

Informe de la Comisión Técnica de Pensiones¹

8 de Julio 2024

¹ La comisión estuvo compuesta por Paula Benavides, Cecilia Cifuentes, Hermes Gutiérrez, Soledad Hormazábal, Juan Pablo Letelier y María José Zaldívar en representación de los senadores de la Comisión de Trabajo del Senado. La comisión fue coordinada por Cristóbal Huneeus asesor del Ministerio del Trabajo en colaboración con Leonardo González de la Dirección de Presupuestos, Ximena Quintanilla y Úrsula Schwarzhaupt de la Superintendencia de Pensiones y Rodolfo Márquez del Ministerio de Hacienda.

Resumen Ejecutivo

Mecanismo para aumentar el ahorro: Se acordó **incrementar la cotización en un 6%**, con cargo al empleador, además de incluir una modernización del mecanismo de cobranza, tal como se proponía en el proyecto original del gobierno. Asimismo, se debería hacer **obligatoria la cotización adicional de los trabajadores independientes**, con la gradualidad correspondiente y avanzar en un **seguro de lagunas**.

Mecanismos para elevar el retorno e incrementar la competencia: Se acordó **no separar la industria administradora de fondos de pensiones y mantener la comisión** por flujo. También hubo consenso en licitar paquetes del stock de afiliados según lo propuesto en el proyecto, permitiendo que los afiliados decidan no participar del proceso o bien que puedan cambiarse de AFP una vez licitados. La mayoría estuvo de acuerdo en que el mecanismo para conformar el grupo a licitar debería ser como lo propone el proyecto (aleatorio), aunque también hubo opiniones a favor de que fuera por invitación. También se acordó adoptar los fondos generacionales, permitiendo el traspaso de activos y asegurando no impactar el mercado financiero.

Pensión Garantizada Universal (PGU): Se decidió recomendar **no aumentar la cobertura** del 90% al 100% como lo propone el proyecto. En cuanto al **aumento a \$250 mil, no hubo acuerdo**, pero sí en que la PGU debería tener como referencia a la línea de la pobreza.

Aseguramiento frente a riesgos sobrevivientes o inherentes, asegurando suficiencia de los beneficios: Hubo **consenso en compensar a las mujeres** por la mayor expectativa de vida y que el bono tabla sea un componente permanente del nuevo seguro social. **No hubo acuerdo respecto al beneficio dentro de una misma generación (intrageneracional)** en los términos en que está diseñado en el proyecto.

Modalidades adicionales de aseguramiento: Se acordó que haya **solidaridad entre generaciones (intergeneracional) por un período transitorio**, focalizado en mujeres y en grupos que cotizan más años. Para aquellos que cotizan durante la transición a este seguro, se acordó que todos deberían recibir beneficios. Se evaluaron alternativas de grupos y montos, y sus impactos, aunque esto requiere mayor profundización. Hubo acuerdo también en que, al **haber excedentes en el seguro social** debido a que el beneficio intergeneracional comienza a extinguirse, el remanente de las cotizaciones se destine a las cuentas individuales de los cotizantes con solidaridad intrageneracional. Respecto al **bono tabla hubo acuerdo para que este sea un componente de solidaridad permanente financiado con la cotización**. Se discutió la opción de que la cotización del seguro asociada al componente inter sea un **préstamo**, sin embargo, algunos consideraron que no es una buena iniciativa debido a las consecuencias fiscales.

Arreglos institucionales: Hubo acuerdo en que es necesario **fortalecer la Superintendencia de Pensiones**, transformándola en un **cuerpo colegiado**, en forma similar a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). A su vez hubo consenso en **modificar el rol del Consejo Consultivo Previsional**, en la participación del **Consejo Fiscal Autónomo** sobre el análisis de la sostenibilidad fiscal del sistema previsional y en una mejora de la comisión de usuarios del sistema de pensiones.

Introducción

En el marco de discusión del proyecto de ley de reforma del sistema de pensiones, la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable Senado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Hacienda acordaron establecer una Comisión Técnica para analizar las propuestas del proyecto de ley y visualizar alternativas que propendan a un consenso. Los temas tratados por la Comisión se organizan en seis grandes capítulos de conformidad al encargo definido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Honorable Senado:

- A. Mecanismo de aumento de volumen de ahorros y densidad de cotización en el pilar de contribución definida (capitalización), incluyendo aportes a la cuenta individual de cargo del empleador, aumento del tope de renta imponible, reducción de lagunas de cotización, cotización de trabajadores independientes, cobranza previsional, entre otros.
- B. Mecanismo para elevar el retorno de los recursos aportados por los trabajadores o en su nombre, incluyendo organización y competencia en la industria de administración de fondos, esquema de cotización, comisiones, licitación de afiliados, regulación de inversiones, entre otros.
- C. Pensión Garantizada Universal, incluyendo cobertura de beneficiarios, valor del beneficio, fuente de financiamiento, ajuste y gobernanza intertemporal.
- D. Aseguramiento frente a riesgos sobrevivientes o inherentes, asegurando suficiencia de los beneficios (como por ejemplo bono tablas o brechas de géneros), requisitos y reglas para acceder a ellos, solidaridad intra, financiamiento de largo plazo y neutralidad desde el punto de vista de las decisiones de trabajo, ahorro y retiro.
- E. Modalidades adicionales de aseguramiento y obtención de potenciales beneficios para los actuales pensionados, incluyendo solidaridad intergeneracional, seguro de longevidad y modalidades alternativas de retiro, entre otros.
- F. Arreglos institucionales, estándares de información, exigencias de transparencia y participación, instancias de educación y participación, que elevan la confiabilidad y legitimidad del sistema de pensiones.

A. Mecanismos de aumento del volumen de ahorros y densidad de cotización en el pilar contributivo

Hay un diagnóstico compartido por los miembros de la comisión respecto a que parte del problema de las bajas pensiones se debe al bajo nivel de ahorro previsional y que, por lo tanto, es necesario aumentar el ahorro subiendo gradualmente la cotización con cargo al empleador.

Además del bajo nivel de la tasa de cotización, la densidad de cotización promedio es baja, ubicándose en torno al 50%.

Las bajas pensiones también se explican porque no todos los chilenos cotizan por todo su salario, sino solo hasta el tope imponible.

Por otro lado, el sistema de cobranza -que debe asegurar que las cotizaciones efectivamente ingresen a las cuentas individuales- no está funcionando de manera eficiente ni efectiva.

En este sentido, lograr un mayor ahorro implica aplicar un conjunto de medidas, entre las que se proponen:

- **Aumento de la cotización**

Hay consenso en que para aumentar el ahorro es necesario aumentar la cotización con cargo al empleador. Actualmente el proyecto de ley propone aumentar la cotización en 6%, con una gradualidad de 1 punto por año, lo cual ubicaría a Chile en torno al promedio OCDE (18,2% en 2022²).

- **Aumento del tope imponible**

Según los datos del Seguro de Cesantía en 2022 un 7% de las remuneraciones superaron el tope imponible de las cotizaciones previsionales (en promedio 343 mil empleos mensuales).

