

ZÚÑIGA · CAMPOS

ABOGADOS

REPORTE SOBRE LA LEY 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.

BOLETÍN N°15.480-13

Santiago de Chile, 10 de febrero de 2025

I. Introducción.

El Congreso Nacional ha aprobado el proyecto de ley correspondiente al boletín N° 15.480-13, que crea un Sistema Mixto de Pensiones, un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal (PGU) y establece diversas modificaciones regulatorias.

Con fecha 29 de enero de 2025 se despachó a control obligatorio del Tribunal Constitucional y promulgación de ley, el proyecto de reforma al sistema de pensiones, que constituye una de las reformas más relevante al sistema previsional chileno desde su creación, al reunir tres componentes: un sistema de capitalización individual, Pensión Garantizada Universal o pilar solidario y seguro social; conformando un sistema mixto de seguridad social, y que además, fortalece el mercado de capitales, gravemente erosionado durante la pandemia de COVID-19 a consecuencia de los retiros del 10% de fondos de pensiones de las respectivas cuentas de capitalización individual de cotizaciones obligatorias.

La reforma contiene varios cambios en el sistema, tanto desde lo institucional como en el financiamiento y distribución de los aportes para las pensiones en Chile.

Debemos considerar que en la actualidad los trabajadores deben cotizar un 10% de su remuneración imponible para el ahorro en sus cuentas de capitalización individual de una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), además del 1,5% que es responsabilidad de los empleadores para el Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS).

II. Principales cambios incorporados en la ley.

Algunos de los principales puntos de la reforma al sistema de pensiones son:

1. Nueva cotización de 7% con cargo al empleador.

Esta nueva cotización del 7% se sumará al 1,5% que los empleadores ya aportan al Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS), **alcanzando un aporte total de 8.5%** de la remuneración imponible del trabajador o trabajadora afiliada al Sistema de Pensiones establecido en el decreto ley N°3.500, de 1980.

ZÚÑIGA · CAMPOS

ABOGADOS

Conforme al artículo 1° de la ley, el 8,5% total, se desglosa de la siguiente manera:

(a) **Un 6% de la remuneración imponible** del trabajador o trabajadora afiliada **se destinará a su cuenta de capitalización individual**. Ese porcentaje se alcanzará gradualmente, de la siguiente manera:

- Un **4,5%** de la remuneración imponible desde el quinto mes de la publicación de la ley, llegando a 6% gradualmente luego de 30 años.
- Un **1,5%** de la remuneración imponible como una cotización con rentabilidad protegida para contribuir al financiamiento del beneficio por años cotizados y rentabilidad protegida a través del Fondo Autónomo de Protección Previsional (**FAPP**), el que los integrará a los ahorros de dichos trabajadores, con reajustes e intereses.

Esta cotización es transitoria. A partir de los 20 años de la publicación de la ley comienza a disminuir y finaliza en el año 30, pasando gradualmente a capitalización individual:

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

En caso de incapacidad laboral (licencia médica), el 6% será de cargo del asegurador respectivo (Fonasa/Isapre).

(b) **Un 2,5% de la remuneración imponible** destinado al **Fondo Autónomo de Protección Previsional** para efectos de financiar la compensación por diferencias de expectativas de vida de las mujeres.

En caso de incapacidad laboral (licencia médica), esta cotización continuará siendo de cargo del empleador.

El párrafo 2° del título sobre disposiciones transitorias regula la normativa sobre el Fondo Autónomo de Protección Previsional, y de acuerdo a lo establecido en el artículo cuarto transitorio, la nueva cotización se implementará con **gradualidad de 9 años, pudiendo extenderse a 11 años** según evaluación de recaudación de la Ley de Cumplimiento Tributario. El aumento progresivo iniciará con un 1% a partir del primer día del quinto mes siguiente a la publicación de esta ley, aumentando anualmente de forma gradual.

