

Fecha: 17-01-2026

Medio: Tiempo 21

Supl.: Tiempo 21

Tipo: Noticia general

Título: Pensiones, redistribución y el costo del acuerdo intergeneracional

Pág. : 5

Cm2: 271,4

VPE: \$ 261.043

Tiraje:

Lectoría:

Favorabilidad:

Sin Datos

Sin Datos

 No Definida

POR JORGE SABAT

*Investigador Instituto de Políticas Económicas
U. Andrés Bello*

Un sistema de pensiones cumple dos funciones básicas en cualquier economía moderna. La primera es asegurar ingresos cuando termina la vida laboral, protegiendo contra la pobreza en la vejez, o frente a una invalidez temprana. La segunda es redistribuir, tanto dentro de una generación como entre generaciones. El problema es que estas dos funciones, aunque legítimas, no son neutras: generan ganadores y perdedores. Los nuevos beneficios que comienzan a pagarse en 2026 -el Beneficio por Años Cotizados y la Compensación por Expectativa

Pensiones, redistribución y el costo del acuerdo intergeneracional

de Vida- ilustran cómo cuando las reformas de pensiones introducen redistribución intergeneracional, la primera generación jubilada es la más beneficiada, y por eso es la que es políticamente más popular. La Compensación por Expectativa de Vida es un mecanismo de equidad de género que opera como un subsidio cruzado. Dado que las mujeres, en promedio, viven más y se jubilan antes, sus pensiones autofinanciadas son más bajas. La política busca compensar estas pensiones mediante una transferencia financiada con cotizaciones colectivas. Por ejemplo, una mujer con una pensión promedio de 3,41 UF que se jubila a los 60 años recibe una compensación menor. A medida que envejece, el subsidio aumenta gradualmente, alcanzando 0,4–0,5 UF mensuales a los 65 años (12–15% sobre la pensión promedio). El Beneficio por Años Cotizados funciona como un seguro social frente a trayectorias laborales inestables y retornos sobre los ahorros desfavorables. A diferencia de un beneficio ligado al saldo, reconoce el esfuerzo de cotizar 10 años en mujeres o 20 años en hombres independientemente de las condiciones del mercado laboral y financiero. En la práctica, entrega desde los 65 años un aporte mensual de 0,1 UF por cada año cotizado, con tope de 2,5 UF. Así, una mujer elegible con pensión promedio de 3,41 UF recibiría un aumento cercano a 29%. Aceptar que subsidiar a los jubilados implica una mayor carga fiscal es un punto de partida honesto. Sin embargo, para que el acuerdo intergeneracional sea sostenible, el diseño del sistema no puede ignorar sus efectos sobre el mercado laboral ni sobre el mercado financiero. Sin reformas que reduzcan la informalidad y amplíen efectivamente el empleo de trabajadores de mayor edad, el sistema tenderá a apoyarse cada vez más en impuestos generales y menos en transferencias intergeneracionales. En el plano financiero, una alternativa sería hacer explícito el ajuste mediante deuda pública transada en mercados donde invierten los fondos de pensiones, sin embargo, esta opción sería más costosa fiscalmente, pero transparente y con retornos de mercado para quienes hoy ahoran. El esquema actual, en cambio, opera como un préstamo implícito entre generaciones. En un sistema previsional mixto, esta tensión no es una anomalía, sino una característica estructural que sólo puede sostenerse en un país como Chile con reformas complementarias. Algunas ideas son las devoluciones de impuestos por trabajo formal de bajos ingresos, o incluir una contribución al seguro de desempleo como reemplazo a la indemnización por años de servicio que faciliten la contratación de jóvenes y adultos mayores. **T2**