El tope imponible actualmente es de UF 84,3 (aprox. \$ 3.167.308) y se propone aumentarlo a 126,6 (aprox. \$4.756.597), de manera gradual, igualando el tope considerado para el pago de cotizaciones al Seguro de Cesantía (SC). El tope aumentaría gradualmente para el 10% de cotización y, en el caso de la cotización del 6% se fijaría en 126,6 UF, pues la gradualidad de este componente se da a través del aumento de la cotización. Algunos comisionados sostienen que esto podría generar complejidades pues implicaría que las empresas tengan que cotizar sobre bases distintas para el 10% y para el 6%.³

² Fuente: Capítulo 8, Pensions at a Glance 2023. Algunos de los países incluyen cotizaciones para financiar pensiones de invalidez y sobrevivencia.

³ Cabe señalar que desde el año 2002 existen dos topes imponibles y desde el 2008 existen tres topes.

Respecto de la gradualidad se acordó que esta debiera estudiarse con más detalle y evaluar la incorporación de gatillos que activen los incrementos, en conjunto con las demás gradualidades que se definan.

- **Seguro de Lagunas**

Parte del problema del bajo ahorro se debe a que durante los períodos de desempleo no todas las personas cotizan para pensión. La legislación actual establece que cuando las personas están desempleadas y acceden al seguro de cesantía, éste les paga las cotizaciones de pensión cuando hacen uso del fondo solidario, pero no cuando acceden a la cuenta individual. **El proyecto establece que también se paguen las cotizaciones de pensiones con cargo al fondo solidario de cesantía cuando acceden solo a la cuenta individual.**

Hay consenso en la comisión que este es un cambio en la dirección correcta. Esta modificación fue propuesta anteriormente en las reformas de pensiones de los presidentes Bachelet y Piñera.

- **Cobranza**

Existe actualmente un sistema de cobranza con un diseño y funcionamiento engorroso. Para una misma empresa que no paga las cotizaciones de sus trabajadores -imaginémos en todas las AFP existentes- implica que cada AFP tiene que demandar a la empresa de forma separada por cada cotización adeudada, a pesar de que es el mismo empleador. Es necesario aprovechar las economías de escala y permitir que las AFP ejerzan la cobranza judicial en forma conjunta respecto de un mismo empleador. Esto hará bajar los costos y aumentar la probabilidad de recuperar los recursos.

El proyecto actual no incluye mejoras en el área de cobranza, a diferencia del proyecto original del gobierno. Recomendamos incluir estas mejoras, rescatando las propuestas de los proyectos de reforma de los presidentes Bachelet y Piñera. Al centralizar el sistema de cobranza de cotizaciones previsionales se busca generar economías de escala en el proceso de cobranza, mejorar la eficacia y tener una mejor fiscalización del proceso. Esto implica que las AFP en conjunto persigan la cobranza de las cotizaciones no pagadas. **Sugerimos que se licite este servicio entre todas las AFP, como lo hacen hoy con el seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS). También hubo acuerdo para que se estudien mecanismos para enfrentar la evasión previsional en el sector de asalariados.**

- **Independientes**

Uno de los desafíos del sistema de pensiones en Chile es la alta informalidad que existe en el mercado laboral. Según la encuesta de empleo para el periodo enero-marzo, un 28,1% de los ocupados son informales. La reforma del 2008 hizo obligatoria la cotización de los independientes, poniendo foco en los independientes con rentas del 42-2 de la ley de la renta (LIR). Aunque la gradualidad de la implementación de esa norma fue pospuesta por muchos años, actualmente ya está en curso.

Por su parte, el proyecto de ley respecto de los independientes con rentas del 42-2 de la LIR hace voluntaria la cotización del 6%, igual que para el resto de los trabajadores por cuenta propia.

Consideramos que los trabajadores independientes obligados a cotizar por el 10%, deberían estar obligados a cotizar por el 6% con la gradualidad necesaria para su implementación. Asimismo, se considera necesario perfeccionar la regulación para que, en el caso de los trabajadores independientes voluntarios, en caso de cotizar, estos lo hagan por el total de las obligaciones previsionales. **Adicionalmente se acordó que es necesario desarrollar mecanismos alternativos para facilitar la cotización de los trabajadores por cuenta propia e independientes no obligados. Para ello se debería considerar que los distintos tipos de trabajadores independientes requieren mecanismos consistentes con su forma de generar ingresos y con la forma en que los reciben.**

B. Mecanismos para elevar el retorno de los recursos aportados por los trabajadores o en su nombre, incluyendo organización y competencia en la industria de administración de fondos

Hay **acuerdo** en la comisión respecto a la **falta de competencia en la industria de las AFP**. Esta falta se debe en gran parte a la inacción de los individuos frente a los cambios de precio en las comisiones de las AFP. La licitación de nuevos afiliados introducida el 2008 apuntaba a resolver este problema. Por diseño, las licitaciones han reducido la comisión mínima cobrada en el sistema previsional. Sin embargo, las AFP incumbentes con mayor participación de mercado en términos de número de cotizantes han optado por no participar en las licitaciones, manteniendo altas comisiones. Así, las disminuciones de precios no han llegado a beneficiar a cerca del 70% de los cotizantes del sistema⁴.

En términos generales, para inducir competencia en la industria de AFP, el proyecto de ley considera separar las funciones en **dos grandes ámbitos: administración de cuentas y gestión de inversiones**. Respecto de la primera, se propone que sea adjudicada mediante licitación, centralizando en una única entidad dichas tareas. Por su parte, la gestión de inversiones podría ser provista competitivamente por múltiples actores.

Hay consenso en que es **necesario introducir competencia**, habiendo diferencias de opinión respecto de cómo lograrlo. En esta materia se discutieron las siguientes medidas.

- **Separación de la Industria**

La discusión en la Comisión **no permitió llegar a consenso sobre la existencia de economías de escala en el componente de administración de cuentas en la industria de las AFP**. Si bien la separación de la industria, más la licitación de la administración de cuentas, podría facilitar la entrada de nuevos actores, una parte de los comisionados advierte que un ente licitado en la administración de cuentas podría generar un monopolio privado. Adicionalmente, **no hubo consenso en obligar la separación de funciones de las AFP** en un administrador de cuentas y gestores de inversiones. Los comisionados recomiendan no promover este cambio, aunque algunos

⁴ Un 70,3% de los afiliados (69% de los cotizantes) son miembros de las AFP que no han ofrecido precios competitivos para adjudicarse la licitación de nuevos afiliados o de la AFP que, luego del término del periodo de adjudicación, incrementó el precio en 2,8 veces.

plantean que va a depender de los cambios en otros aspectos para fomentar la competencia en precios.

- **Licitación de stock de afiliados**

El precio que pagan los afiliados por la administración de sus ahorros previsionales es un elemento de alta relevancia al considerar que dicho servicio debe ser contratado de forma obligatoria. En este contexto, la licitación de stock de afiliados, propuesta en el proyecto de ley, es el principal mecanismo para reducir las comisiones que pagan los afiliados al sistema de pensiones.

El mecanismo consiste en seleccionar aleatoriamente un 10% de los afiliados y adjudicar la administración del ahorro previsional de este grupo al oferente con la menor comisión, el cual deberá mantener dicho precio por 10 años. Los afiliados licitados pueden desistir de la licitación o cambiarse de AFP en cualquier momento, respetando la libertad de elección y permitiendo la retractación. Esta retractación se diferencia de la licitación de nuevos afiliados, pues en ese último caso los nuevos afiliados tienen que permanecer en la AFP por un periodo de dos años. Cabe notar que, considerando que cada año se licita un 10% de los afiliados, el total de miembros del sistema se licita completamente en una ventana de 10 años.

