

# Las recomendaciones, discrepancias y conclusiones del segundo informe de la mesa técnica para la reforma de pensiones



**CRISTÓBAL HUNEEUS,**  
ECONOMISTA Y COORDINADOR DE LA MESA TÉCNICA.



**MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR,**  
EXMINISTRA E INTEGRANTE DE LA MESA POR LA OPOSICIÓN.



**PAULA BENAVIDES,**  
ECONOMISTA E INTEGRANTE DE LA MESA POR EL OFICIALISMO.



**CECILIA CIFUENTES,**  
ECONOMISTA E INTEGRANTE DE LA MESA POR LA OPOSICIÓN.

■ La instancia llegó a acuerdo en bono tabla y en dar una garantía de UF 0,1 por años cotizados, aunque no hubo consenso en un único umbral mínimo de ahorro para acceder al beneficio.

POR MARÍA PAZ INFANTE

Tras cerca de cuatro meses de análisis, la mesa técnica -que se estableció bajo el alero de la comisión de Trabajo del Senado para la reforma de pensiones- concluyó su segundo informe este martes.

El documento al que tuvo acceso DF, generó controversia, pues el presidente de la comisión de Trabajo de la Cámara Alta, el senador UDI Juan Antonio Coloma, aseguró que no había recibido el informe oficial y que se trataría de una versión parcial.

El grupo de expertos profundizó en dos temas centrales de la iniciativa del Gobierno del Presidente Boric: el diseño de los nuevos beneficios para elevar las pensiones y los mecanismos para aumentar la competencia, analizando la licitación de afiliados antiguos (stock) para lograr ese objetivo.

## Luz verde para compensar mujeres

Entre los técnicos hubo acuerdo en los beneficios de la garantía que

pretende entregar la reforma y en establecer un “bono tabla” que permita compensar las pensiones de las mujeres por su mayor supervivencia, fórmula que en los últimos días enfrentó a Chile Vamos y Republicanos.

Este mecanismo implicaría que, una mujer y un hombre que se jubilan a los 65 años, con el mismo ahorro e igual grupo familiar, obtengan la misma pensión.

En tanto, para las afiliadas que se retiren antes de esa edad, el beneficio sería fraccionado. De esa manera, una mujer que se jubile a los 65 años, recibiría el 100% de la diferencia entre la pensión que obtiene un hombre en las mismas condiciones, mientras que para la que lo haga a los 62 años, sería de 25% y a los 60 años, recibiría el 5%.

## Distintas propuestas para años cotizados

En cuanto a la garantía de UF 0,1 por año cotizado con un tope de UF 3 que establece la iniciativa de La Moneda, la mesa técnica se mostró a favor de otorgarlo, sin embargo, no

hubo consenso en un único umbral mínimo de ahorro para acceder a este beneficio.

Así, se presentaron dos propuestas considerando distintos umbrales. La primera, establece un mínimo de 20 años de cotizaciones para los hombres y 15 años para las mujeres, que sube gradualmente a 20 años el 2034.

La segunda alternativa contempla un mínimo de cinco años cotizados para hombres y mujeres, umbral que aumenta a 10 años para el año 2034. Por ende, la segunda propuesta implica un mayor número de beneficiarios, de 1,2 millones al primer año de la reforma y de 1,8 millones promedio anual proyectado entre 2025 y 2100. En tanto, la fórmula que establece un piso mayor de años para acceder, contempla un número de 762 mil y 1,2 millones beneficiarios, respectivamente.

Distintas fuentes aseguraron que la oposición apoya la primera propuesta y el oficialismo la segunda. En la derecha insistieron en que se requiere un piso mayor de años cotizados con el fin de premiar e incentivar el ahorro.

## Sin consenso en “bono cuidado”

Los técnicos también analizaron el beneficio “bono cuidado”, para

aquellas personas que deben salir del mercado laboral para cuidar a personas en situación de dependencia.

