



Reforma Previsional

Hoy se publicó la ley de reforma previsional, que establece un nuevo sistema mixto de pensiones y una serie de cambios estructurales y de fondo al sistema previsional vigente.



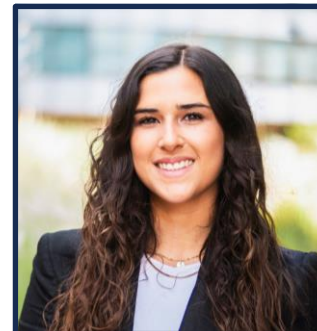
Pablo Gutiérrez

Socio
Laboral



**Luis Alberto
Cruchaga**

Socio
Laboral



Camila Pumarino

Asociada
Laboral



Lucas Cacciuttolo

Asociado
Laboral

Luego de dos años de discusión en el Congreso, con fecha 26 de marzo de 2025, se publicó la ley N° 21.735, que “Crea un Nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el Pilar Contributivo, Mejora la Pensión Garantizada Universal y Establece Beneficios y Modificaciones Regulatorias que Indica”.

La ley introduce una serie de cambios para los empleadores, entre los cuales destacan, principalmente, la creación de un Seguro Social Previsional, modificaciones en la administración de fondos de pensiones, un sistema de cobranza previsional centralizado y nuevas obligaciones para los empleadores en materia de cotizaciones previsionales.

Asimismo, la ley establece una compleja calendarización para la aplicación progresiva de sus disposiciones.

A continuación, se exponen algunas de las novedades que se implementarían tras su entrada en vigor, con especial relevancia para las empresas.

1. Incremento en las cotizaciones previsionales de cargo de los empleadores:

- Las cotizaciones previsionales de cargo del empleador se incrementarán en un 7% sobre la renta imponible de los trabajadores, lo cual se suma al actual 1,5% del aporte del empleador al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, sumando un total de 8,5% en beneficio del trabajador.
- Este aumento se distribuirá de la siguiente manera:
 - 1) Un 4,5% será destinado a la capitalización individual de los trabajadores, porcentaje que aumentará gradualmente hasta alcanzar el 6%.
 - 2) El 4% restante se distribuirá, a su vez, del siguiente modo:
 - a) 2,5%: compuesto por el actual 1,5% que paga el empleador por el SIS y un 1% adicional destinado a una nueva compensación para mujeres, en atención a su mayor expectativa de vida.
 - b) 1,5%: se destinará a la Cotización con Rentabilidad Protegida, la cual será administrada por el Seguro Social Previsional.
- La obligación del empleador de efectuar esta cotización cesará cuando el trabajador se pensione por vejez o invalidez total, o bien al cumplir los 65 años de edad, lo que ocurra primero.

Implementación gradual:

- Este 7% adicional se implementará gradualmente durante 9 años, ampliable en 2 años si una evaluación externa determina un menor efecto recaudatorio del esperado.
- La distribución del 8,5% se hará de la siguiente forma:

Tiempo desde la publicación de la ley	Tasa de cotización del empleador
5 meses (agosto de 2025)	1,0%
17 meses (agosto de 2026)	3,5%
29 meses (agosto de 2027)	4,25%
41 meses (agosto de 2028)	5,0%
53 meses (agosto de 2029)	5,7%
65 meses (agosto de 2030)	6,4%
77 meses (agosto de 2031)	7,1%
89 meses (agosto de 2032)	7,8%
101 meses (agosto de 2033)	8,5% (final)

2. Creación del Seguro Social Previsional:

- Se crea un Seguro Social Previsional, administrado por el Instituto de Previsión Social (“IPS”) y financiado mediante las cotizaciones previsionales aportadas por el empleador.