La experiencia de haber implementado 15 años de licitaciones de nuevos afiliados ha permitido concluir que dicho diseño no es un factor lo suficientemente importante para que los incumbentes bajen los precios al grupo de afiliados antiguos.

Si bien un miembro de la comisión sugiere que el grupo debería ser invitado a participar y no asignarlos por default y otro miembro sostiene que la licitación debería ser transitoria y ser evaluada su efectividad después de ese periodo, la gran mayoría de los comisionados sostiene que es necesario dejar un mecanismo robusto en la ley, obligatorio y que pueda efectivamente lograr el objetivo de competencia deseado, indicando un porcentaje a licitar por default, que al cabo de una década haya licitado al universo de afiliados.

Con todo, se sugiere que el diseño específico de los parámetros, más allá del porcentaje a licitar y del default, se defina en una comisión técnica transversal para tal efecto. Adicionalmente, se debe estipular un límite de participación de mercado (tanto en términos de afiliados como de activos administrados) para que una administradora pueda participar de la licitación, como lo estipula el proyecto.⁵

No hay consenso entre los comisionados respecto a la participación del Estado en la licitación, Algunos comisionados condicionaron su opinión favorable a la licitación, siempre y cuando fuera sin la participación del Estado. Uno de los argumentos en contra de la participación del Estado en la licitación es la potencial **competencia desleal** que podría ocurrir ofreciendo precios menores a los de mercado y utilizando recursos del estado para financiar la operación. Esto sería exacerbado en el caso de la licitación de stock por precio, ya que la presión para que el gestor estatal se adjudique una licitación de stock podría ser significativa. También se ha mencionado que en el diseño actual de la seguridad social en Chile el Estado participa como el default, como es en salud

⁵ Adicionalmente, en el contexto de la licitación, es necesario estudiar el mecanismo del encaje, pues como está actualmente funcionaria como una barrera a la entrada.

con Fonasa y con el ISL en los accidentes del trabajo y no en un mecanismo de competencia. A favor de la participación del Estado se menciona que esta podría estar acotada en la licitación a un porcentaje menor, pero que la AFP estatal podría jugar un rol respecto de personas que voluntariamente deseen cambiarse y, además, permitiría proveer la administración de cuentas a nuevos entrantes que desearan subcontratarla, fortaleciendo así la competencia en la gestión de inversiones. Asimismo, se menciona que pueden agregarse resguardos regulatorios adicionales a los que contempla la propuesta, que garanticen igualdad de condiciones en materia de financiamiento.

Asimismo, se destaca que el plazo de implementación de la licitación de stock debería ser lo suficientemente holgado para preparar las bases e invitar a los interesados. Sobre esta materia, el actual proyecto de ley **contempla 2 años**, y se **concuera que aquello debería mantenerse**.

Si se implementa la **licitación de stock es indispensable que se autorice (y norme) el traspaso de activos entre administradoras para no afectar el mercado de capitales**. Esta materia está contemplada en el proyecto de ley⁶.

- **Comisión por Flujo/Saldo**

Actualmente las AFP son remuneradas por una comisión sobre el salario. Esto implica que sus ingresos son independientes del desempeño en la gestión de los ahorros de pensiones afectando negativamente la legitimidad de la industria.

Es por ello que el proyecto propone transitar a una comisión **sobre saldo**, como sucede en la gran mayoría de países respecto de la gestión de fondos.

Si bien hay consenso en que la comisión sobre saldo **funcionaría mejor que la comisión sobre flujo**, aunque podría exacerbar la insensibilidad de la demanda al precio, se estima que la transición hacia ese nuevo sistema es compleja. **La mayoría sugiere no innovar en este mecanismo**.⁷ Sin embargo, hay comisionados que sostienen que esta recomendación depende de lo que suceda con la separación de la industria y la licitación de stock.

Algunos comisionados además sostienen, que los gestores deberían ser evaluados en función de un benchmark y recibir premios o castigos de acuerdo con su performance a ese benchmark. Se recomienda la realización de estudios para determinar la mejor implementación de este benchmark en el marco de los fondos generacionales.

⁶ Específicamente, está incorporado en el Artículo 165 bis: “Los Inversores de Pensiones deberán transferir dinero, valores e instrumentos financieros, como asimismo realizar la cesión de los contratos, representativos de las inversiones en los Fondos, sin recurrir a los mercados formales, de aquellos afiliados que sean traspasados a otro Inversor de Pensiones producto del proceso de licitación establecido en el presente Título. Las transferencias tendrán lugar a los precios que se determinen, según lo señalado en el artículo 35.

La Superintendencia emitirá instrucciones que regulen la forma y oportunidad en que se efectuará la transferencia de los valores, instrumentos financieros y contratos.”.

⁷ Adicionalmente, se estima que cambiar de flujo a saldo incrementaría los ingresos y márgenes de las AFP.

- **Fondos Generacionales**

Otro parámetro fundamental para el sistema de pensiones es la rentabilidad que obtienen los fondos invertidos. Parte del diagnóstico es que la regulación de las inversiones favorece inversiones de corto plazo y relativamente líquidas, entre otras razones debido a que las personas se cambian de multifondos sin considerar un horizonte de inversión de largo plazo, el objetivo final de pensión y los efectos para el sistema en general.

En ese contexto es que el proyecto de ley propone reemplazar el sistema de multifondos por fondos generacionales, lo que se estima generaría un aumento en la rentabilidad de los fondos de hasta 0,2% anual, según estimaciones de la Superintendencia de Pensiones. Esta medida, en conjunto con limitar los cambios de fondos, se traduciría en un incremento de pensiones estimado en 6,7% aproximadamente.

Los fondos generacionales se diferencian de los multifondos en que el fondo acompaña a la generación durante todo su ciclo de vida y es este el que va cambiando el mix de fondos invertidos, de acuerdo al rango etario que compone el respectivo fondo, por lo que ya no sería resorte de las personas ajustar la estructura de sus portafolios de inversión según riesgo, en la lógica de los multifondos hoy vigente.

Existe consenso entre los miembros de la Comisión sobre avanzar en la transición de multifondos a fondos generacionales y la nueva regulación que esto implica para las inversiones. Consideramos importante que las autoridades pertinentes expliquen bien la transición, asegurando que esta no impactará negativamente los ahorros de los afiliados y será compatible con otros cambios.

C. Pensión Garantizada Universal, incluyendo cobertura de beneficiarios, valor del beneficio, fuente de financiamiento, ajuste y gobernanza intertemporal

La PGU ha jugado un rol importante en el sistema de pensiones desde su introducción bajo el segundo gobierno del presidente Piñera, a partir del anterior Pilar Solidario establecido en el primer gobierno de la presidenta Bachelet.

Sin embargo, hay preocupación entre los comisionados que el monto de la PGU no está anclado en ningún objetivo claro y que esto permite en teoría que siga creciendo igual o más que lo que ha crecido en el pasado con claras implicancias en las cuentas fiscales y dificultando su sostenibilidad a largo plazo.

El proyecto de ley tiene dos cambios respecto a la PGU. Por una parte, aumentar la cobertura al 100% de la población a partir del año 6 de la reforma y aumentar su valor gradualmente a \$250 mil una vez aprobada la reforma.

