

Principales cambios de la Reforma Previsional

Como es de público conocimiento, el Congreso Nacional aprobó una reforma al Sistema de Pensiones. Esta reforma entrará en vigencia luego de la promulgación de la ley por parte del Presidente de la República, que se estima para el mes de marzo de 2025. Su implementación será gradual, y debe complementarse con diversos reglamentos y circulares que deben publicar los Ministerio de Hacienda, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Superintendencia de Pensiones (SP).

A continuación, ponemos a disposición un resumen de los cambios más relevantes de la iniciativa y sus plazos de entrada en vigencia.

Aumento de Cotización y Seguro Social

1.- Aportes del Empleador al Sistema

- Se establece una cotización de cargo del empleador de un 8,5% de la remuneración imponible del trabajador. Esta cotización se incrementará gradualmente hasta completarse en 9 años:
 - Un 6% de la remuneración imponible se destinará gradualmente a las cuentas individuales:
 - a) 4,5% a la cuenta de capitalización individual (CI). A partir de los 20 años de publicación de la ley esta cifra aumenta, llegando a un 6% luego de 30 años.
 - b) 1,5% destinado al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), para financiar el **Beneficio por años cotizados** y la **Cotización con Rentabilidad Protegida**. Incluye garantía estatal al Fondo. Esta cotización es transitoria. A partir de los 20 años de publicación de la ley comienza a disminuir y finaliza en el año 30.

Transición del Préstamo de 1,5% entre el año 21 y 30

	Año 21	Año 22	Año 23	Año 24	Año 25	Año 26	Año 27	Año 28	Año 29	Año 30
FAPP	1,35%	1,20%	1,05%	0,90%	0,75%	0,60%	0,45%	0,30%	0,15%	0%
CI	4,65%	4,80%	4,95%	5,10%	5,25%	5,40%	5,55%	5,70%	5,85%	6%

- Un 2,5% de la remuneración imponible se destinará al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) para financiar la **compensación por expectativa de vida de la mujer (EV)** y la parte de la cotización adicional destinada a financiar el **Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS)**.

Transición del aumento de la tasa de cotización

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9
SIS + EV	0,9%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
FAPP	0%	0,9%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
CI	0,1%	0,1%	0,25%	1%	1,7%	2,4%	3,1%	3,8%	4,5%

- En caso de incapacidad laboral (licencias médicas), el 6% será de cargo del asegurador (Fonasa/Isapre).
- El empleador no deberá enterar la cotización adicional desde el momento en que el trabajador cumpla 65 años o que decida jubilarse y se acoja a la exención de la obligación de cotizar, lo que ocurra primero.

2.- Seguro Social Previsional (SSP)

- Se financia con la cotización de cargo del empleador que será enterada en el FAPP y con aportes fiscales.
- Contribuyen de forma obligatoria los trabajadores dependientes. En el caso de los trabajadores independientes que emitan boletas de honorarios e

independientes que no emitan boleta de honorarios, su contribución será voluntaria.

- La administración del FAPP la hará un **organismo autónomo**. El pago de prestaciones será realizado por el **Instituto de Previsión Social (IPS)**; y la gestión de inversiones deberá ser **licitada**.
- El FAPP pagará los siguientes beneficios:
 - **Beneficio de 0,1UF por año cotizado**. Para recibir este beneficio a las mujeres se les exige un mínimo de 10 años cotizados (sube a 15 años hacia 2035) y a los hombres un mínimo de 20 años cotizados. El beneficio tiene un tope de 2,5UF y se sumará a la pensión que se obtendrá por la cotización adicional del 6% del empleador, toda vez que esta pensión sea inferior a 2,5UF. Se pagará a los pensionados a partir de los 65 años. Se comienza a pagar a partir del mes 10 desde publicada la ley.

Gradualidad años mínimos cotizados mujeres

	Año 3	Año 5	Año 7	Año 9	Año 11
Años	11	12	13	14	15

- **Cotización con Rentabilidad Protegida**. Reconoce la cotización de 1,5% destinada al FAPP, dando origen a un bono de seguridad previsional. Este bono será un título que tendrá mérito ejecutivo emitido a favor del afiliado, intransferible, inembargable y heredable. Se expresará en UF con el interés real vigente para bonos de la Tesorería General de la República en UF, que determinará la Superintendencia de Pensiones. El rescate de este bono al momento de pensionarse será a través de un canje por otro bono amortizable con interés, que se pagará en 240 cuotas (20 años). Se comienza a pagar a partir del mes 18 desde publicada la ley.

