

EL DESAFÍO DE LAS PENSIONES PARA LAS MUJERES EN CHILE

Las diferencias en expectativa de vida, trayectorias laborales y reglas previsionales hacen que las mujeres enfrenten un desafío mayor en materia de pensiones. Mayor longevidad, más lagunas, menos años cotizados: la brecha es real y las reformas no la cierran solas. Abordarlo requiere información, planificación y mayor conciencia sobre el ahorro.

Por Pamela Auszenker, CFA

En el marco de las actividades impulsadas por CFA Society Chile en conjunto con Principal, recientemente tuvimos la oportunidad de participar en un desayuno liderado por Daniela Zecchetto, Presidenta de AFP Cuprum, y Natalia Gallardo, Gerente de Estudios de la misma administradora. Fue una instancia íntima, donde se abordó un tema de especial relevancia: los desafíos estructurales que enfrentan las mujeres en materia previsional, y cómo quedan tras la última reforma.

Uno de los puntos centrales de la discusión fue que gran parte del diseño de los sistemas de pensiones — no sólo en Chile, sino a nivel global— ha sido históricamente construido sobre supuestos que reflejan trayectorias laborales masculinas y realidades que no necesariamente toman en cuenta las diferencias que pudieran existir para las mujeres. Ello genera consecuencias relevantes para las pensiones femeninas.

En Chile hemos sido testigos de varias reformas previsionales: (1) 2008, donde se introdujo el Pilar Solidario, se fortaleció el ahorro previsional voluntario y generó mejoras para las mujeres (bono por hijo); (2) 2021/2022 donde se aprobó la PGU y se amplió el pilar solidario; (3) la recientemente aprobada que entre otros temas incluye un nuevo beneficio por años cotizados, compensación por expectativa de vida para mujeres y un aumento en la cotización mediante aportes del empleador. Si bien con algunas medidas de las anteriores se logra efectivamente mejorar las pensiones de las mujeres, aún persisten diferencias significativas.

La raíz de ello radica en dos razones fundamentales que impactan directamente en el monto de las pensiones. En primer lugar, las mujeres tienen una mayor expectativa de vida que los hombres, lo que implica que los fondos acumulados al momento de la jubilación deben financiar un período de “desahorro” más extenso. En segundo lugar, en Chile la edad legal de jubilación es de 60 años para las mujeres y 65 para los hombres, lo que reduce el tiempo disponible para acumular ahorros previsionales y, simultáneamente, extiende el período en que estos deben ser utilizados. Al ponerlo en cifras, las mujeres deben financiar 31 años, mientras que los hombres “sólo” 21.

A estas diferencias se suman factores socioculturales que afectan la densidad de cotizaciones. Las mujeres, en promedio, presentan más lagunas previsionales, muchas veces asociadas a la maternidad y a responsabilidades de cuidado no remuneradas. En promedio, las mujeres cotizan 17 años, mientras que los hombres 9 años adicionales. Esto no sólo disminuye el ahorro acumulado, sino que también reduce la base sobre la cual se calcula la pensión, impactando negativamente la tasa de reemplazo, es decir, el porcentaje del ingreso laboral que se logra mantener durante la jubilación.

Otro elemento relevante discutido fue el efecto del tope imponible en Chile, actualmente en torno a 90 UF. Para personas con ingresos superiores a ese nivel, la cotización obligatoria se calcula sólo hasta ese límite, lo que genera una brecha adicional entre ingreso efectivo y ahorro previsional. Esta realidad refuerza la importancia del ahorro voluntario, especialmente en segmentos de mayores ingresos.

Las cifras presentadas durante el desayuno fueron elocuentes. Para alcanzar una tasa de reemplazo del 70%, se estima que las mujeres deberían ahorrar aproximadamente un 27% de su sueldo a lo largo de su vida laboral. Este porcentaje supera ampliamente la tasa de cotización obligatoria actual, lo que evidencia que, sin mecanismos complementarios, resulta difícil lograr pensiones adecuadas.

En este contexto, la reciente Reforma de Pensiones en Chile introduce avances relevantes, como la compensación por expectativa de vida, que busca corregir parcialmente las diferencias entre hombres y mujeres, la separación del seguro de invalidez y sobrevivencia entre hombres y mujeres, seguros por lagunas, etc. Sin embargo, estas medidas, si bien necesarias, no son suficientes por sí solas para cerrar las brechas existentes.

Un aspecto particularmente importante —y muchas veces poco difundido— es que la edad de jubilación de 60 años para las mujeres es un derecho, no una obligación. Postergar la jubilación puede tener efectos significativos en el monto de la pensión. De acuerdo con las estimaciones compartidas, continuar cotizando durante un año adicional podría aumentar la pensión en torno a un 6%, mientras que extender este período a cinco años podría generar incrementos cercanos al 35%, asumiendo una rentabilidad conservadora del 4%.

Todo lo anterior refuerza una conclusión clara: la planificación previsional temprana es especialmente crítica para las mujeres. Comenzar a ahorrar de manera sistemática y lo más tempranamente posible es crítico. A modo de ejemplo, para obtener un millón de pesos adicionales de pensión desde los 65 años, se necesitaría incrementar el ahorro mensual en \$190.000 si se comienza a los 25 años, en \$440.000 si el inicio es a los 40 años, y en \$1.500.000 si tardíamente se comienza a los 55 años. Ello, sumado en la medida de lo posible, a aumentar la densidad de las cotizaciones, son estrategias clave para enfrentar una realidad que combina mayor longevidad, trayectorias laborales más interrumpidas y reglas que aún no logran capturar plenamente estas diferencias.

La discusión sobre pensiones con enfoque de género no es solo técnica, sino también social. Requiere avanzar en políticas públicas, pero también en educación financiera y en la toma de decisiones individuales informadas. Espacios como este desayuno no sólo permiten visibilizar estas brechas, sino que

también contribuyen a generar conciencia y a abrir conversaciones necesarias para construir un sistema previsional más equitativo.