- **Aumento de Cobertura de la PGU**

Hay consenso en los comisionados en **no aumentar la cobertura de la PGU al 100%**, porque ante recursos fiscales limitados y proyecciones de gasto en PGU altamente crecientes, las prioridades para esos recursos debiesen enfocarse en los desafíos más urgentes del sistema de pensiones y la sostenibilidad de su financiamiento.

- **Aumento del Valor de la PGU**

La comisión **sugiere anclar la PGU a la línea de la pobreza y dotar su reajuste de una institucionalidad apropiada que evalúe** tanto la suficiencia como sus implicancias fiscales, emitiendo una opinión fundada, no vinculante para la consideración de los ministros de Hacienda y Trabajo.

Con todo, **no hay consenso en el aumento de la PGU a \$250 mil, pues este reajuste lleva la PGU por sobre la actual línea de la pobreza**. Algunos comisionados creen que esta cifra es inconsistente con el acuerdo de anclar el valor de PGU a la línea de la pobreza. Otros consideran que sí lo es considerando un margen prudencial de 10% respecto del valor actual de la línea de pobreza, ya que esta aumenta todos los meses y, de no ser así rápidamente el valor quedaría desactualizado, incluso durante el mismo periodo de la tramitación del proyecto. Ese margen de tiempo daría espacio, además, para que comience a funcionar la revisión de la institucionalidad que se cree.

D. Aseguramiento frente a riesgos sobrevivientes o inherentes, asegurando suficiencia de los beneficios

- **Bono Tabla**

Existe una evidente brecha de género en el sistema de pensiones, determinada por factores tales como la menor participación en el mercado laboral formal, los menores salarios, la menor edad legal de pensión y la mayor expectativa de vida. Considerando que los dos últimos están directamente relacionados con el diseño del sistema, hubo consenso entre los comisionados en proponer un beneficio que compense en términos de monto de pensión la brecha de las mujeres por la mayor sobrevivencia. El beneficio debe resultar en 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^{8,9}.

Cómo una forma de incentivar que las mujeres se acerquen a la edad de jubilación de los hombres, el proyecto de ley del ejecutivo establece una fracción del beneficio para las mujeres que se jubilan entre los 60 y los 65 años. Independientemente de la edad de pensión, el beneficio se pagaría a los 65 años. Como parte del diseño específico de la medida, algunos comisionados/comisionadas proponen acotarla **solo para las mujeres** que se jubilan a partir de los

⁸ El cálculo del beneficio debe considerar el mismo grupo familiar para hombres y mujeres.

⁹ Para las mujeres que ya se pensionaron implica un aumento aproximado de la PAFE de un 12%. Las estimaciones de la DIPRES sitúan el costo de este beneficio en alrededor de 0.6%-0.7% de la cotización en régimen, bajo un conjunto de supuestos, incluyendo el costo del stock y del flujo. Se destaca que los supuestos de la edad de retiro y la composición del grupo familiar, influyen de forma relevante en el costo del beneficio.

65 años. Otros adhieren a la propuesta del ejecutivo señalando que actualmente se permite la jubilación antes de los 65 años. Es decir, al igual que en la PGU el acceso sería a los 65, pero no se pierde el derecho a la PGU para quienes se pensionan antes.

- **Solidaridad Intergeneracional**

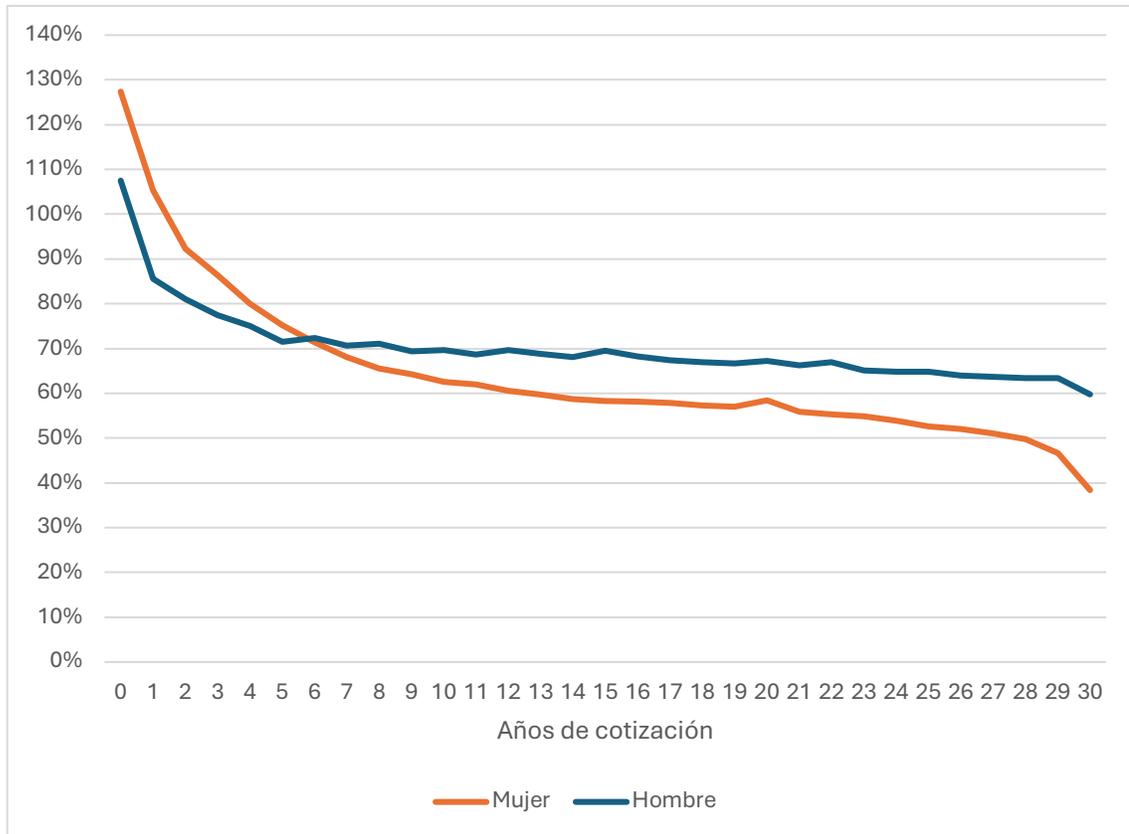
El proyecto de ley contempla incrementar las pensiones de los actuales pensionados y de las generaciones de transición destinando para ello parte de la cotización de los actuales cotizantes.

La Comisión discutió ampliamente el objetivo y mecanismo anterior, analizando sobre qué grupo poner el foco, premiando en forma importante a los grupos con más años de cotización y acotando la transición.

El gráfico 1 presenta las medianas de tasas de reemplazo de pensión total para los actuales pensionados, por sexo y años cotizados. Se observa que los grupos con pocos años de cotización tienen tasas de reemplazo altas, alcanzando valores de 77,8% y 86,1% para hombres y mujeres, respectivamente, entre aquellos con hasta 9 años cotizados. Por su parte, los pensionados y pensionadas con 10 o más años cotizados presentan tasas de reemplazo de 63% y 51,7%, respectivamente, es decir, alrededor de 20 puntos porcentuales menos que el grupo con menor participación en el sistema, relevando la necesidad de apoyar a estos sectores.

