

REFORMA AL SISTEMA CHILENO DE PENSIONES

Superintendencia de Pensiones

Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas
de la Universidad de La Serena



30 de marzo de 2023

REFORMA PREVISIONAL

- Situación Actual
- Mejora en beneficios del Pilar No Contributivo
- Nueva arquitectura para el Sistema de Pensiones
- Nueva Institucionalidad
- Creación del Seguro Social
- Reorganización industrial y mejoras de eficiencia
- Situación post-reforma

IMPACTO EN PENSIONES

CASOS DE EJEMPLOS

Agenda

➤ **Reforma
previsional:
situación actual**

Diagnóstico – situación actual

Bajas tasas de formalización laboral

Ahorro insuficiente, baja tasa y densidad de cotización

Pensiones y tasas de reemplazo bajas

Importante desventaja relativa de las mujeres en el sistema

Descontento general con la industria de AFP

Espacio para ganancias de eficiencia en la industria

Mayores expectativas de vida de hombres y mujeres

Nuevas tareas de cuidados derivadas de mayor longevidad

Sistema de pensiones – actual

	Pilar No Contributivo	Pilar Contributivo	Pilar Voluntario
Pilares	PGU	Sistema Capitalización Individual	APV y APVC
Objetivo	Aliviar pobreza en la vejez e invalidez	Suavizar consumo entre etapa activa y pasiva	- Complementar ahorro para mejorar la pensión
Financiamiento	Impuestos generales	<ul style="list-style-type: none"> - Ahorro individual - Cotización al SIS - Seguro lagunas 	Ahorro individual y de la empresa con incentivos
Beneficios	PGU para las personas de 65 años y más.	<ul style="list-style-type: none"> - Vejez: dependen del monto ahorrado - Invalidez y sobrevivencia 	Dependen del monto ahorrado

➤ **Reforma
previsional:
principales
cambios al sistema**

Objetivos de la Reforma Previsional

- ❖ **Los objetivos de los sistemas de pensiones son tres:**
 - ✓ Combatir la pobreza en la vejez.
 - ✓ Dar continuidad a los ingresos en la etapa pasiva de las personas.
 - ✓ Proteger a las personas frente a contingencias como invalidez.
- ❖ La reforma apunta a los tres objetivos mediante el otorgamiento de un piso mínimo de pensión equivalente a la PGU, la que se complementa con la pensión autofinanciada de la capitalización individual y la pensión del nuevo Seguro Social.
- ❖ **Los aumentos de pensiones vendrán de tres fuentes:**
 - ✓ Aumento de la cobertura y monto de la PGU.
 - ✓ Mejoramientos de la PAFE por la reorganización industrial.
 - ✓ La nueva cotización del empleador de 6% que pagará la pensión del nuevo Seguro Social.

