido)	Años Cotizados	Pensión Mínima Garantizada c/r al Salario Mínimo	Pensión Mínima Garantizada en $
$ 3.135.156	100	80,0%	40 y más	164,0%	$ 837.443
$ 3.095.967	100	79,0%	39	163,0%	$ 832.337
$ 3.056.777	100	78,0%	38	162,0%	$ 827.230
$ 3.017.588	100	77,0%	37	161,0%	$ 822.124
$ 2.978.398	100	76,0%	36	160,0%	$ 817.018
$ 2.939.209	100	75,0%	35	159,0%	$ 811.911
$ 2.900.019	100	74,0%	34	158,0%	$ 806.805
$ 2.860.830	100	73,0%	33	157,0%	$ 801.699
$ 2.821.640	100	72,0%	32	156,0%	$ 796.592
$ 2.782.451	100	71,0%	31	155,0%	$ 791.486
$ 2.743.261	100	70,0%	30	154,0%	$ 786.379
$ 2.664.883	100	68,0%	29	153,0%	$ 781.273
$ 2.586.504	100	66,0%	28	152,0%	$ 776.167
$ 2.508.125	100	64,0%	27	151,0%	$ 771.060
$ 2.429.746	100	62,0%	26	150,0%	$ 765.954
$ 2.351.367	100	60,0%	25	149,0%	$ 760.848
$ 2.272.988	100	58,0%	24	148,0%	$ 755.741
$ 2.194.609	100	56,0%	23	147,0%	$ 750.635
$ 2.116.230	100	54,0%	22	146,0%	$ 745.529
$ 2.037.851	100	52,0%	21	145,0%	$ 740.422
$ 1.959.473	100	50,0%	20	144,0%	$ 735.316
$ 1.881.094	100	48,0%	19	143,0%	$ 730.209
$ 1.802.715	100	46,0%	18	142,0%	$ 725.103
$ 1.724.336	100	44,0%	17	141,0%	$ 719.997
$ 1.645.957	100	42,0%	16	140,0%	$ 714.890
$ 1.567.578	100	40,0%	15	137,5%	$ 702.125
$ 1.489.199	100	38,0%	14	135,0%	$ 689.359
$ 1.410.820	100	36,0%	13	132,5%	$ 676.593
$ 1.332.441	100	34,0%	12	130,0%	$ 663.827
$ 1.254.062	100	32,0%	11	127,5%	$ 651.061
$ 1.175.684	100	30,0%	10	125,0%	$ 638.295
$ 1.097.305	100	28,0%	9	122,5%	$ 625.529
$ 1.018.926	100	26,0%	8	120,0%	$ 612.763
$ 940.547	100	24,0%	7	117,5%	$ 599.997
$ 862.168	100	22,0%	6	115,0%	$ 587.231
$ 783.789	100	20,0%	5	112,5%	$ 574.466
$ 705.410	100	18,0%	4	110,0%	$ 561.700
$ 627.031	100	16,0%	3	107,5%	$ 548.934
$ 548.652	100	14,0%	2	105,0%	$ 536.168
$ 470.273	100	12,0%	1	102,5%	$ 523.402

Fuente: Propuesta Coordinadora NO + AFP

Si una mujer cotizó 35 años, como en el caso del ejemplo anterior, cotizando $990 mil, por los años que aportó al sistema de seguridad social recibiría una bonificación adicional de 5 años, con lo cual su pensión se calcularía en relación a 40 años de aportes, es decir una tasa de reemplazo de 60%. Con una tasa de reemplazo del 80%, recibiría una pensión de $792.000, monto que queda por debajo de su pensión garantizada en relación al mínimo, la cual sería de 837.443.

Como se trata de una propuesta basada en los principios de la solidaridad, no se considera un tope imponible de jubilación y, además, se establece una pensión máxima de vejez contributiva, equivalente en este caso a $3,1 millones para quienes aportaron 40 años y más al sistema.

Para financiar esta propuesta, se contempló un aumento gradual de 5,2 puntos en la Tasa de Cotización, hasta llegar a 18% el año 2027, donde 9% aportarán Trabajadores/as y 9% los empleadores/as, de acuerdo a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y la OIT, que recomiendan que por cada peso aportado por las y los trabajadores, un peso sea aportado por la patronal. De esta forma la propuesta implicaba incluso una reducción de la cotización actual por parte de las y los trabajadores y 2% adicional de la remuneración imponible en comparación con el aumento de 7% de cotización con cargo al empleador.

La propuesta plantea que el aporte del Estado al sistema contributivo vaya aumentando paulatinamente partiendo de un 1,6% del PIB y llegando al 6% del PIB el año 2042, para mantenerse en ese monto hasta el año 2100, lo cual significa un aumento de 0,2 puntos porcentuales por año. Esto implica llegar a fin de siglo a un gasto total en pensiones equivalente al 7,21% del PIB.

Además, se propone constituir un Fondo de Reserva Técnica, basado en la suma del Fondo de Reserva de Pensiones del Estado (US$ 9.506,63 millones a marzo 2025), el Fondo que administran las AFP (US$ 196.875 millones) y las Reservas Técnicas de las Compañías de Seguros (US$54.874 millones al año 2024). Con esto se constituiría un Fondo de US$261.256 millones para una capitalización colectiva que permita mantener una diferencia relevante entre ingresos y gastos, con ajustes a lo largo del tiempo.

Bibliografía

OIT (2018). Reversing Pension Privatizations.

Suárez y Peña (2025). Target-Date Funds: A State-of-the-Art Review with Policy Applications to Chile's Pension Reform.

Skerret, Wetstar, Archer, Roberts. (2017) The Contradictions of Pension Funds Capitalism.

POAP
PLATAFORMAS DE
OBSERVACCIÓN
POPULAR