Del gráfico 1 también se desprende que, a más años de cotización, la tasa de reemplazo de las mujeres es más baja que la de los hombres. La Comisión evaluó que el componente intergeneracional beneficie más a mujeres que a hombres como posible mecanismo que permita cerrar esta brecha. Se discute si el objetivo debiese ser reducir esa brecha o no hacer que crezca. En el punto E se abordan las dos alternativas.

Gráfico 1: Mediana tasa de reemplazo por años cotizados por sexo pensionados 2015-2022.



Fuente: Superintendencia de Pensiones

Es en base a este diagnóstico que se analizan diseños del componente intergeneracional que beneficien más a las mujeres que a los hombres y más a las personas que cotizaron más años versus las personas que cotizaron menos años.

- **Componente Solidaridad Intrageneracional (en el marco de la cotización del empleador)**

El componente intrageneracional propuesto en el proyecto de ley permite que una misma generación comparta el riesgo de trayectorias laborales desfavorables durante la etapa activa y además incentiva la participación de los grupos más vulnerables en el mercado laboral formal. El diseño contempla que la cotización de cada mes que se destina a la cuenta individual del afiliado sea por el 70% de su ingreso y por un 30% del ingreso promedio de los cotizantes de ese mes. Por lo tanto, un afiliado que gana menos que el salario promedio recibiría más en su cuenta individual respecto al caso que no hubiera intra, mientras que un afiliado que gana más que el salario promedio recibiría una cotización menor a la que recibiría si no hubiera intra.

Adicionalmente, considerando que existe una correlación positiva entre el ingreso y el número de años cotizados, el componente intrageneracional permitiría quitar presión respecto a futuros aumentos de la PGU en los grupos de menores salarios y pocos años cotizados, fortaleciendo el ahorro previsional y promoviendo la cotización en los segmentos de mayor vulnerabilidad frente a la informalidad.

El siguiente ejercicio calcula en forma simplificada el efecto en la tasa de reemplazo del componente intrageneracional respecto de una cotización de 3% del ingreso imponible. La Tabla 1 muestra que la tasa de reemplazo en el año 2070 de los quintiles 1 al 3 sería entre 1,8% y 2% más alta con intra versus sin intra. Esto implica que el complemento de la pensión con financiamiento público tendría que suplir esa diferencia poniendo más presión al pilar no contributivo que si no hubiera intra.

Tabla 1: Diferencia de tasa de reemplazo de la cotización del 3% a la cuenta individual con intra versus cotización del 3% a la cuenta individual sin intra.

Quintil	2025	2044	2070
1	0,0%	0,8%	1,8%
2	0,0%	1,0%	2,0%
3	0,0%	0,8%	2,0%
4	0,0%	0,4%	0,9%
5	0,0%	-0,4%	-1,1%

Fuente: DIPRES

Sin embargo, **existen aprensiones** en algunos respecto del componente intrageneracional al observar en el diagnóstico que **las personas con menores tasas de reemplazo son los grupos con más años de cotización, con lo que el mecanismo intra intensificará el problema**, pues estas personas tendrán una cotización menor y por lo tanto una menor tasa de reemplazo, -1,1% producto del intra. Con todo, para otros, es un componente que aporta a incorporar elementos de seguro en nuestro sistema de pensiones, compartiendo el riesgo de trayectorias laborales desfavorables, **incentivando la participación de los grupos más vulnerables en el mercado laboral formal y ayudando a cerrar brechas de pensión en las mujeres.**

- **Financiamiento del bono tabla y componente intergeneracional**

El financiamiento del componente intergeneracional propuesto en el proyecto de ley (cotizaciones previsionales) **implica un impuesto neto a la cotización de trabajadores jóvenes, puesto que aportarían sin recibir beneficio alguno.** Por esto, cómo alternativa al financiamiento propuesto en el proyecto de ley (3% de la cotización de cargo del empleador) algunos comisionados plantean **la interrogante sobre la viabilidad de que la cotización para estos fines sea un préstamo que hagan los cotizantes al sistema.** Dicho préstamo sería devuelto íntegramente con interés de mercado al momento de jubilarse. Sin embargo, la mayoría de los comisionados tuvo opiniones contrarias a la opción de este préstamo dadas sus severas implicancias fiscales. Estimaciones de **DIPRES** indican que, al no considerar una fuente de financiamiento asociada, sino que **sólo un mayor endeudamiento, el pasivo se incrementa a un 37% del PIB en uno de los escenarios analizados.** Asimismo, junto con considerar la dimensión de responsabilidad fiscal, se

menciona que cualquier financiamiento que considere aumento de las pensiones actuales, tendrá un componente de impuesto neto.

El seguro de longevidad es otra posible fuente de financiamiento para incrementar las pensiones. Sin embargo, esta opción no fue analizada en la Comisión, entre otras razones, porque está siendo evaluada por la OECD a través de una consultoría técnica. Con todo, los miembros de la Comisión muestran aprensiones respecto a los riesgos financieros y a la posible regresividad de este tipo de seguro.

E. Modalidades adicionales de aseguramiento y obtención de potenciales beneficios para los actuales pensionados

Esta sección presenta simulaciones de diseños alternativos al componente intergeneracional actualmente propuesto en el proyecto de ley. Para ello, se motiva con la presentación de estadísticas descriptivas que permitieron a la Comisión afinar el diagnóstico y trazar lineamientos para proponer opciones de consenso.

La tabla 2 muestra el porcentaje de actuales pensionados según sexo y años cotizados en el sistema de pensiones. En el agregado, el 28,6% de los pensionados tiene 30 años o más de cotización, alcanzando 43% y 16,5% en hombres y mujeres, respectivamente. Como contrapartida, 17,4% de los pensionados tiene 9 años o menos de cotización, llegando a 10% y 23,6% para hombres y mujeres, respectivamente.

Tabla 2: Distribución porcentual de pensionados por años cotizados
Pensionados 2015-2022

Años Cotizados	Mujeres %	Hombres %	Todos %
0 a 9	23,6	10,0	17,4
10 a 14	14,1	8,6	11,6
15 a 19	11,1	8,6	9,9
20 a 24	10,1	9,8	10,0
25 a 29	8,1	11,2	9,5
30 y más	16,5	43,0	28,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

En términos de pensión, la mediana de las mujeres es \$244.500 y el promedio de \$295.746, mientras que en los hombres es \$353.250 y \$472.190 respectivamente (ver Tabla 3).

Tabla 3: Mediana y promedio de la pensión total
Pensionados 2015-2022

Años Cot.	Mediana		Promedio ¹⁰	
	Mujer	Hombres	Mujer	Hombres
<10	217.500	221.500	216.685	245.686
>=10	282.500	401.500	346.681	519.835
Total	244.500	353.250	295.746	472.190

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

Complementariamente, los resultados presentados en el “Estudio sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios”¹¹ muestran que la mediana de las tasas de reemplazo de la pensión total de los quintiles 4 y 5, 45% y 34% respectivamente, son bajas comparadas con la mediana de toda la población, 63%. Por otra parte, la tasa de reemplazo de la pensión autofinanciada de las mujeres es menor a la de los hombres, 11% y 27% respectivamente, por dos factores; primero porque las mujeres viven más que los hombres, entonces para la misma edad de jubilación y ahorro, tienen una pensión menor, y segundo, porque cotizan menos.