➤ **Mejora en
beneficios del
Pilar No
Contributivo**

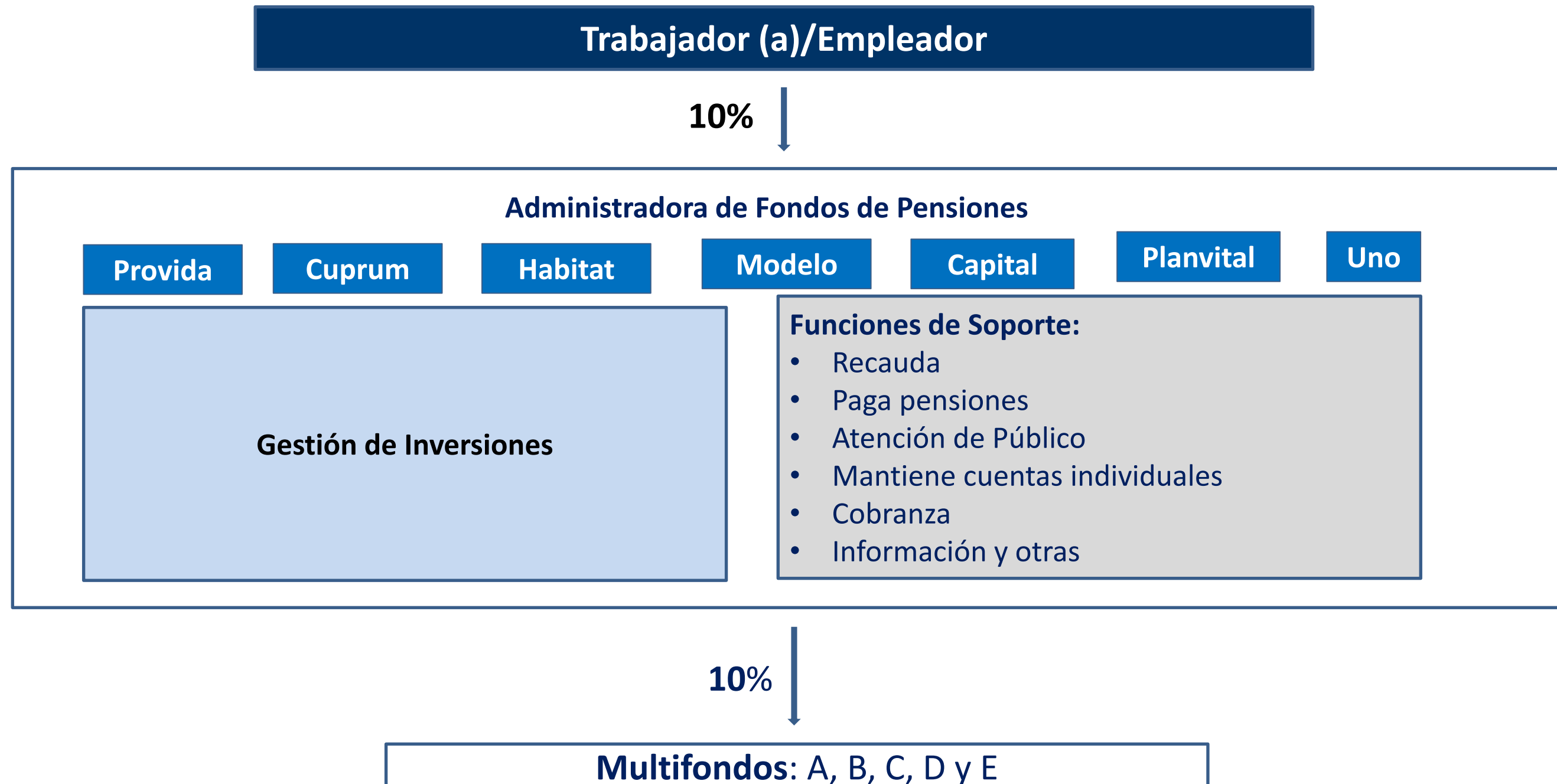
Pilar No Contributivo

❖ **Aumento de monto y cobertura de la Pensión Garantizada Universal (PGU):**

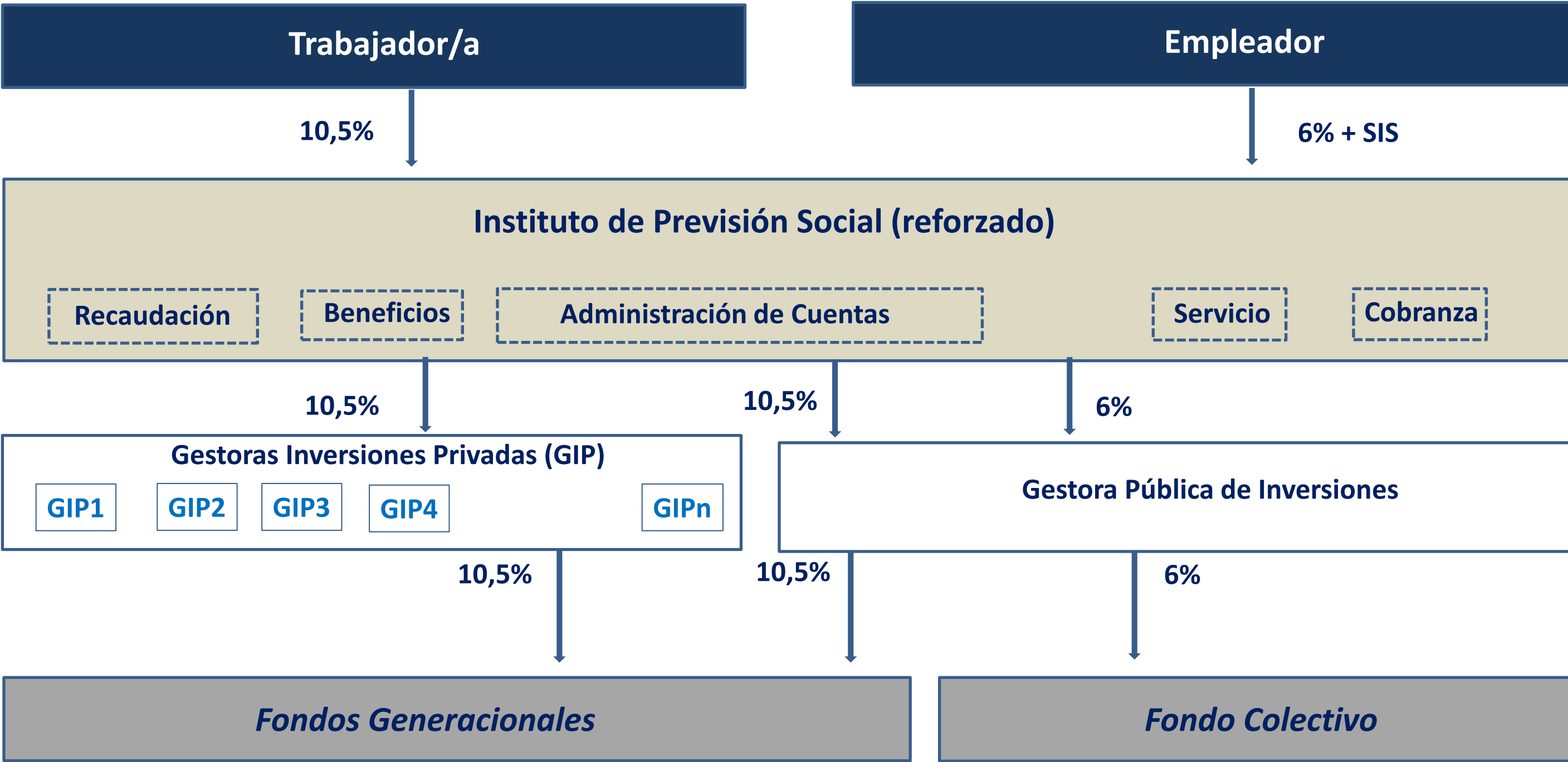
- Aumenta gradualmente la PGU desde los actuales \$ 206.173 a un monto de \$ 250.000.
- Se elimina el actual instrumento de focalización que establece el beneficio de PGU para las personas de 65 años y más que pertenezcan al 90% de la población de menores ingresos del país.
- Con lo anterior **se universaliza la cobertura de la PGU, según la disponibilidad presupuestaria.**

➤ **Nueva arquitectura
para el Sistema de
Pensiones**

Arquitectura actual del Pilar Contributivo



Nueva arquitectura del Pilar Contributivo



➤ **Nueva
institucionalidad**



Institución pública de soporte (APA)

❖ Administrador Previsional Autónomo (APA)

- Se centraliza en el actual Instituto de Previsión Social (IPS) fortalecido la totalidad de las actividades de soporte del Sistema de Pensiones.
- Las principales funciones asignadas son:
 - ✓ Afiliación al Sistema de Pensiones.
 - ✓ Recaudación de la cotización del 10,5% de la o el trabajador y del 6% del empleador.
 - ✓ Cobranza de las cotizaciones previsionales.
 - ✓ Gestión de Cuentas Individuales y del Seguro Social.
 - ✓ Gestión de Beneficios.
 - ✓ Administración de las Comisiones Médicas.
 - ✓ Atención de Público.

Institución pública de inversiones

❖ Inversor de Pensiones Público y Autónomo (IPPA)

- Institución creada para cumplir las siguientes funciones:
 1. Gestionar inversiones de las cuentas individuales bajo una lógica de Fondos Generacionales.
 2. Gestionar las inversiones del nuevo fondo colectivo solidario que se formará con la cotización del 6%.
 3. Gestionar las funciones actuariales que se requieren para controlar la sostenibilidad en el tiempo del fondo colectivo solidario.
- Será la opción por defecto para las nuevas cotizaciones del componente de capitalización individual (cotización del 10,5% de cargo del trabajador).
- Las y los trabajadores podrán optar por instituciones privadas o por la institución pública para la gestión del saldo total de sus cuentas individuales.
- Su principal mandato será la maximización de las pensiones dentro de niveles tolerables de riesgo.

Gestores privados de inversiones

❖ Inversores de Pensiones Privados (IPP)

- Se crean los Inversores de Pensiones Privados (IPP), con el único objetivo de gestionar las inversiones de los fondos previsionales, a diferencia de las AFP que realizan también actividades de soporte.
- Permitirá contar con nuevas entidades privadas con experiencia en la gestión de inversiones al facilitar la entrada de nuevas instituciones, fomentando mayor competencia en la gestión de fondos.
- Se tratará de sociedades anónimas especiales, de giro único, y serán autorizadas, supervisadas y reguladas por la Superintendencia de Pensiones.
- Las inversiones que efectúen los IPP tendrán como únicos objetivos la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad.

Gestores privados de inversiones

❖ Inversores de Pensiones Privados (IPP)

- Las gestoras privadas deberán mantener separación patrimonial entre sus recursos propios y los recursos administrados, así como también deberán llevar contabilidad separada del patrimonio correspondiente.
- Se financiarán a través del cobro de una comisión sobre el saldo administrado, lo que permitirá un mejor alineamiento de incentivos entre gestores y afiliadas/os.
- El capital mínimo para la formación será el equivalente a 50 mil unidades de fomento.
- Las AFP podrán participar en el nuevo sistema de pensiones en caso de cumplir los requisitos y solicitar convertirse en gestores privados.
- Entidades habilitadas para ser gestores previsionales: administradoras generales de fondos, compañías de seguros de vida y cualquier persona jurídica que cumpla con los requisitos exigidos.
- También podrán crearse gestores previsionales sin fines de lucro.

Posibilidad de elección

❖ Existirá libertad de elección de gestor de inversiones entre gestores privados y ente público de inversiones:

- El flujo de nuevas cotizaciones obligatorias se depositará por defecto en el ente público de inversiones y el ahorro acumulado se mantendrá en las gestoras (ex AFP).
- La o el trabajador podrá elegir, por lo que tendrá dos opciones:
 - a) Destinar su ahorro acumulado al ente público de inversiones, dejando el flujo de nuevas cotizaciones y el ahorro previamente acumulado, bajo la administración de dicha entidad.
 - b) Destinar su ahorro acumulado y nuevas cotizaciones a un gestor privado de inversiones.
- La o el afiliado deberá mantenerse en el gestor elegido, al menos, por un año, salvo que la entidad eleve el costo de las comisiones o por otras causales establecidas en la ley.

➤ **Creación del
seguro social
previsional**

Componente Contributivo Colectivo: Seguro Social

- ❖ **Objetivo:** Mejorar pensiones entregando diversos beneficios solidarios.
- ❖ **Financiamiento:**
 - ✓ Cotización de cargo del empleador equivalente a 6% de la remuneración imponible.
 - ✓ Aumento gradual (1% anual a partir de tercer mes de entrada en vigencia de la Ley).
- ❖ **Beneficios:**
 - ✓ Pensión contributiva con garantía mínima y beneficio definido.
 - ✓ Compensación intrageneracional para trabajadoras/es de bajas remuneraciones.
 - ✓ Beneficios para compensar brechas de género (maternidad, cuidados, compensación por expectativas de vida).
 - ✓ Beneficio de lagunas.
- ❖ El componente de pensión contributiva con garantía mínima entregará beneficios de invalidez, vejez y sobrevivencia a partir de las edades legales de pensión. Los otros componentes entregarán beneficios vitalicios al causante a partir de los 65 años.

Reglas de ajuste para la sostenibilidad

- Para asegurar la sostenibilidad del Fondo Integrado del Seguro Social, el Consejo Directivo de la Entidad Pública de Soporte deberá fijar la tasa de interés nocional que se asignará a los registros individuales anuales de las cotizaciones que conforman el Fondo Colectivo, considerando la sostenibilidad de largo plazo del mismo.
- En caso de que los estudios actuariales observen la necesidad de ajustes paramétricos adicionales, el Ente Público de Inversiones propondrá a la o el Presidente de la República un proyecto de ley que permita recuperar la sostenibilidad Financiera del Fondo Colectivo del Seguro Social.
- Dentro del plazo de cuatro meses contado desde el envío de la propuesta de ajuste de parámetros antes señalado, la o el Presidente de la República deberá enviar un proyecto de ley al Congreso Nacional para introducir las modificaciones necesarias para reestablecer la sostenibilidad del Fondo Colectivo.