ZÚÑIGA · CAMPOS

ABOGADOS

Plazo	Cotización cargo empleador (8,5%)
5 meses desde publicación ley (Año 1)	1% remuneración imponible
17 meses desde publicación ley (Año 2)	3,5 % remuneración imponible
29 meses desde publicación ley (Año 3)	4,25% remuneración imponible
41 meses desde publicación ley (Año 4)	5% remuneración imponible
53 meses desde publicación ley (Año 5)	5,7% remuneración imponible
65 meses desde publicación ley (Año 6)	6,4% remuneración imponible
75 meses desde publicación ley (Año 7)	7,1% remuneración imponible
89 meses desde publicación ley (Año 8)	7,8 % remuneración imponible
101 meses desde publicación ley (Año 9)	8,5% remuneración imponible

Este aumento progresivo de la cotización implica un incremento en los costos que deberá asumir el empleador en la contratación de personal.

2. Creación del Seguro Social Previsional.

El título II de la ley se denomina “Del Seguro Social Previsional” (en adelante, seguro social), el cual de acuerdo a lo establecido en el artículo 6° de la ley, tiene la finalidad de financiar prestaciones con elementos de carácter contributivo y complementos por brechas de género. Será financiado con la cotización de cargo de los empleadores y aporte estatal, la que será enterada en el Fondo Autónomo de Protección Previsional.

Estarán sujetos al seguro social los trabajadores dependientes con contrato vigente o que inicien o reinicien actividades laborales a contar del primer día del quinto mes siguiente de la publicación de la ley. El inicio de la relación laboral de un trabajador no sujeto al seguro social generará la incorporación automática a éste y la obligación de cotizar del empleador.

Las prestaciones del seguro social previsional están reguladas en los tres epígrafes que componen el párrafo 2° del título II de la ley, estos son:

- (a) Nuevo beneficio por año cotizado (artículo 7°)

Se otorgará un aporte de 0,1 UF por cada año cotizado con un tope de 25 años. Las mujeres accederán con al menos 10 años cotizados durante la primera década de implementación, luego ese umbral será de 15 años. Los hombres accederán con al menos 20 años cotizados.

(b) Bono de cotización con rentabilidad protegida (artículo 8°)

Es un mecanismo de reconocimiento y resguardo de las cotizaciones de los trabajadores enteradas por sus empleadores, que dará origen a un bono de seguridad previsional que devengará intereses desde que se ha enterado y que podrá ser rescatado una vez se cumpla la edad de jubilación.

Funciona de la siguiente manera, del 8,5% de cotización que realiza el empleador, un 1,5% de la remuneración imponible se destina a este mecanismo, este porcentaje se deposita en el Fondo Autónomo de Protección Previsional. Cada cotización genera un bono de seguridad previsional, el cual representa el ahorro acumulado en este mecanismo, además, se actualiza con una tasa de interés real anual definida por la Superintendencia de Pensiones. Cuando el trabajador cumple la edad legal de jubilación, el bono se convierte en un “bono amortizable” el cual se paga en 240 cuotas mensuales, es decir, 20 años, y se deposita en la cuenta de capitalización individual del trabajador o en la entidad que administre su pensión.

Existe una garantía del Estado en el pago de estos bonos ya que si el Fondo Autónomo de Protección Previsional no tiene recursos suficientes para pagarlos, el Estado garantizará el 100% del pago. La Superintendencia de Pensiones fiscalizará que los pagos sean realizados correctamente. Por lo tanto, este mecanismo funciona como una inversión protegida, que al momento de la jubilación se transforma en una renta adicional para el trabajador.

(c) Compensación a mujeres por mayor expectativa de vida.

De acuerdo a lo establecido en los artículos 9 a 13 de la ley, el resultado será que una mujer y un hombre que jubilan a los 65 años y tienen el mismo ahorro, obtendrán igual pensión, por lo que las mujeres recibirán un 11% adicional sobre su pensión autofinanciada, con un piso de 0,25 UF desde los 65 años.

3. Aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU).

El aumento de la PGU se realizará de manera gradual de acuerdo a lo establecido en el artículo trigésimo cuarto transitorio, según el siguiente esquema:

- Primer ajuste: a contar del sexto mes siguiente a la publicación de la ley, el monto de la PGU ascenderá a \$250.000 para quienes tengan 82 años o más.
- Segundo ajuste: a partir del mes 18 desde la publicación de la ley, el nuevo monto se aplicará a quienes tengan 75 años o más.
- Tercer ajuste: desde el mes 30, el nuevo monto de la PGU se aplicará a todos los beneficiarios sin distinción de edad.

Con igual gradualidad y cortes etarios accederán los beneficiarios de leyes reparatorias (Valech, Rettig y exonerados).