Considerando los elementos analizados, **las propuestas discutidas en la Comisión persiguen incrementar las pensiones de los actuales y futuros pensionados**¹², considerando los siguientes objetivos específicos:

- **Mejorar la suficiencia de las pensiones, con especial foco en las mujeres.**
- Focalizar los beneficios en las personas que **tienen más años de cotizaciones**, quienes presentan las tasas de reemplazo más bajas.
- Que en la transición **todos quienes hayan cotizado reciban algún beneficio**, creciente en años cotizados.
- **Abordar las bajas tasas de reemplazo de los quintiles 4 y 5.** La comisión reconoce que este objetivo es complejo de alcanzar al considerar que estos grupos presentan diversidad al interior de cada uno, por ejemplo, con personas con distinta densidad de cotizaciones, pero que correlaciona adecuadamente con quienes tienen más años de cotizaciones.

Con este foco se hicieron 5 simulaciones, presentadas en la Tabla 4, que permiten evaluar el efecto del cambio de los parámetros del beneficio por años cotizados (componente intergeneracional) en las tasas de reemplazo. **Las simulaciones difieren entre ellas en tres**

¹⁰ Promedio eliminando el 2,5% de los extremos en términos de tasa de reemplazo autofinanciada.

¹¹ Disponible en <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10183.html>

¹² Se considera, además, que el objetivo de alivio de la pobreza se cumple en gran medida con la PGU.

dimensiones: diferenciación de beneficios según sexo, umbral de corte de años cotizados para incentivar la participación en el sistema de pensiones (10 ó 15 años), e incorporación de un tope de años cotizados por sobre el cuál no se recibirían beneficios adicionales.

Tabla 4: Simulaciones beneficio inter para actuales pensionados¹³

Años Cotizados	Hombre	Mujer
Simulación 1		
<10	0.02 UF	0.02 UF
>=10	0.05 UF	0.11 UF
Tope	20 años	20 años
Simulación 2		
<10	0.02 UF	0.02 UF
>=10	0.05 UF	0.11 UF
Tope	30 años	30 años
Simulación 3		
<15	0.02 UF	0.02 UF
>=14	0.05 UF	0.11 UF
Tope	Sin	Sin
Simulación 4		
<15	0.02 UF	0.02 UF
>=14	0.07 UF	0.13 UF
Tope	Sin	Sin
Simulación 5		
<10	0.02 UF	0.02 UF
>=10	0.07 UF	0.13 UF
Tope	Sin	Sin

Fuente: Elaboración propia.

Dado el alto valor del beneficio por años cotizados (también llamado garantía por años cotizados) para las mujeres por sobre un umbral, las tasas de reemplazo medianas más que se duplican pasando, por ejemplo, de 10,8% a 22,3% en la simulación 1. Por construcción, el incremento está casi totalmente determinado por las mujeres con 10 años o más años cotizados (pasando de 15,2% a 30,3%), mientras que el aumento es más modesto en las mujeres con menos de 10 años de cotización. Ver Tabla 5.¹⁴

¹³ Estas simulaciones tienen diferentes implicancias en términos de cotización. Así por ejemplo la simulación 1, implica una cotización promedio hasta el año 2100 de 1,2% al seguro social para financiar el componente inter y bono tabla, mientras que la simulación 2 implica una cotización de 1,6% en promedio hasta el año 2100 para financiar el componente inter y bono tabla. En los primeros cuarenta años, la cotización promedio que requeriría el seguro social de ambas simulaciones sería de 1,5% y 1,7% respectivamente. El gasto el primer año para las personas que cotizan menos 10 años en la simulación 1 y 2 es de 2,5% y 2,1% en el caso de las mujeres respectivamente y en el caso de los hombres y 2% y 1,5% respectivamente.

¹⁴ Hubo aprensiones de algunos comisionados sobre los montos de los beneficios para las personas que cotizan menos de 10 o 15 años y que creen que tendrá poco efecto en el comportamiento de las personas en aumentar los años cotizados.

Tabla 5: Mediana tasas de reemplazo de la pensión autofinanciada, bono tabla y garantía bajo distintas simulaciones¹⁵ Pensionados 2015-2022

Simulación	Años Cot.	Mujer			Hombres		
		Auto	Auto+BT	Auto+BT+Gar.	Auto	Auto+BT	Auto+BT+Gar.
1	<10	0,049	0,055	0,066	0,044	0,044	0,055
1	>=10	0,152	0,170	0,303	0,312	0,312	0,368
1	Total	0,108	0,121	0,223	0,270	0,270	0,323
2	<10	0,049	0,055	0,066	0,044	0,044	0,055
2	>=10	0,152	0,170	0,321	0,312	0,312	0,387
2	Total	0,108	0,121	0,232	0,270	0,270	0,339
3	<15	0,058	0,065	0,080	0,071	0,071	0,088
3	>=15	0,174	0,195	0,353	0,328	0,328	0,414
3	Total	0,108	0,121	0,211	0,270	0,270	0,344
4	<15	0,058	0,065	0,080	0,071	0,071	0,088
4	>=15	0,174	0,195	0,382	0,328	0,328	0,448
4	Total	0,108	0,121	0,224	0,270	0,270	0,371
5	<10	0,049	0,055	0,066	0,044	0,044	0,055
5	>=10	0,152	0,170	0,353	0,312	0,312	0,431
5	Total	0,107	0,121	0,252	0,270	0,270	0,374

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

En las simulaciones 2 a 5 se observa una tendencia similar. Respecto de la pensión autofinanciada, la tasa de reemplazo más alta en las mujeres se logra en la simulación 4 para las mujeres con 15 o más años de cotización, llegando a 38,2%.¹⁶

La Tabla 6 presenta los resultados de las simulaciones sobre tasa de reemplazo total, es decir incluyendo la PGU. Cuando se analiza la pensión total actual y la pensión total (columna Total) más el bono tabla y la garantía (columna Total+SS), la tasa de reemplazo mediana sube de 61,5% a un 72,8% para las mujeres en la simulación 1, siendo el aumento para las mujeres con 10 años o más de cotización de 51,7% a 66,3% y para las mujeres con 9 o menos años de cotización de 86,1% a 87,9%.

Esta misma tendencia se observa en las simulaciones restantes, siendo la simulación 5 aquella en la cual la tasa de reemplazo llega al nivel más alto de los escenarios simulados, 76,2%. Esto se explica porque los beneficios por años cotizados son mayores, tanto en hombres como mujeres y no hay tope en los beneficios.

¹⁵ Auto: autofinanciada, BT es bono tabla y Gar. es garantía. Por lo tanto, la primera columna (sección tasa de reemplazo) es la mediana de la tasa de reemplazo de la pensión autofinanciada, la segunda es lo anterior más el bono de garantía y la última columna es la anterior más el beneficio de la garantía.

¹⁶ En el anexo se presentan las medianas de las pensiones totales actuales y las con el seguro social simulado en esa sección.