Política de inversión de los recursos del Seguro Social

- Las inversiones del Fondo Integrado del Seguro Social se efectuarán con una lógica distinta de aquella considerada para el componente de capitalización individual (Fondos Generacionales). Sin perjuicio de que la institucionalidad de las inversiones replicará la que se aplica al componente de capitalización individual.
- Las inversiones se realizarán considerando la sostenibilidad que permita financiar los beneficios que la ley establece.
- La ley establecerá los instrumentos, operaciones y contratos en los cuales podrá invertir el Fondo Integrado del Seguro Social, así como aquellos en que estará prohibida la inversión, de corresponder.
- Otras regulaciones respecto de las inversiones del Fondo Integrado del Seguro Social estarán contenidas en el Régimen de Inversión del mismo.

➤ **Reorganización
industrial y mejoras
de eficiencia**

Reorganización industrial

- Separación de funciones de inversión y soporte.
- Cambio en la modalidad de cobro de comisiones y aumento de cotización individual a 10,5%.
- Reemplazo de los multifondos por Fondos Generacionales.
- Establecimiento de carteras de referencia.
- Cambio en el financiamiento de las comisiones indirectas.
- Modificaciones a las modalidades de pensión (eliminación del retiro programado y creación de la renta vitalicia con herencia y otros perfeccionamientos).

Separación de funciones de inversión y soporte

- Esta reforma busca separar las funciones de inversiones y soporte de la industria, centralizando las de soporte en un órgano público denominado Administrador Previsional Autónomo (APA).
- Estas actividades incluyen, por ejemplo, la afiliación, recaudación y cobranza de cotizaciones, administración de cuentas, determinación y pago de beneficios, o la atención de público.
- La separación de funciones tiene los siguientes objetivos generales:
 - ✓ Transferir las actuales economías de escala existentes en las actividades de soporte para beneficio de las y los afiliados.
 - ✓ Aprovechar ganancias adicionales de eficiencia en actividades tales como sucursales, gestión de cobranza y ahorro en la función de ventas.
 - ✓ Mejorar la cobertura de atención del sistema a través de una institución con amplia presencia nacional. Este punto común de entrada, de base pública, será la cara visible del Sistema Mixto de Pensiones hacia afiliadas y afiliados.
 - ✓ Disminuir las barreras a la entrada para nuevos agentes privados, los que no deberán asumir cada uno los costosos gastos de soporte.

Cambio en modalidad de cobro de comisiones

- La reforma propone una comisión determinada sobre el saldo ahorrado, destinada exclusivamente al pago por la gestión de inversiones.
- Actualmente, la metodología establece que la comisión se calcula sobre la remuneración o renta imponible de la o el cotizante, y está destinada a financiar tanto la gestión de inversiones como las funciones de soporte. En el nuevo esquema las funciones de soporte serán de cargo fiscal.
- Esta nueva estructura de comisiones es acompañada por un mecanismo para que las y los afiliados que ya han financiado dicha administración respecto de sus actuales ahorros, no tengan que pagar nuevamente por ella.
- Esta estructura de descuentos sobre la comisión serán de mayor magnitud para las y los afiliados de mayor edad.

Aumento de cotización del 10% al 10,5%

- La reforma propone incrementar la cotización de las y los trabajadores al 10,5% de sus ingresos imponibles, que se abonará en su totalidad en la respectiva cuenta individual y tiene como objetivo el financiamiento de la futura pensión.
- Lo anterior no implicará un menor ingreso imponible para las y los trabajadores, pues la cotización para financiar a las actuales AFP es de un monto mayor a 0,5% para todas, por lo que a pesar de este aumento de la cotización desde el 10% a 10,5% de las remuneraciones o rentas imponibles, las personas verán un leve aumento de su ingreso líquido.
- Justificación de la propuesta:
 - ✓ Actualmente, la cotización para pensión de cargo de la o el trabajador llega a un promedio de 11,17% de los ingresos imponibles (10% destinado a la cuenta individual y 1,17% pago de comisiones para las AFP).
 - ✓ Debido a que la reforma propone una comisión sobre el saldo a diferencia a la actual que es sobre el flujo, el aumento permitirá que la contribución efectiva a la cuenta individual se mantenga cercana al 10% de los ingresos imponibles.

Reemplazo multifondos por fondos generacionales (o Target Date Funds)

- La reforma propone reemplazar los actuales multifondos (fondos A, B, C, D y E) por los llamados fondos generacionales (Target Date Funds, TDF en inglés).
- Mientras en el caso de los fondos generacionales se mantiene a las personas en el mismo fondo durante toda su vida laboral, en la estrategia por defecto de los actuales multifondos las personas son asignadas a distintos fondos durante su ciclo de vida.

Fondos Generacionales	Multifondos
<ul style="list-style-type: none">• Se enfocan en el objetivo de pensión. La persona visualiza el horizonte para su pensión, evitando el foco del corto plazo.• Cambios suavizados en la estrategia de inversión.• Permiten beneficiarse de la rentabilidad de proyectos de largo plazo.• El horizonte de inversión se asocia a la edad de pensión.	<ul style="list-style-type: none">• Se enfoca en la rentabilidad de corto plazo, pudiendo perderse el objetivo de pensión. (1)• Cambios pronunciados en la estrategia de inversión.• Trabajadoras/es no siempre se benefician de los retornos de las inversiones de largo plazo. (2)• Incluyen rangos de edad muy amplios; inversiones se adecúan menos a la etapa de cada persona.

Reemplazo multifondos por fondos generacionales (o Target Date Funds)

❖ Ventajas de los Fondos Generacionales

- Los fondos generacionales sacan el foco del corto plazo (rentabilidad) y se centran en el objetivo de pensión, en línea con el enfoque de seguridad social.
- Al contrario de los multifondos, en los fondos generacionales todas las inversiones en activos alternativos, que presentan el perfil de retornos conocido como “Curva J”, permanecen en el fondo todo su período. Luego, las personas se benefician del ciclo completo en la misma proporción.
- Lo anterior se traduce en que los TDF ofrecen a las y los afiliados un mayor retorno ajustado por riesgo a lo largo del ciclo de vida laboral, con el consiguiente impacto positivo en la pensión.
- En un modelo de fondos generacionales el objetivo de educación previsional es más simple y alcanzable: la persona visualiza el horizonte para su pensión. En el caso de los multifondos, por el contrario, se ha generado una cultura que lo asocia a la libertad de cambiarse cada vez que la persona quiere. De hecho, dos proyectos de ley presentados en el Congreso para limitar los cambios fueron rechazados por esa razón.
- Los cambios de activos, según la estrategia de inversión, ocurren de forma suavizada en el modelo de fondos generacionales.
- Tanto el modelo de fondos generacionales como de multifondos no deben permitir cambios de fondos discrecionales, debido a que generan efectos nocivos por los costos de transacción y la distorsión en composición de las carteras, aumentando la exposición a activos líquidos. Estos riesgos deben ser evitados.

Establecimiento de carteras de referencia

- Hasta la fecha, el sistema de pensiones chileno no ha considerado el uso formal de carteras de referencia (comúnmente conocidas como “benchmarks”). Sin embargo, en la experiencia internacional el uso de carteras de referencia es una práctica habitual para llevar a cabo y monitorear la política de inversión de largo plazo.
- El establecimiento de carteras de referencia haría la comparación entre Inversores Público y Privados mucho más transparente hacia las y los usuarios.
- El proyecto de ley propone que, a través del Régimen de Inversión, se establezcan carteras de referencia y márgenes de desviación máximos para cada uno de los Fondos Generacionales, fundados en objetivos de largo plazo.
- Estas carteras de referencia deberán estar justificadas por un estudio o informe contratado con alguna entidad de vasta experiencia en la materia y previo a su publicación se someterán a consulta pública.

Comisiones indirectas

- Se proponen medidas para aumentar la transparencia en las comisiones indirectas que pueden ser pagadas a los vehículos de inversión en los que se invierten los fondos previsionales.
- Se propone que las eventuales comisiones indirectas sean de cargo de las gestoras de inversión, tanto pública como privadas, con excepción de un límite especial exclusivamente destinado a las inversiones en activos alternativos, al ser estos activos de mayor complejidad en la inversión y ser apropiados para los fondos previsionales.
- Ejemplos de activos alternativos son la inversión en infraestructura, inmobiliarios y otros.