Se trata de un beneficio contributivo que registra cotizaciones, calculadas sobre un salario mediano hasta un máximo de 24 meses, a nombre del afiliado, de entre 18 y 65 años, que realiza labores de cuidado no remunerados a personas con dependencia funcional moderada o severa.

A diferencia de la garantía y el bono tabla, en este beneficio no hubo consenso entre los técnicos.

## Distribución del 6%

Si bien el informe no entró en recomendaciones respecto al destino del 6% de cotización adicional, pues no era mandato de esa comisión y es un punto en el que no hay acuerdo entre oficialismo y oposición, los expertos sí ocuparon una fórmula para hacer los análisis -a modo de simulación- para comprender el mecanismo de financiamiento y magnitudes involucradas para la transición y el aporte reembolsable, lo que se ha denominado como “préstamo”.

En el escenario que simuló el documento, la transición del este último componente abarca un período de 40 años, con un escenario

**Distintas fuentes aseguraron que la oposición apoya la propuesta de establecer un mínimo de 20 años para hombres y de 15 años para mujeres en el beneficio de la garantía. En tanto, el oficialismo apoyaría que el piso sea de cinco años.**



**SOLEDAD HORMAZÁBAL,**  
 ECONOMISTA E INTEGRANTE DE  
 LA INSTANCIA POR LA OPOSICIÓN.



**JUAN PABLO LETELIER,**  
 EXSENADOR Y MIEMBRO DE LA  
 INSTANCIA POR EL OFICIALISMO.



**HERMES GUTIÉRREZ,**  
 ASESOR Y REPRESENTANTE DEL  
 OFICIALISMO EN LA MESA.

alternativo de 30 años.

Para realizar el ejercicio, la mesa estableció que los primeros 20 años de vigencia de la ley, del total de la cotización del 6% del empleador, se considera que 3,5 puntos serán asignados a la cuenta de capitalización individual del trabajador, con solidaridad intrageneracional; 0,5 puntos, al financiamiento de los bonos tabla y de cuidado; y hasta un total de 2 puntos al aporte reembolsable.

Transcurridos los primeros 20 años, la tasa de cotización destinada a este componente disminuirá gradualmente hasta llegar a 0% en el año 40 desde la vigencia de la ley, mientras que la tasa de cotización a la cuenta de capitalización individual aumentará proporcionalmente.

Así, el escrito consignó que una vez concluida la transición, 5,5 puntos de la cotización del empleador se destinarán a la cuenta de capitalización individual del trabajador y los 0,5 puntos restantes, al Fondo del Seguro Social, para financiar los bonos tabla y cuidados.

En tanto, los trabajadores que efectuaron los aportes reembolsables al Fondo del Seguro Social, con cargo a la cotización del 6% del empleador, y que se jubilen a partir del año 41 de la transición, no recibirán la garantía. En su lugar, el Fondo les devolverá el aporte efectuado durante la transición además de la tasa de interés acumulada, y tendrán derecho a los bonos tabla y de cuidados si cumplen con los requisitos para ello.

En el afán de buscar acercar posiciones en materia de pensiones entre el Ejecutivo y la oposición, existe otro grupo de técnicos que ha trabajado en el diseño del “préstamo”. Por la oposición figuran el exministro de Hacienda, Ignacio Briones y el exDipres, Matías Acevedo.

#### Aporte fiscal al fondo

El informe también entregó un análisis sobre el aporte fiscal mínimo que se requiere para que el Fondo

del Seguro Social, que financia la garantía y la devolución del aporte reembolsable, sea sustentable.

Así, con una transición de 40 años, para el escenario de la primera propuesta -con mayor piso de cotización- el aporte fiscal mínimo equivaldría a 0,30% del PIB de 2024 para que el fondo sea sustentable y pueda pagar las obligaciones

correspondientes.

En tanto, para la segunda opción -de menor umbral- y considerando 40 años de transición, sería de 0,41%.