Tabla 6: Mediana tasas de reemplazo de la pensión total, bono tabla y garantía bajo distintas simulaciones¹⁷, pensionados 2015-2022

Simulación	Años Cot.	Mujer		Hombre	
		Total	Total +SS	Total	Total +SS
1	<10	0,861	0,879	0,778	0,785
1	>=10	0,517	0,663	0,630	0,688
1	Total	0,615	0,728	0,650	0,703
2	<10	0,861	0,879	0,778	0,785
2	>=10	0,517	0,681	0,630	0,704
2	Total	0,615	0,739	0,650	0,715
3	<15	0,765	0,789	0,739	0,756
3	>=14	0,488	0,666	0,625	0,707
3	Total	0,615	0,724	0,650	0,718
4	<15	0,765	0,789	0,739	0,756
4	>=14	0,488	0,685	0,625	0,741
4	Total	0,615	0,739	0,650	0,744
5	<10	0,861	0,879	0,778	0,785
5	>=10	0,517	0,712	0,630	0,743
5	Total	0,615	0,762	0,650	0,749

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

Las brechas en las tasas de reemplazo entre hombres y mujeres disminuyen bajo las distintas simulaciones, bajando 0,162 a 0,1 en la simulación 1 lo que se explica por la mejora en las mujeres que cotizan 10 o más años. En esta simulación es donde más se reduce la brecha, porque en las restantes simulaciones los beneficios de los hombres suben, ya sea porque aumenta el beneficio por año cotizado o porque se aumenta el tope del beneficio. Ver tabla 7.

¹⁷ Total es PAFE+PGU, Total+SS, es Total más el seguro social respectivo de esa simulación, que incluye bono tabla para las mujeres y el beneficio inter correspondiente de cada simulación.

Tabla 7: Diferencia entre tasas de reemplazo medianas de hombres y mujeres de la pensión autofinanciada, más bono tabla y garantía bajo distintas simulaciones,¹⁸
Pensionados 2015-2022

Simulación	Años Cot.	Auto	Auto+BT	Auto+BT+Gar.
1	<10	-0,01	-0,011	-0,011
1	>=10	0,16	0,142	0,066
1	Total	0,162	0,149	0,1
2	<10	-0,01	-0,011	-0,011
2	>=10	0,16	0,142	0,066
2	Total	0,162	0,149	0,107
3	<15	0,013	0,006	0,008
3	>=14	0,154	0,133	0,061
3	Total	0,162	0,149	0,133
4	<15	0,013	0,006	0,008
4	>=14	0,154	0,133	0,066
4	Total	0,162	0,149	0,147
5	<10	-0,01	-0,011	-0,011
5	>=10	0,16	0,142	0,078
5	Total	0,163	0,149	0,122

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

Cuando se analiza el cierre de brechas de la pensión total, bajo las distintas simulaciones, se observa que ésta ya era favorable en el margen entre las mujeres que cotizan menos de 10 años, por ejemplo -0,084 en la simulación 1 o -0,026 para las que cotizan menos de 15 años, simulación 3. Esta brecha se hace más favorable para este grupo de mujeres en los 5 escenarios simulados, llegando a -0,094 y -0,033 en la simulación 1 y 3 respectivamente. A pesar de esto, la brecha cae significativamente en las mujeres con 10 o más años de cotización, como en la simulación 1,2 y 5 o 15 y más años de cotización como en la simulación 3 y 4, bajando de 0,113 a 0,025 en la simulación 1.

¹⁸ Total es PAFE+PGU, Total+SS, es Total más el seguro social respectivo de esa simulación, que incluye bono tabla para las mujeres y el beneficio inter correspondiente de cada simulación.

Tabla 8: Diferencia entre tasas de reemplazo medianas entre hombres y mujeres de la pensión total y la pensión total más bono tabla y garantía s bajo distintas simulaciones Pensionados 2015-2022

Simulación	Años Cot.	Total	Total+SS
1	<10	-0,084	-0,094
1	>=10	0,113	0,025
1	Total	0,035	-0,025
2	<10	-0,084	-0,094
2	>=10	0,113	0,023
2	Total	0,035	-0,024
3	<15	-0,026	-0,033
3	>=14	0,137	0,041
3	Total	0,035	-0,006
4	<15	-0,026	-0,033
4	>=14	0,137	0,056
4	Total	0,035	0,005
5	<10	-0,084	-0,094
5	>=10	0,113	0,031
5	Total	0,035	-0,013

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

En resumen, **hay consenso** entre los comisionados en que **el diseño final del beneficio intergeneracional** sea guiado por los siguientes elementos:

- Dado el diagnóstico, se acuerda que el **beneficio sea mayor para las mujeres** que los hombres, pues ese grupo tiene menores tasas de reemplazo.
- Los beneficios deberían **definirse en función de los años cotizados** donde los que cotizan por sobre un umbral recibirán un beneficio adicional.
- Es deseable diseñar el **componente intergeneracional en forma diferenciada para actuales y futuros pensionados**. Este diseño permitiría, por una parte, incrementar las pensiones de los actuales pensionados y, por otra, incentivar las cotizaciones de la generación de transición.
- **Debe ser transitorio**, a diferencia del proyecto de ley donde es permanente.
- A medida que los recursos se vayan liberando porque la transición del beneficio inter lo permite, estos recursos **deben destinarse a las cuentas individuales** de cada cotizante, pero **como componente con solidaridad intrageneracional**.

También hubo consenso en que se debe establecer una institucionalidad que evalúe permanentemente los beneficios, respecto de la suficiencia, de los montos que se entregan y otros parámetros relevantes. Como se propone en la siguiente sección, el Consejo Consultivo Previsional

fortalecido en coordinación con el Consejo Fiscal Autónomo desde su rol, son los organismos adecuados para asumir esta nueva responsabilidad.

F. Arreglos institucionales, estándares de información, exigencias de transparencia y participación

El diseño institucional es siempre un desafío ante los cambios regulatorios. Tanto el proyecto de los presidentes Bachelet y Piñera que modificaban el sistema de pensiones introducían cambios en la institucionalidad del sistema, algunos de esos cambios se recogen acá.

- **Modernización de la Superintendencia de Pensiones**

Se propone que la Superintendencia de Pensiones se transforme en una **Comisión de Pensiones**, órgano autónomo, de carácter técnico y con dirección colegiada radicada en un consejo de 5 integrantes, siguiendo el modelo establecido para la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Se sugiere también darle más flexibilidad, atribuciones y recursos. Estos mayores recursos no solo financiarían el directorio sino que deben estar acordes a las mayores responsabilidades que esta institución asume producto de los cambios que introduce el proyecto.

Esto se conversó entre los comisionados y hubo acuerdo en que era un cambio necesario.

- **Consejo consultivo previsional (CCP)¹⁹**

Los beneficios de seguridad social se ven afectados por variables que están fuera del control de los hacedores de políticas públicas, como son las variables demográficas y los retornos del capital en el largo plazo. La expectativa de vida es un determinante muy importante de los costos de la seguridad social, tanto privados como públicos, y deben tener un correlato en la tasa de cotización y en la edad de jubilación.

Asimismo, la determinación de estos parámetros tiene impactos económicos y políticos, tanto de corto como de largo plazo, que muchas veces lleva a la postergación de cambios necesarios, por lo cual muchos países han optado por establecer una institucionalidad autónoma e independiente, tanto en lo que se refiere a los aspectos de seguridad social y ahorro previsional, como de impacto fiscal que apoye las decisiones respecto a esos parámetros.