Modificaciones a las modalidades de pensión

- La reforma de pensiones propone otorgar una renta vitalicia a todas las y los nuevos pensionados, mediante la realización de una licitación grupal que se realizará, al menos, quincenalmente.
- La licitación deberá ser llevada a cabo por el Administrador Previsional Autónomo (APA).
- Las y los afiliados pensionables podrán optar por destinar parte de su saldo a herencia en caso de fallecer, cuyo monto será decreciente en el periodo a cubrir.
- Una vez conocidas las tasas de venta ofertadas por las compañías de seguros de vida en la licitación, las personas podrán optar entre las tres mayores ofertas o podrán decidir no pensionarse.
- Será facultativo la inclusión en la licitación de las solicitudes de pensiones de invalidez y sobrevivencia, lo que se regulará en una norma conjunta de la Superintendencia de Pensiones (SP) y la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Modificaciones a las modalidades de pensión

- La reforma propone ofrecer una opción de herencia vinculada con la renta vitalicia, así como una renta vitalicia simple y una pensión en renta vitalicia con cláusula de período garantizado.
- Tiene la ventaja de que garantiza al titular una pensión fija en UF de por vida, y al fallecer el causante, entrega una pensión de sobrevivencia a las y los beneficiarios.
- La opción de herencia, hoy inexistente en las rentas vitalicias, sería en caso de no existir beneficiarios legales, al fallecimiento del causante.
- El plazo máximo a considerar en las cláusulas que contemplen la herencia será de 25 años, a definir en una norma conjunta de la SP y la CMF. En caso de que la persona sobreviva al plazo anterior, recibirá una renta vitalicia hasta su fallecimiento, sin herencia.
- En comparación con el retiro programado, esta nueva opción facilita la decisión de las personas, ya que pone en evidencia el costo que tiene la opción de herencia en términos de menor pensión.
- En el caso de una persona con cónyuge beneficiario, el costo sería significativamente más bajo, toda vez que para que opere la herencia debe darse antes la doble condición de muerte del causante y muerte del cónyuge.

➤ **Reforma previsional:
situación post-reforma**

Sistema chileno de pensiones: post-reforma

Nueva Institucionalidad: separación de funciones y cambio de estrategia inversión

Pilares	Pilar No Contributivo	Pilar Contributivo Mixto		Pilar Voluntario
	PGU	Sistema Capitalización Individual con elección entre gestor de inversión público o privado	Sistema de Capitalización Colectivo "Seguro Social" con gestor de inversión público	APV y APVC
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Aliviar pobreza en la vejez e invalidez. Aumentar pensiones. Aumentar cobertura. 	<ul style="list-style-type: none"> Suavizar consumo entre etapa activa y pasiva. Aumentar pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Complementar pensión autofinanciada. Reducir brechas de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Complementar ahorro para mejorar la pensión. Mejorar incentivos para planes APVC.
Financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> Impuestos generales. 	<ul style="list-style-type: none"> Ahorro individual (10,5%). Cotización al SIS. Seguro lagunas (para todas las y los beneficiarios del Seguro Cesantía). 	<ul style="list-style-type: none"> Ahorro colectivo financiado por empleador (6%). Seguro lagunas. 	<ul style="list-style-type: none"> Ahorro individual y de la empresa con incentivos y enrolamiento automático.
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> PGU Se elimina focalización sujeto a disponibilidad de recursos y aumenta beneficio máximo a \$250.000, para personas de 65 años y más). Para invalidez se incrementa beneficio máximo a \$250.000. 	<ul style="list-style-type: none"> Vejez: dependen del monto ahorrado. Eliminación RP; creación RV con opción de herencia. Invalidez y sobrevivencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Pensiones de V, I, y S. Beneficio por años cotizados con garantía mínima. Compensación intrageneracional. Compensación por brechas de género (maternidad, cuidados, discriminación por género). Beneficio de lagunas. 	<ul style="list-style-type: none"> Dependen del monto ahorrado.

➤ **Impacto en
pensiones**



Impacto en pensiones

❖ Pensión sin reforma e incrementos producto de la reforma

Actuales pensionados¹

Aumento	Sin reforma [UF]		Aumento [UF]		N° beneficiarios
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana ²	
Pensión total⁴	10,4	7,7			1.607.680
Aumento PGU			1,3	1,0	1.436.780
Aumento beneficios 6%			1,8	1,8	1.554.200
Aumento Total			3,2 (31%)	2,8 (37%)	1.607.680

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Notas:

1. Vejez e invalidez DL 3.500. Se muestran beneficios en régimen (cuando pensionados tienen 65 años o más). Los beneficios pueden entrar en régimen después del año 2024, en el caso de las mujeres o de los pensionados de invalidez. Se asume que todos quienes cumplen los requisitos para tener PGU la solicitan.

2. Las medianas no son sumables a través de los componentes de la pensión.

3. La pensión autofinanciada actual se estima como la PAFE neta de comisiones.

4. La pensión total corresponde a la PAFE (sin otras pensiones) más la PGU, si la tuviera.

Futuros pensionados¹

Aumento	Sin reforma [UF]		Aumento [UF]	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana ²
Pensión total^{3,4}	11,2	9,4		
Aumento PGU			1,2	1,0
Aumento PAFE (reorg. industrial)			1,1	0,5
Aumento beneficios 6%			2,3	2,4
Aumento Total			4,5 (41%)	4,1 (43%)

Impacto en pensiones

Futuros pensionados¹

Año de pensión	Aumento	Sin reforma [UF]		Aumento [UF]		N° beneficiarios
		Promedio	Mediana	Promedio	Mediana ²	
2025	Pensión total ^{3,4}	9,7	7,8			208.280
	Aumento PGU			1,1	1,0	203.220
	Aumento PAFE (reorg. industrial)			0,3	0,1	207.920
	Aumento beneficios 6%			1,7	1,7	208.020
	Aumento Total			3,2 (33%)	2,9 (38%)	208.280
Año de pensión	Aumento	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana ²	N° beneficiarios
2045	Pensión total ^{3,4}	11,4	9,7			258.980
	Aumento PGU			1,2	1,0	251.120
	Aumento PAFE (reorg. industrial)			1,1	0,7	258.960
	Aumento beneficios 6%			2,2	2,6	258.960
	Aumento Total			4,6 (40%)	4,4 (45%)	258.980
Año de pensión	Aumento	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana ²	N° beneficiarios
2065	Pensión total ^{3,4}	12,7	11,6			254.480
	Aumento PGU			1,1	1,0	238.960
	Aumento PAFE (reorg. industrial)			2,0	1,4	254.420
	Aumento beneficios 6%			3,3	3,0	254.420
	Aumento Total			6,4 (51%)	5,6 (48%)	254.480

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Notas: 1. Vejez e invalidez DL 3.500. Se muestran beneficios en régimen (cuando pensionados tienen 65 años o más). Los beneficios pueden entrar en régimen después del año 2024, en el caso de las mujeres o de los pensionados de invalidez. Se asume que todos quienes cumplen los requisitos para tener PGU la solicitan.

2. Las medianas no son sumables a través de los componentes de la pensión.

3. La pensión autofinanciada actual se estima como la PAFE neta de comisiones.

4. La pensión total corresponde a la PAFE (sin otras pensiones) más la PGU, si la tuviera.

Impacto en pensiones

❖ Ingreso mínimo y línea de la pobreza (actuales pensionados)

❖ Efecto de nueva PGU: Pensión base + PGU de \$ 250.000

Pensionados bajo el salario mínimo

Sexo	Antes	Después	Cambio
Hombre	63%	55%	-8 pp
Mujer	79%	74%	-6 pp
Total	72%	65%	-7 pp

Pensionados bajo línea de la pobreza

Sexo	Antes	Después	Cambio
Hombre	16%	0	-15 pp
Mujer	24%	0	-23 pp
Total	20%	0	-20 pp

Fuente: SP.

Nota: Vejez e invalidez DL 3.500. La pensión actual se estima como la pensión base (PAFE + otras pensiones) más la PGU, si tuviera. La pensión con reforma se estima como la pensión base, más la nueva PGU y los nuevos beneficios del 6%. Se asume que todos quienes cumplen los requisitos para tener PGU la solicitan.

La pensión base corresponde a la PAFE + otras pensiones. En el caso de futuros pensionados/os la pensión base corresponde a la PAFE, porque no se modelan otras pensiones.

❖ Efecto total de reforma: Pensión base + PGU + nuevos beneficios

Pensionados bajo el salario mínimo

Sexo	Antes	Después	Cambio
Hombre	63%	38%	-25 pp
Mujer	79%	64%	-16 pp
Total	72%	52%	-20 pp

Pensionados bajo línea de la pobreza

Sexo	Antes	Después	Cambio
Hombre	16%	0	-16 pp
Mujer	24%	0	-23 pp
Total	20%	0	-20 pp

Tasas de reemplazo mediana

	2024		2030		2070	
	TR	Rem.	TR	Rem.	TR	Rem.
Sistema AFP actual	17%	502.438	19%	519.142	24%	790.920
Sistema AFP actual + PGU actual	55%	502.438	54%	519.142	46%	790.920
Total Reforma	71%	502.438	78%	519.142	71%	790.920

Nota: Remuneración en pesos 2022. Para el cálculo, se utiliza el promedio mensual de remuneraciones recibidas en los últimos 12 meses anteriores a la última cotización. Busca aislar el efecto de cotizaciones incompletas por cese del trabajo. La tasa de reemplazo se registra a la edad de pensión del afiliado, utilizando el valor de los beneficios en régimen (65 años). Se presenta la mediana de las tasas de reemplazo.