- **Compensación por diferencias de expectativa de vida.** Las mujeres pensionadas a partir de los 65 años tendrán derecho a una compensación mensual por concepto de mayor expectativa de vida en relación a los hombres. La compensación tendrá un mínimo de 0,25UF y se pagará una proporción de este si la mujer se jubila antes de los 65 años. Se comienza a pagar a partir del mes 10 desde publicada la ley.

Porcentaje a recibir por compensación de expectativa de vida de la mujer dependiendo de la edad de jubilación

	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
% del total	5%	15%	25%	50%	75%	100%

PGU

- La Pensión Garantizada Universal (PGU) se aumenta a \$250.000 de forma gradual:
 - Mayores de 82 años: primer día del sexto mes siguiente a la publicación.
 - Mayores de 75 años: primer día del décimo octavo mes siguiente a la publicación.
 - Mayores de 65 años: primer día del trigésimo mes siguiente a la publicación.
- Los beneficios que entregará el FAPP se incorporan al cálculo de la pensión base que determinará la calificación para acceder a la PGU.
- Se incorporan a este beneficio los pensionados de la Ley Valech, Rettig y montepiados.

Licitación de cartera de afiliados

- Cada 2 años se licitará un 10% del total de afiliados del sistema, de forma aleatoria, para incorporarlos a la AFP de menor comisión.
- Podrán participar en esta licitación las AFP que tengan menos de un 25% del total de afiliados no pensionados.
- El servicio se adjudicará a la AFP que oferte la menor comisión. La comisión ofertada debe ser igual o inferior a la comisión que tenga fijada dicha AFP a la fecha del llamado a licitación y la comisión deberá mantenerse por al menos 5 años.
- Los afiliados seleccionados en el grupo licitado no podrán ser considerados en ninguno de los 9 procesos siguientes, salvo que la AFP aumente su comisión entre el año 5 y el año 20.
- Al día siguiente a la adjudicación, la SP informará a través de medios masivos que se concluyó el proceso y el criterio para seleccionar a los afiliados que formarán parte del grupo licitado.
- El primer día del tercer mes siguiente a la adjudicación la SP seleccionará, de manera aleatoria y representativa, a los afiliados que conformarán el grupo licitado.
- Al primer día del sexto mes siguiente a la adjudicación de la licitación, serán traspasadas las personas pertenecientes al grupo licitado, con la excepción de aquellos que:
 - Se encuentren en una AFP más barata que la adjudicataria.
 - Hayan manifestado su intención de no formar parte del grupo licitado.
- 45 días antes del traspaso, la SP informará por medios electrónicos masivos a todos los afiliados seleccionados en este grupo licitado.
- El afiliado seleccionado tendrá un plazo de 30 días para tomar la decisión de no formar parte del grupo licitado e informarlo a través de los medios electrónicos que pondrá a disposición la SP.

- Terminado esos 30 días, la SP informará a las AFP los afiliados que se traspasan a la AFP que ganó la licitación.
- Los nuevos afiliados serán asignados a la AFP más barata, sin perjuicio de poder manifestar su opción por incorporarse a otra AFP.
- Los afiliados del grupo licitado podrán cambiarse de AFP en cualquier momento.
- La primera licitación se debe adjudicar al mes 33 desde publicada la ley.

Fondos Generacionales

- Se reemplazan los multifondos por fondos generacionales. Los portafolios se diferenciarán por nivel de riesgo y retorno, siguiendo un criterio de ciclo de vida.
- El número de fondos será determinado por el Régimen de Inversión y no podrá ser inferior a 10.
- La cotización obligatoria será depositada en el Fondo Generacional que corresponda por edad del afiliado. No hay posibilidad de cambiarse de fondo.
- El APV será depositado en el Fondo Generacional que el afiliado haya elegido. Si el afiliado no elige fondo generacional, su APV se depositará en el Fondo correspondiente al de su cotización obligatoria.
- Esta modificación comienza a regir a los 25 meses de publicada la ley.

Seguro de Lagunas Previsionales

- Se extiende la cobertura del Seguro de Lagunas Previsionales, para incluir a beneficiarios del Seguro de Cesantía que financien prestaciones con cargo a sus Cuentas Individuales de Cesantía.

Cotización voluntaria por terceros

- Se autoriza descuentos por planilla, destinados a la cuenta de capitalización individual de afiliado voluntario de los hijos (hoy se permite sólo cónyuge o conviviente civil).
- Se permite la cotización en favor del cónyuge, conviviente civil o hijos aun cuando perciban ingresos constitutivos de renta.
- Se permite la cotización en favor de terceros, aun cuando coticen como dependientes o independientes