La propuesta en esta materia consiste en que el **Consejo Consultivo Previsional (CCP) sea fortalecido**, por una parte, dotándolo de más recursos para que pueda hacer sus propias estimaciones y por ende tener más independencia en sus análisis y por otra parte ampliando el ámbito de sus funciones al conjunto del sistema de pensiones. Por ejemplo, que tenga como función hacer recomendaciones respecto a la tasa de cotización, edad de jubilación y diseño de las pensiones solidarias, teniendo en cuenta su impacto en la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones, tanto en el corto como en el largo plazo. Por otra parte, en coordinación con el Consejo Fiscal Autónomo (CFA) se debería elaborar un pronunciamiento sobre la sostenibilidad fiscal de las propuestas realizadas. Para el cumplimiento de estos objetivos se debe establecer una

¹⁹ Cecilia Cifuentes y Paula Benavides actualmente son consejeras del Consejo Consultivo Previsional.

institucionalidad que asegure la autonomía e independencia de los análisis y propuestas de ambas instituciones, lo que requiere de autonomía financiera de ambas.

- **Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones**

Hoy día la **Comisión de Usuarios** del sistema de pensiones juega un rol secundario en la institucionalidad del sistema. Creemos que es importante relevar su rol entre otras razones porque ayudará a mejorar la legitimidad del sistema. En este sentido proponemos los siguientes cambios:

- **Modificar la composición** de la comisión de usuarios y fortalecerla, de tal forma que represente efectivamente a los usuarios del sistema.
- **Aumentar la transparencia y fortalecer el proceso de nombramiento de los directores que eligen las AFP** en las empresas donde invierte dando un rol en ello a la referida comisión. El proyecto de ley propone actualmente que la Comisión de Usuarios seleccione una terna de candidatos a directores, y que las AFP seleccionen entre esa terna al director. Además, establece que las AFP financien el proceso de selección, siendo la Superintendencia de Pensiones la encargada de la supervigilancia y normativa del proceso. Lo esencial para los comisionados es que se vele por la idoneidad técnica como único criterio.

Ambos temas fueron aprobados por la Cámara de Diputados y creemos que deberían mantenerse.

G. Anexos

a. Nivel de Pensión

Tabla G.1: Mediana de pensión total y pensión total y seguro social bajo distintas simulaciones²⁰, pensionados 2015-2022

Simulación	Años Cot.	Mujer		Hombre	
		Total	Total+SS	Total	Total+SS
1	<10	217.500	221.438	221.500	225.495
1	>=10	282.500	366.386	401.500	437.939
1	Total	244.500	297.868	353.250	388.439
2	<10	217.500	221.438	221.500	225.495
2	>=10	282.500	379.930	401.500	452.659
2	Total	244.500	300.399	353.250	400.159
3	<15	221.000	226.906	238.500	244.485
3	>=15	308.500	425.070	427.000	488.622
3	Total	244.500	280.874	353.250	403.530
4	<15	221.000	226.906	238.500	244.485
4	>=15	308.500	444.592	427.000	513.001
4	Total	244.500	283.421	353.250	423.880
5	<10	217.500	221.438	221.500	225.495
5	>=10	282.500	396.737	401.500	483.726
5	Total	244.500	309.975	353.250	424.984

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

²⁰ Total es PAFE+PGU, Total+SS, es Total más el seguro social respectivo de esa simulación, que incluye bono tabla para las mujeres y el beneficio inter correspondiente de cada simulación.

b. Nivel de pensión sin retiro

Tabla G.2: Mediana de pensión total y pensión total y seguro social bajo distintas simulaciones sin retiro de las AFP, pensionados 2015-2022

Simulación	Años Cot.	Mujer		Hombre	
		Total	Total+SS	Total	Total+SS
1	<10	219.500	225.924	228.500	232.493
1	>=10	291.500	381.429	426.500	463.439
1	Total	251.500	312.643	374.500	409.939
2	<10	219.500	225.924	228.500	232.493
2	>=10	291.500	396.351	426.500	477.787
2	Total	251.500	313.634	374.500	422.159
3	<15	224.500	233.940	245.000	250.749
3	>=15	319.500	445.993	453.500	514.274
3	Total	251.500	296.119	374.500	426.183
4	<15	224.500	233.940	245.000	250.749
4	>=15	319.500	465.509	453.500	538.984
4	Total	251.500	298.730	374.500	446.630
5	<10	219.500	225.924	228.500	232.493
5	>=10	291.500	413.470	426.500	509.363
5	Total	251.500	323.400	374.500	447.496

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

c. Tabla 5 sin retiro

Tabla G.3: Mediana tasas de reemplazo de la pensión autofinanciada, bono tabla y garantía bajo distintas simulaciones²¹ sin los retiros de las AFP, pensionados 2015-2022

Simulación	Años Cot.	Mujer			Hombre		
		Auto	Auto+BT	Auto+BT+Gar.	Auto	Auto+BT	Auto+BT+Gar.
1	<10	0,056	0,063	0,074	0,056	0,056	0,068
1	>=10	0,169	0,189	0,320	0,343	0,343	0,397
1	Total	0,123	0,138	0,240	0,298	0,298	0,351
2	<10	0,056	0,063	0,074	0,056	0,056	0,068
2	>=10	0,169	0,189	0,339	0,343	0,343	0,416
2	Total	0,123	0,138	0,249	0,298	0,298	0,367
3	<15	0,068	0,076	0,091	0,088	0,088	0,105
3	>=15	0,191	0,214	0,372	0,357	0,357	0,443
3	Total	0,123	0,138	0,230	0,298	0,298	0,371
4	<15	0,068	0,076	0,091	0,088	0,088	0,105
4	>=15	0,191	0,214	0,400	0,357	0,357	0,476
4	Total	0,123	0,138	0,242	0,298	0,298	0,398
5	<10	0,056	0,063	0,074	0,056	0,056	0,068
5	>=10	0,169	0,189	0,370	0,343	0,343	0,459
5	Total	0,123	0,138	0,269	0,298	0,298	0,402

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

²¹ Auto: autofinanciada, BT es bono tabla y Gar. es garantía. Por lo tanto, la primera columna (sección tasa de reemplazo) es la mediana de la tasa de reemplazo de la pensión autofinanciada, la segunda es lo anterior más el bono de garantía y la última columna es la anterior más el beneficio de la garantía.

d. Tabla 6 sin retiro

Tabla G.4: Mediana tasas de reemplazo de la pensión total, bono tabla y garantía bajo distintas simulaciones²² sin retiro de las AFP, pensionados 2015-2022

Simulación	Años Cot.	Mujer		Hombre	
		Total	Total+SS	Total	Total+SS
1	<10	0,904	0,925	0,791	0,802
1	>=10	0,554	0,703	0,659	0,717
1	Total	0,651	0,769	0,677	0,728
2	<10	0,904	0,925	0,791	0,802
2	>=10	0,554	0,720	0,659	0,733
2	Total	0,651	0,780	0,677	0,742
3	<15	0,810	0,834	0,757	0,775
3	>=15	0,523	0,705	0,655	0,739
3	Total	0,651	0,765	0,677	0,747
4	<15	0,810	0,834	0,757	0,775
4	>=15	0,523	0,734	0,655	0,771
4	Total	0,651	0,780	0,677	0,772
5	<10	0,904	0,925	0,791	0,802
5	>=10	0,554	0,751	0,659	0,773
5	Total	0,651	0,803	0,677	0,777

Fuente: Cálculos usando la base del estudio de Tasa de Reemplazo.

²² Total es PAFE+PGU, Total+SS, es Total más el seguro social respectivo de esa simulación, que incluye bono tabla para las mujeres y el beneficio inter correspondiente de cada simulación.