Fuente: Dirección de Presupuestos.

Tasas de reemplazo mediana por sexo

❖ Mujeres

	2024		2030		2070	
	TR	Rem.	TR	Rem.	TR	Rem.
Sistema AFP actual	10%	485.242	10%	515.695	17%	761.159
Sistema AFP actual + PGU actual	49%	485.242	47%	515.695	39%	761.159
Total Reforma	68%	485.242	68%	515.695	62%	761.159

❖ Hombres

	2024		2030		2070	
	TR	Rem.	TR	Rem.	TR	Rem.
Sistema AFP actual	25%	530.099	28%	521.089	32%	797.802
Sistema AFP actual + PGU actual	61%	530.099	61%	521.089	54%	797.802
Total Reforma	75%	530.099	87%	521.089	81%	797.802

Nota: Remuneración en pesos 2022. Para el cálculo, se utiliza el promedio mensual de remuneraciones recibidas en los últimos 12 meses anteriores a la última cotización. Busca aislar el efecto de cotizaciones incompletas por cese del trabajo. La tasa de reemplazo se registra a la edad de pensión del afiliado, utilizando el valor de los beneficios en régimen (65 años). Se presenta la mediana de las tasas de reemplazo.

Fuente: Dirección de Presupuestos.

Tasas de reemplazo mediana según años cotizados

	Años cotizados	2024		2030		2070	
		TR	Rem.	TR	Rem.	TR	Rem.
Sistema AFP actual	hasta 5	1%	312.932	1%	305.744	4%	340.319
	5 a 10	2%	364.900	3%	383.803	9%	448.279
	10 a 15	7%	412.576	8%	407.398	13%	544.089
	15 a 20	11%	450.768	13%	479.258	18%	609.510
	20 a 25	16%	513.617	19%	514.663	23%	732.843
	25 a 30	21%	572.898	23%	569.239	28%	922.859
	30+	30%	816.025	32%	867.600	33%	1.519.083
Sistema AFP actual + PGU actual	hasta 5	66%	312.932	67%	305.744	58%	340.319
	5 a 10	58%	364.900	56%	383.803	49%	448.279
	10 a 15	55%	412.576	55%	407.398	46%	544.089
	15 a 20	53%	450.768	53%	479.258	48%	609.510
	20 a 25	53%	513.617	54%	514.663	48%	732.843
	25 a 30	53%	572.898	56%	569.239	47%	922.859
	30+	50%	816.025	51%	867.600	41%	1.519.083
Total Reforma	hasta 5	76%	312.932	82%	305.744	78%	340.319
	5 a 10	73%	364.900	73%	383.803	72%	448.279
	10 a 15	73%	412.576	79%	407.398	70%	544.089
	15 a 20	74%	450.768	79%	479.258	73%	609.510
	20 a 25	73%	513.617	83%	514.663	75%	732.843
	25 a 30	74%	572.898	85%	569.239	74%	922.859
	30+	66%	816.025	73%	867.600	64%	1.519.083

Nota: Remuneración en pesos 2022. Para el cálculo, se utiliza el promedio mensual de remuneraciones recibidas en los últimos 12 meses anteriores a la última cotización. Busca aislar el efecto de cotizaciones incompletas por cese del trabajo. La tasa de reemplazo se registra a la edad de pensión del afiliado, utilizando el valor de los beneficios en régimen (65 años). Se presenta la mediana de las tasas de reemplazo.

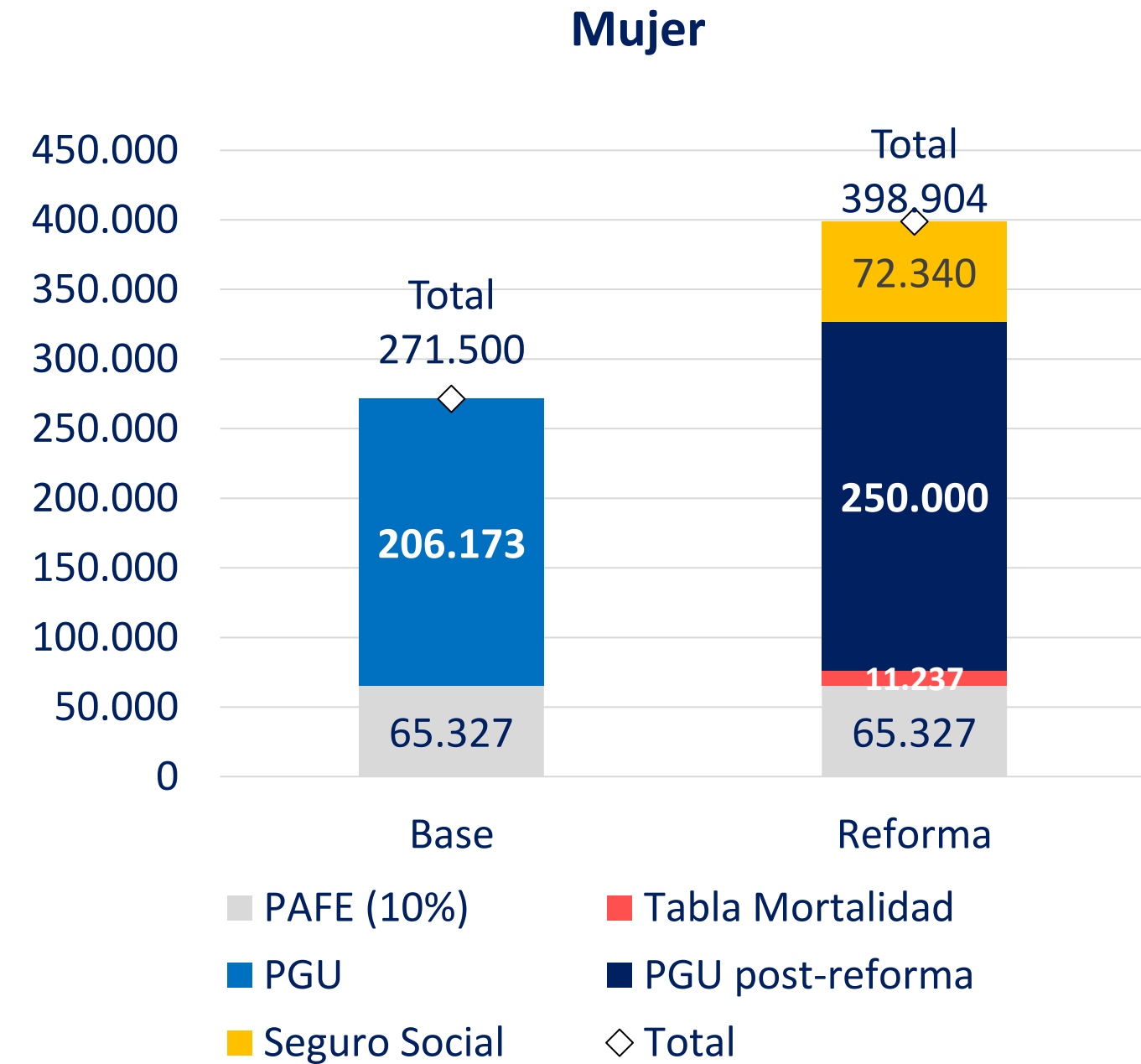
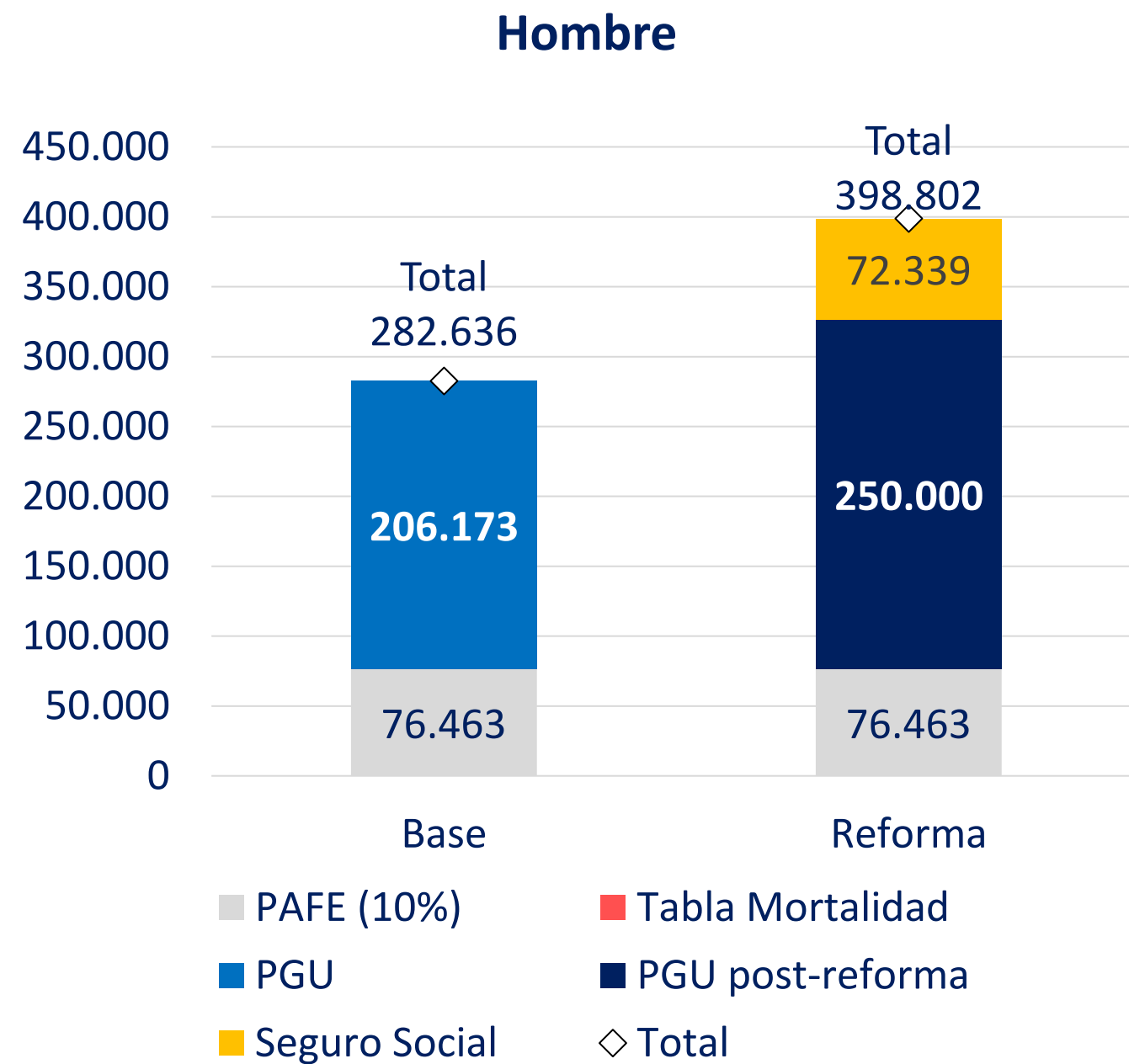
Fuente: Dirección de Presupuestos.

