

Lo que la reforma no puede hacer sola



Según las estadísticas de la Superintendencia de Pensiones, la densidad promedio de cotizaciones de las nuevas pensionadas llegó al 46% en marzo de

2026, el nivel más bajo desde mayo de 2020, mientras los hombres se jubilaron con una densidad del 65%. La brecha de 19 puntos porcentuales es la mayor registrada en los datos disponibles desde 2016, y el deterioro lleva más de dos años: la densidad femenina acumula una caída de varios puntos porcentuales desde finales de 2023. Para entender por qué ocurre esto, conviene mirar la descomposición de la brecha de pensiones. Según un estudio de la Federación Internacional de AFP (FIAP), la pensión de una mujer puede ser hasta 49% inferior a la de un hombre en Chile. Esa brecha tiene cuatro componentes: la edad de retiro explica el 46%, la mayor expectativa de vida el 28%, la menor densidad de cotización el 16% y las diferencias salariales el 10%. La reforma previsional aprobada en 2025 introdujo medidas que apuntan a varios de estos componentes. A pesar de las evidentes mejoras, la densidad de cotización, responsable del 16% de la brecha, está deteriorándose precisamente ahora. El 30 de junio, el INE publicó los datos del trimestre marzo-mayo de 2026: el desempleo femenino llegó al 10,5%, frente al 8,6% masculino, acumulando 41 meses consecutivos sobre el 8%. La informalidad laboral femenina llegó al 28,8%, aumentando 1,2 puntos porcentuales en doce meses, el doble del ritmo de aumento masculino. Cada mes sin cotización, ya sea por desempleo o por informalidad, es un mes que no existe para el ahorro previsional futuro. El Informe de Género sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía 2024 de la Superintendencia de Pensiones lo documenta: en junio de ese año, las mujeres recibieron en promedio una pensión autofinanciada un 42,7% menor que los hombres. Las trayectorias laborales discontinuas, la segregación en sectores más informales y las interrupciones por responsabilidades de cuidado son causas estructurales que explican tanto la menor densidad de cotización como el deterioro del ahorro previsional femenino. La reforma previsional reconoció que el sistema reproducía desigualdades de género y tomó medidas en esa dirección. Amplió el Seguro de Lagunas Previsionales para cubrir cotizaciones durante períodos de cesantía, y destinó parte de la nueva cotización del empleador directamente a la cuenta individual de cada trabajadora. Pero todos estos mecanismos tienen un requisito común: la formalidad laboral. Quien trabaja sin contrato no cotiza, no acumula y no accede a ninguno de estos beneficios. El artículo de Berniell et al. (2021) muestra que el nacimiento del primer hijo produce un aumento del 38% en informalidad laboral entre las madres en Chile: ante la ausencia de cuidado infantil accesible, el empleo informal ofrece la flexibilidad que el formal no da. Las políticas de cuidado son, por tanto,

también políticas de formalización. Aprobar la Sala Cuna Universal, cerrar la brecha de cobertura en jardines infantiles para el tramo de 2 a 4 años y fortalecer el programa 4 a 7 como sistema integrado de cuidado extraescolar son medidas que no solo aumentan la participación laboral femenina: también empujan hacia la formalidad, y con ello, hacia mejores pensiones. Los instrumentos financieros pueden atenuar sus efectos para quienes están dentro del sistema, pero no sustituir las décadas de cotizaciones que no ocurrieron. Eso depende de las decisiones de política laboral que tomemos ahora.*La autora de la columna es profesora asociada de la FEN, U. de Chile