Principales ejes centrales del Seguro Social:

- 1) Beneficio por años cotizados: beneficio para los pensionados consistente en el pago de 0,1 UF por año cotizado, con un tope de 25 años (2,5 UF en total). Para acceder a ello, se requerirá un mínimo de 10 años de cotización para las mujeres y 20 años para los hombres.
- 2) Compensación por diferencias de expectativas de vida: apunta a reducir la brecha en las pensiones entre mujeres y hombres mediante una compensación a las trabajadoras basada en la expectativa de vida. Esta medida busca ajustar el monto recibido por las mujeres, considerando que, al pensionarse a los 65 años con el mismo ahorro que los hombres, perciben montos menores debido a su mayor esperanza de vida.
- 3) Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (“SIS”): se mantendrá vigente, pero será fusionado con el Seguro Social Previsional y quedará bajo la administración del Instituto de Previsión Social (“IPS”).

3. Creación del Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones:

- Se crea el **Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones**, un mecanismo centralizado para la gestión de la cobranza previsional, tanto en su etapa prejudicial como judicial.
- Mediante este sistema, las entidades responsables deberán demandar conjuntamente el cobro de las cotizaciones adeudadas en un mismo juicio, actuando bajo la representación de un mandatario común.
- La **cobranza prejudicial** estará a cargo de la **Tesorería General de la República**, la cual establecerá sus tarifas únicamente para recuperar el costo de los servicios prestados.

4. Modificaciones al sistema de control de la Superintendencia de Pensiones:

- La Superintendencia de Pensiones será responsable de la administración del Sistema de Información de Pensiones, cuyo objetivo es proporcionar a los afiliados información sobre sus derechos previsionales, facilitando su ejercicio de manera integral y brindando orientación tanto durante su vida laboral activa como en la etapa de retiro.

5. Incremento de la Pensión Garantizada Universal (“PGU”):

- Se incrementará progresivamente hasta alcanzar un máximo de \$250.000 para todos los beneficiarios.
- El aumento se implementará de forma escalonada según la edad del pensionado, partiendo por los mayores de 82 años y alcanzando a todos los beneficiarios a los 30 meses de publicada la ley.

6. Ampliación del Seguro de Lagunas Previsionales:

- Se amplía la cobertura del **Seguro de Lagunas Previsionales** (Ley N° 19.728) para incluir a quienes financien prestaciones con cargo a sus **Cuentas Individuales de Cesantía (CIC)**.
- Actualmente, este seguro solo cubre a beneficiarios del **Fondo de Cesantía Solidario**, pagando una cotización del 10% de la prestación recibida. Con la reforma, el aporte para pensión incluirá la **totalidad de la cotización destinada a la cuenta de capitalización individual**, mejorando la densidad de cotizaciones.

7. Implementación de Fondos Generacionales:

- Consiste en la sustitución de los multifondos por fondos generacionales, aplicando una estrategia de inversión basada en la edad de los cotizantes. A medida que los afiliados se acercan a la edad de retiro, las inversiones se vuelven más conservadoras, reduciendo el riesgo y optimizando la rentabilidad de los fondos administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

8. Mayor competitividad entre las Administradoras de Fondos de Pensiones (“AFP”):

La reforma incluye diversas medidas para aumentar la competitividad entre las Administradoras de Fondos de Pensiones, dentro de las que destacan principalmente:

- 1) Creación de un sistema de licitación de afiliados: Se realizará una licitación pública cada dos años, en la que solo podrán participar las AFP con menos del 25% del total de afiliados, adjudicando el 10% de los nuevos afiliados a la administradora que ofrezca la menor comisión, la que deberá mantener fija por al menos 5 años.
- 2) Los afiliados podrán cambiarse de inversor sin que exista una limitación de permanencia mínima para ello.

Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:



Pablo Gutiérrez

Socio
Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl



**Luis Alberto
Cruchaga**

Socio
Laboral
lcruchaga@bofillmir.cl



Camila Pumarino

Asociada
Laboral
cpumarino@bofillmir.cl



Lucas Cacciuttolo

Asociado
Laboral
lcacciuttolo@bofillmir.cl

Tel. +56 2 2757 7600
Las Condes | Santiago, Chile

Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
www.bofillmir.cl