➤ **Casos de ejemplo**



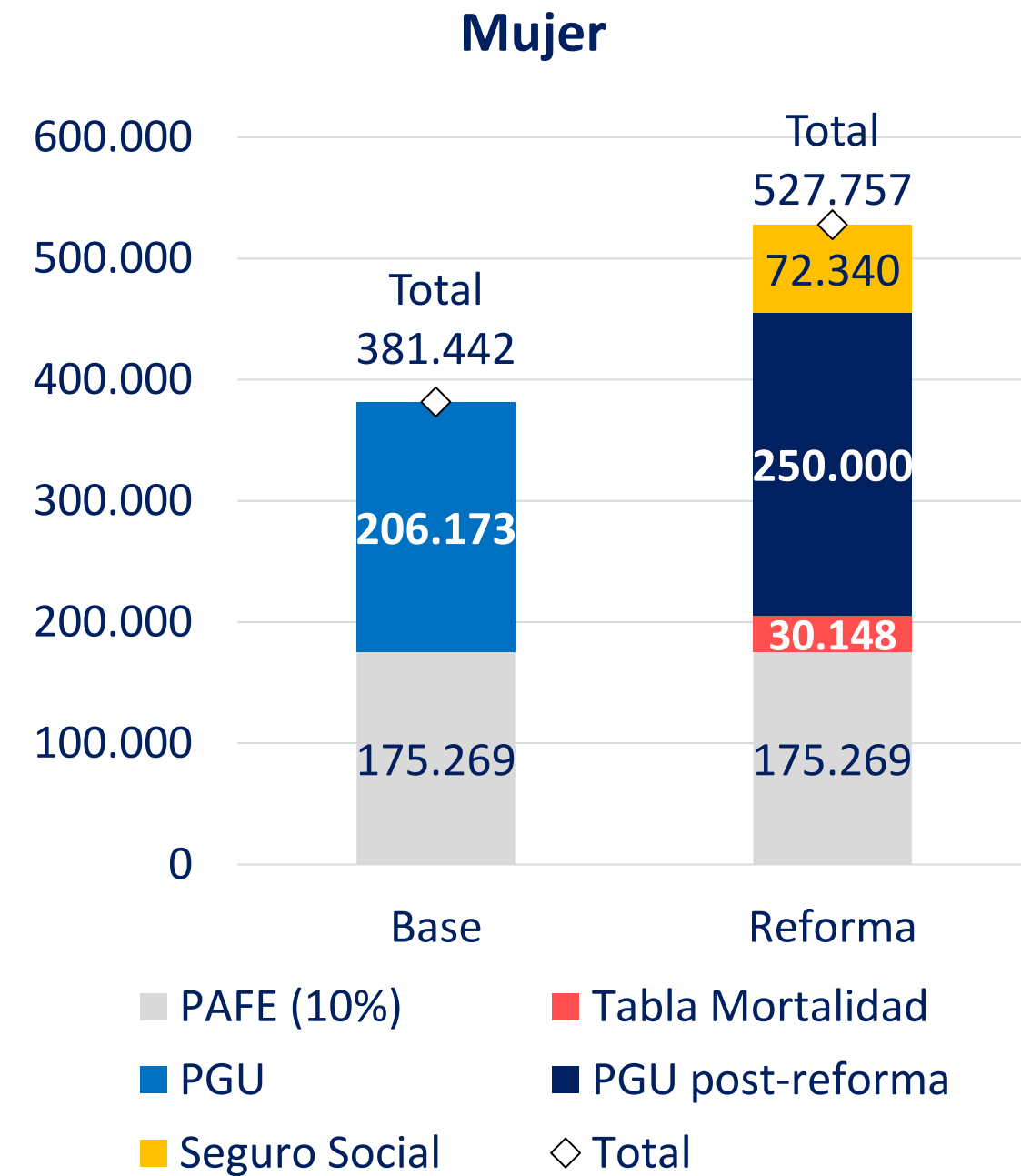
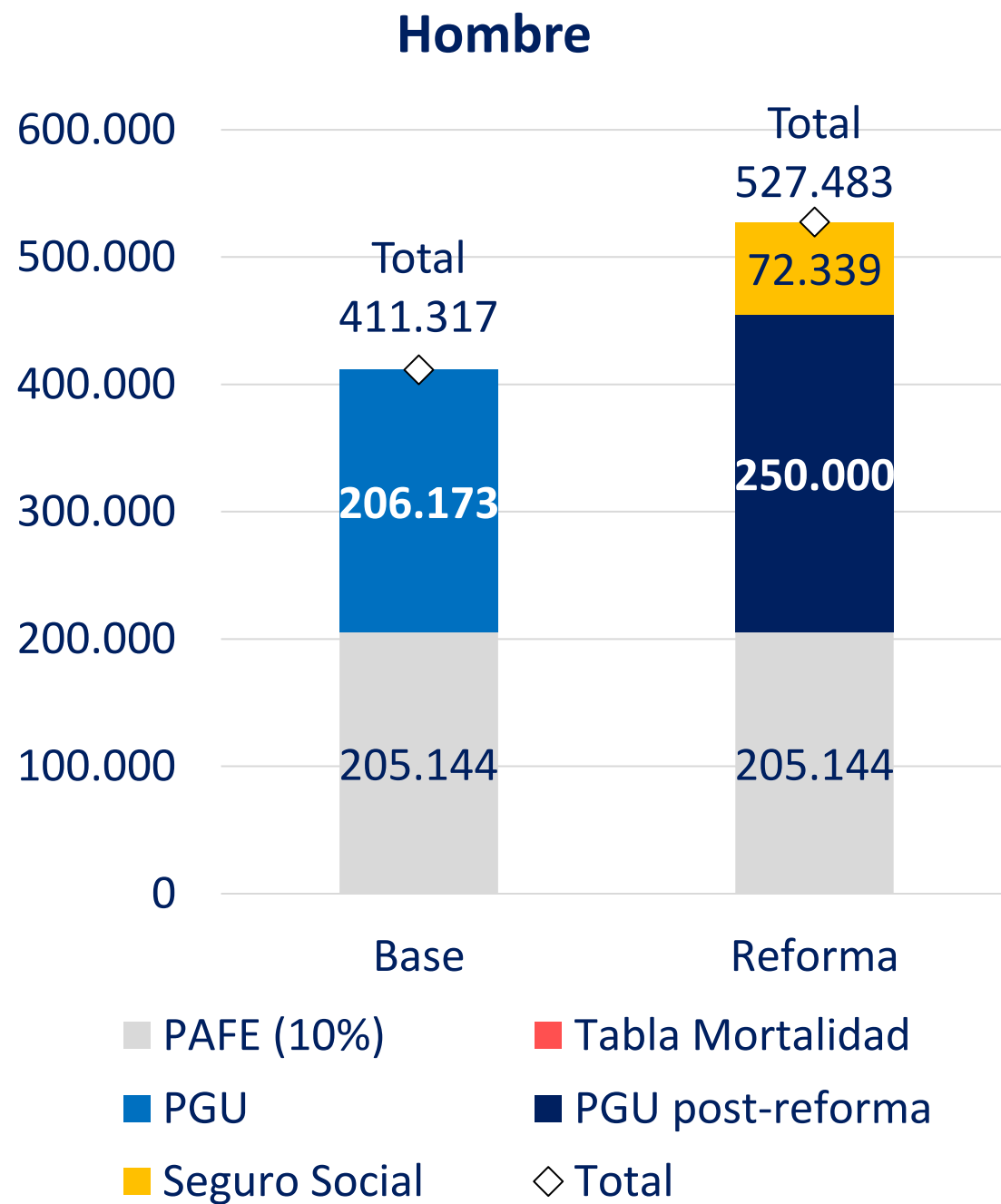
❖ Pensionado actual