Por otro lado, además de establecer un incremento progresivo de la PGU hasta alcanzar un monto universal de \$250.000, se crea un sistema de revisión periódica del monto y se amplía la cobertura a nuevos grupos, asegurando una mayor protección previsional.

4. Nuevas regulaciones a la industria: licitación de stock de afiliados.

El título V de la ley regula las modificaciones al decreto ley N°3.500, de 1980, en consecuencia se reemplazan los artículos 160 a 165 del decreto ley estableciéndose un nuevo sistema de licitación del stock de afiliados.

Conforme a la nueva normativa cada dos años la Superintendencia de Pensiones realizará un proceso de licitación en que se seleccionará a un grupo equivalente al 10% de los afiliados actuales de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) aleatoriamente, contribuyendo a bajar los costos para las personas. Se asegurará que en un periodo de 20 años, todos los afiliados hayan sido parte de un grupo licitado al menos una vez. Actualmente la licitación de afiliados existe solo para quienes se incorporan al mercado laboral y cotizan por primera vez.

La licitación será adjudicada a la administradora que ofrezca la menor comisión, la cual deberá mantener por cinco años.

La Superintendencia de Pensiones (SP) deberá informar a los afiliados 45 días antes del traspaso, el que 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 Superintendencia de Pensiones. Concluido ese plazo, la Superintendencia de Pensiones informará a las AFP los afiliados que se traspasan a la AFP que ganó la licitación (la que ofrezca menor comisión). Los afiliados podrán cambiarse de inversor en cualquier momento.

Los afiliados traspasados no podrán ser parte de otro grupo licitado en los siguientes 18 años, salvo que la AFP adjudicataria aumente su comisión.

Por otra parte, con el fin de aumentar la competencia entre las administradoras, las nuevas AFP también tendrán la posibilidad de subcontratar las funciones de soporte, entre las cuales podrán operar el Instituto de Previsión Social (IPS). De esta manera, se busca que nuevos actores, que no tienen la capacidad de proveer servicios de gestión de cuentas, puedan competir a la par con las ya existentes AFP en la gestión de inversiones y en las nuevas licitaciones de stock.

5. Fondos generacionales y cambios en la administración de inversiones.

Actualmente, el afiliado debe elegir entre cinco multifondos para invertir sus ahorros previsionales, desde el más conservador al más arriesgado (A-E), con la opción de hacer cambios entre ellos.

Con la reforma, a través de su artículo 67, la ley reemplaza los incisos segundo a noveno del artículo 23 del decreto ley N°3.500, de 1980, por lo que se eliminan los multifondos y se crean los **Fondos Generacionales**, en que cada persona quedará asignada a un fondo específico según su año de nacimiento, el cual ajustará automáticamente su estrategia de inversión bajando el riesgo a medida que se acerca la edad de jubilación, sin posibilidad de cambiarse de fondo.

Conforme lo establece el artículo vigésimo transitorio, los fondos generacionales entrarán en vigencia a partir del primer día del vigésimo quinto mes siguiente a la publicación de la ley.

Finalmente, la reforma incorpora diversas medidas para mejorar la densidad de cotizaciones, lo cual se asienta a través del artículo 70 de la ley, el cual introduce modificaciones a la Ley N°19.728 específicamente reemplaza el artículo 25 ter que se refiere a la aplicación del **Seguro de Lagunas Previsionales**, seguro que busca reducir los períodos sin cotización de los trabajadores, extendiendo su cobertura a beneficiarios del Seguro de Cesantía que financien prestaciones con cargo a sus Cuentas Individuales de Cesantía.

Por otro lado, las modificaciones introducidas al decreto ley N°3.500 a través del artículo 67 de la ley, incorporan la **cotización voluntaria por terceros**, mediante el descuento por planilla para destinarlo a la cuenta de capitalización individual en favor de cónyuge, conviviente civil o de los hijos (modificación introducida al artículo 92 M) y la **creación de un sistema de cobranza**

previsional centralizado, que permitirá una recuperación más eficiente de las cotizaciones impagas (modificación introducida al artículo 19).

Actualmente el proyecto se encuentra en sus últimas etapas, en control preventivo en el Tribunal Constitucional. Luego, deberá ser promulgada y publicada como ley de la República en los próximos meses (se estima que será en el mes de marzo de 2025).