Ahora bien, si se considerara una transición de 30 años, sería de 0,31% y 0,42%, respectivamente y si el “préstamo” fuera del 1,5% -y no del 2% como se usó en la simulación- el aporte fiscal necesario

llegaría a 0,45% del PIB.

#### Edad de jubilación y SIS

El informe de la mesa también se refiere a otros temas para los cuales no fue mandatada, por ejemplo, la revisión de la edad de jubilación, cerrando gradualmente las brechas de género y considerando los aumentos en la expectativa de vida,

asegurando que en una reforma de pensiones “resulta adecuado debatir sobre esta materia”.

Algunos integrantes de la mesa mencionaron la posibilidad de indexar el parámetro a los cambios futuros en las expectativas de vida.

El otro punto en que existió consenso fue evaluar el diseño del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS).

## Cambios a la licitación del stock; inquietudes que persisten y premios y castigos por rentabilidad

■ Se acordó que la subasta es uno de los mecanismos posibles que favorecen la competencia, aunque algunos comisionados plantearon dudas sobre el efecto en las decisiones de inversión de los gestores.

Uno de los puntos que analizó la mesa técnica en su segundo informe fue el mecanismo de licitación del stock que propuso el Ejecutivo, a fin de perfeccionar su diseño.

“Los principales cambios sugeridos radican en la frecuencia de la licitación, el tamaño del grupo, el esquema de premios y castigos asociado al desempeño financiero de los fondos de pensiones y el momento en que se informa a las personas que componen el grupo licitado”, estableció el informe.

Además, contempló propuestas para el traspaso de los activos alternativos entre los gestores previsionales, aunque algunos comisionados manifestaron su preocupación sobre el impacto de la licitación en las decisiones de inversión de los gestores, lo que podría llevar a menores retornos.

#### Los cambios

Dentro de las modificaciones que planteó el Gobierno a la mesa técnica está en que la subasta sea por el 12,5% de los afiliados no pensionados cada

dos años y no por el 10% anual como estaba establecido originalmente, tal como lo adelantó DF en octubre.

Además, el gestor que se adjudique la licitación deberá mantener la comisión ofertada durante un período más largo, de 16 años.

Inicialmente, el grupo licitado no estaba establecido en la ley, por lo que la definición quedaba entregada al reglamento o a las bases de licitación, implicando que su conformación podría verificarse con anterioridad a la adjudicación de la licitación y los afiliados tendrían que manifestar su voluntad de no ser traspasados al ganador antes de conocer al gestor y la comisión.

En el nuevo diseño se propuso que la adjudicación se efectúe en forma previa a la conformación del grupo licitado, donde las firmas que participen accederán a estadísticas e información general sobre el grupo de afiliados que se licitará a fin de que puedan elaborar sus ofertas. Bajo este esquema, los afiliados podrán



manifestar su voluntad de permanecer en el gestor en el que se encuentran incorporados de manera informada.

No obstante, el informe sostuvo que si bien la modificación fue bien recibida por todos los comisionados, dado que resuelve la mayoría de las observaciones formuladas, “algunos aún consideran que una mejor alternativa al diseño original consiste en solicitar el consentimiento explícito de los afiliados del grupo licitado antes de asignarlos al gestor ganador de la licitación”.

Otro de los instrumentos que abordó el trabajo de los expertos fue introducir un esquema de premios y castigos basado

en el desempeño de las inversiones de los fondos de pensiones, con el fin responder a la crítica de que la licitación se centra en reducir las comisiones a costa de la rentabilidad.

El mecanismo funcionaría con una cartera de referencia, por un período de 36 meses móviles. “Si el retorno de las inversiones de un fondo específico de un gestor sobrepasa la banda superior de desempeño permisible, el gestor tendrá derecho a un premio, con cargo al fondo. Por el contrario, si el retorno se encuentra por debajo, será acreedor de un castigo, equivalente a un aporte al fondo con cargo al patrimonio del gestor”, afirmó el texto.