Densidad de cotización de 50% y remuneración de \$ 410.000 en 2024



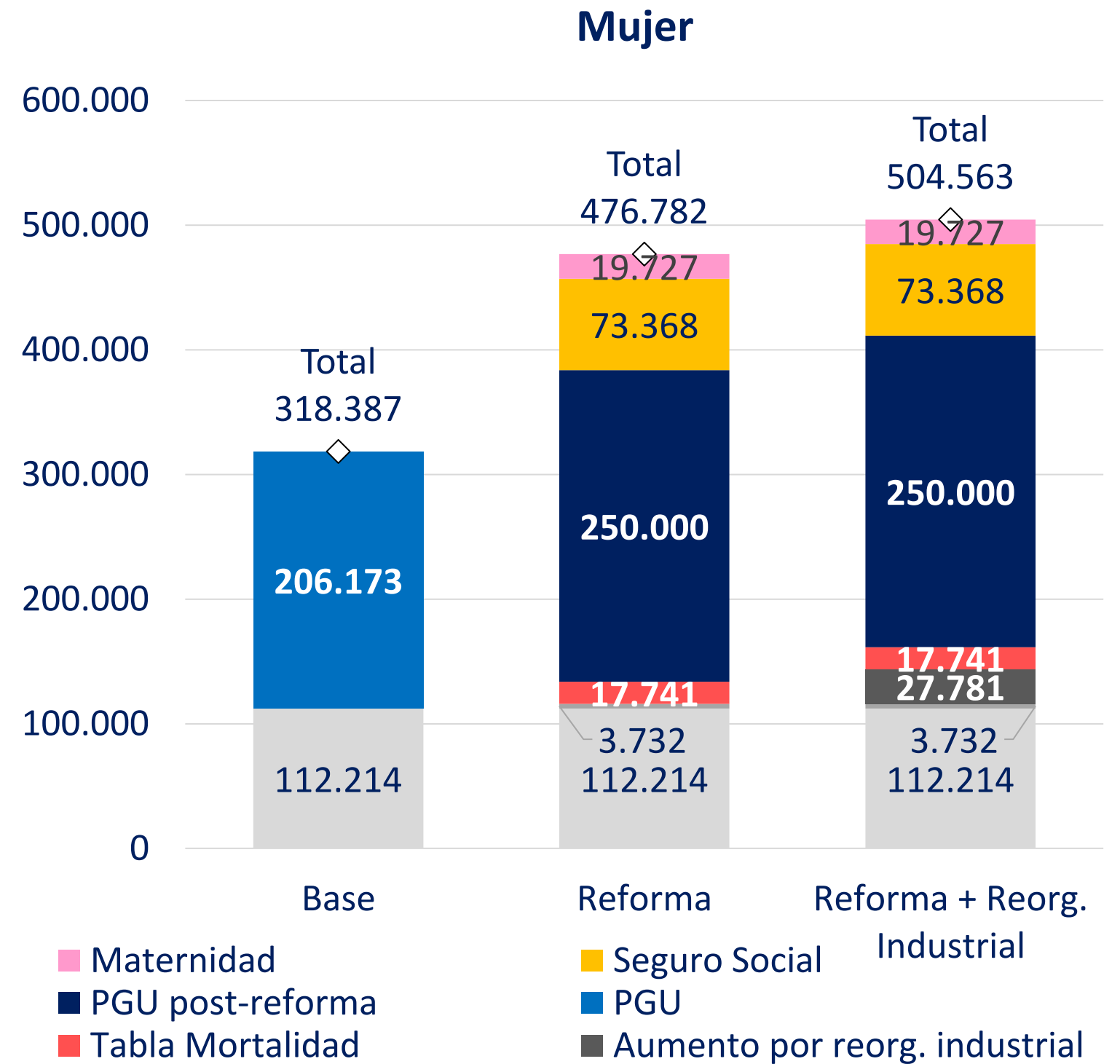
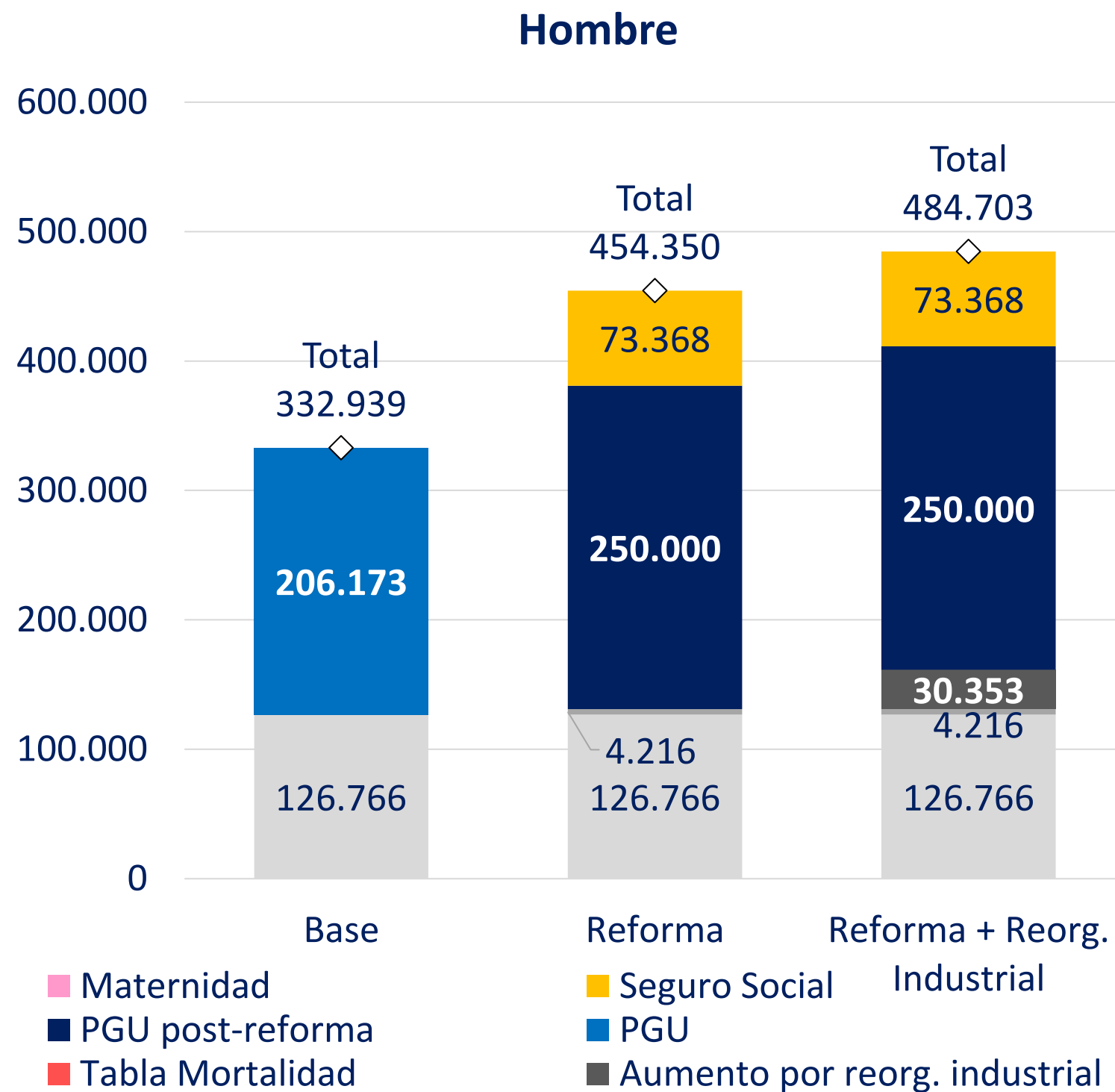
❖ Pensionado actual

Densidad de cotización de 50% y remuneración de \$ 1.100.000 en 2024



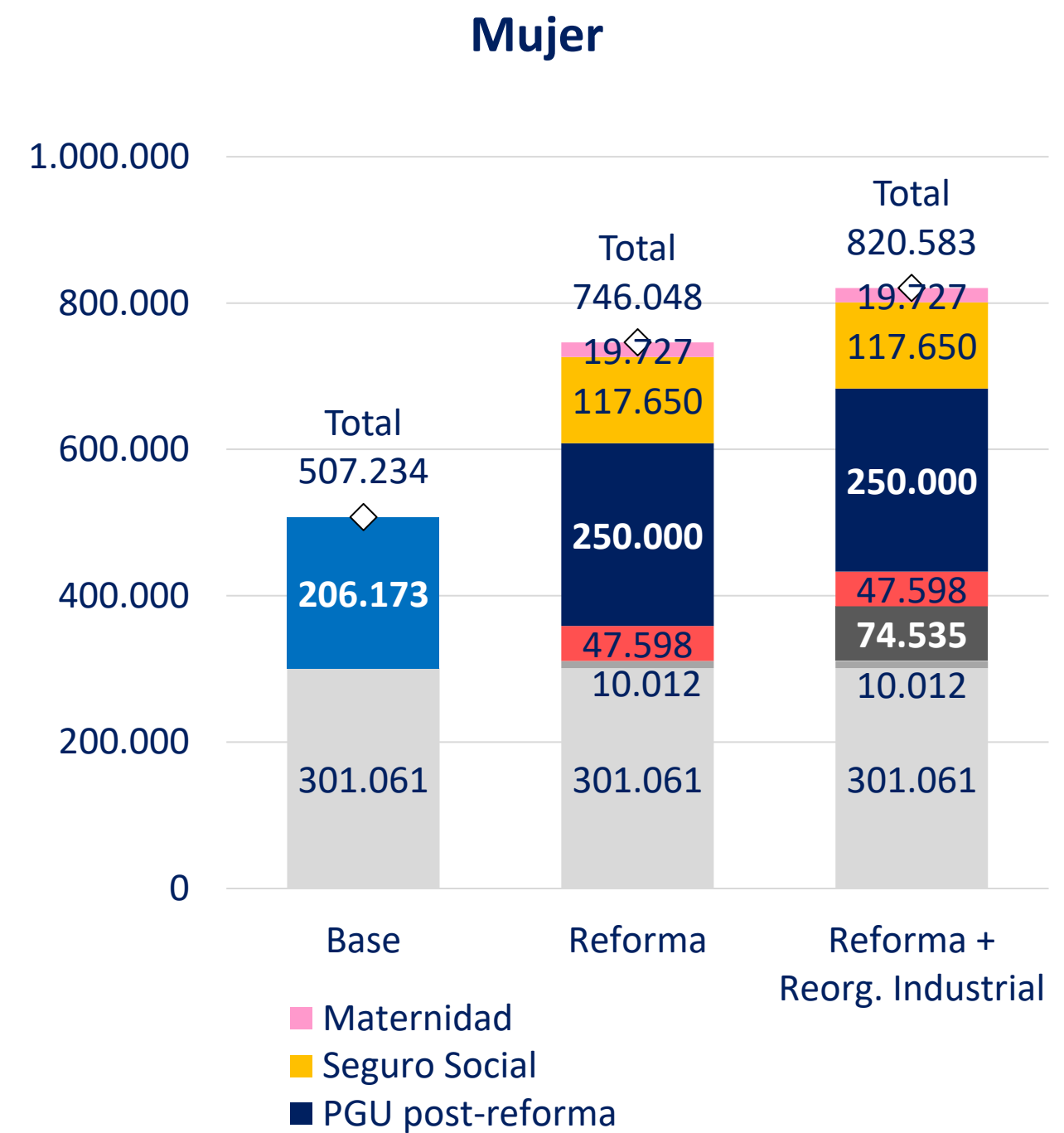
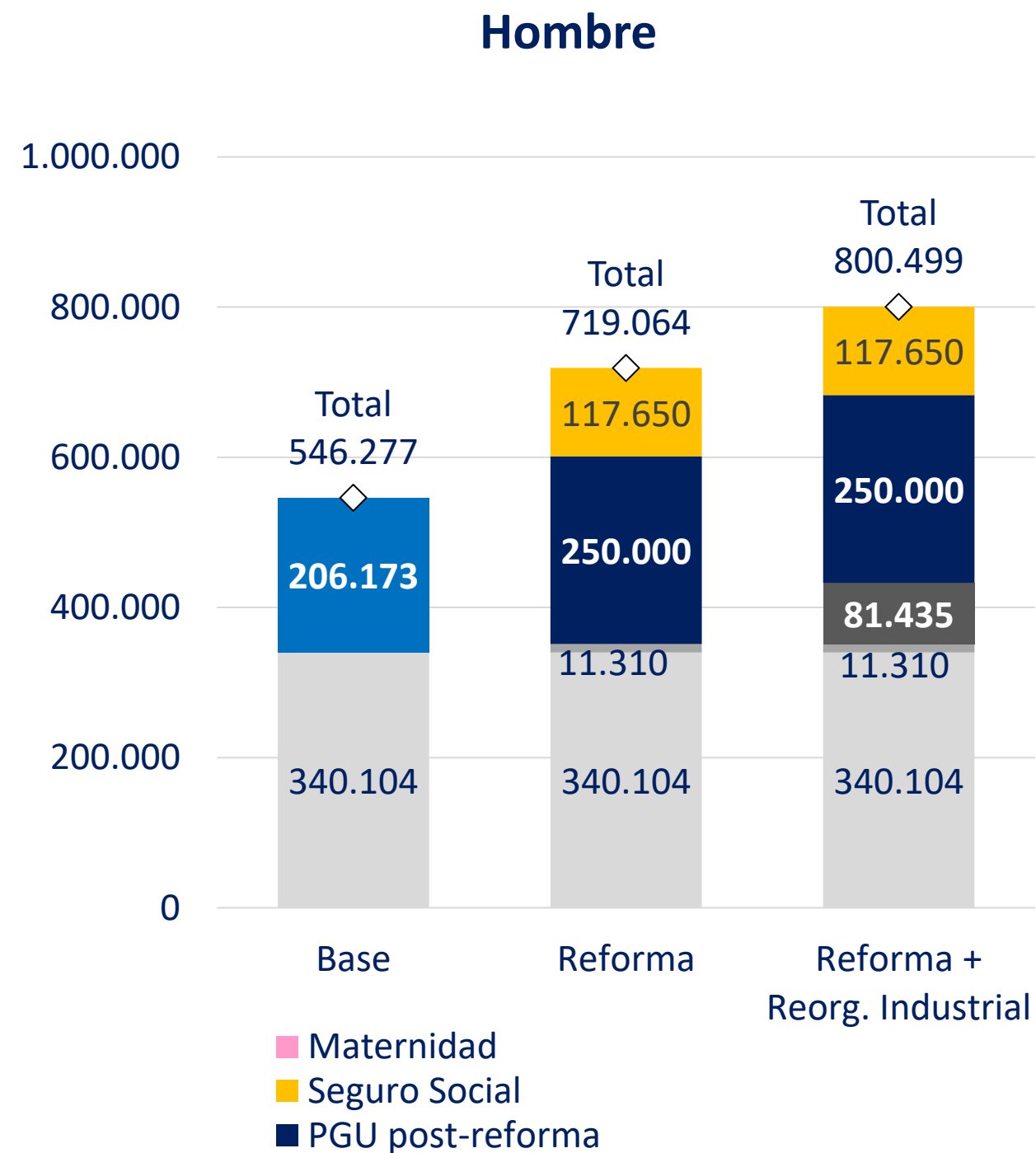
❖ Pensionado en régimen

Densidad de cotización de 50% y remuneración de \$ 410.000 en 2024



❖ Pensionado en régimen

Densidad de cotización de 50% y remuneración de \$ 1.100.000 en 2024



REFORMA AL SISTEMA CHILENO DE PENSIONES

Superintendencia de Pensiones



Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas
de la Universidad de La Serena

30 de marzo de 2023