

Junio 2025



Reforma previsional 2025: lo que debes saber



@talana



@talana_rrhh

www.talana.com

Contenido

Cotización en el nuevo sistema de pensiones	4
¿De qué forma aumentará la cotización?	4
¿Cómo se distribuye este nuevo aporte?	5
Cotización de trabajadores independientes	5
Cambios en la estructura del sistema de pensiones	6
Nuevos entes públicos	6
Licitación de stock de afiliados	7
Beneficios adicionales	8
Medidas para reducir brechas y aumentar la equidad	8
Medidas directas según la cotización de cada trabajador	10
Reestructuración del sistema multifondos	11
Implementación	12
Cronograma de implementación	12

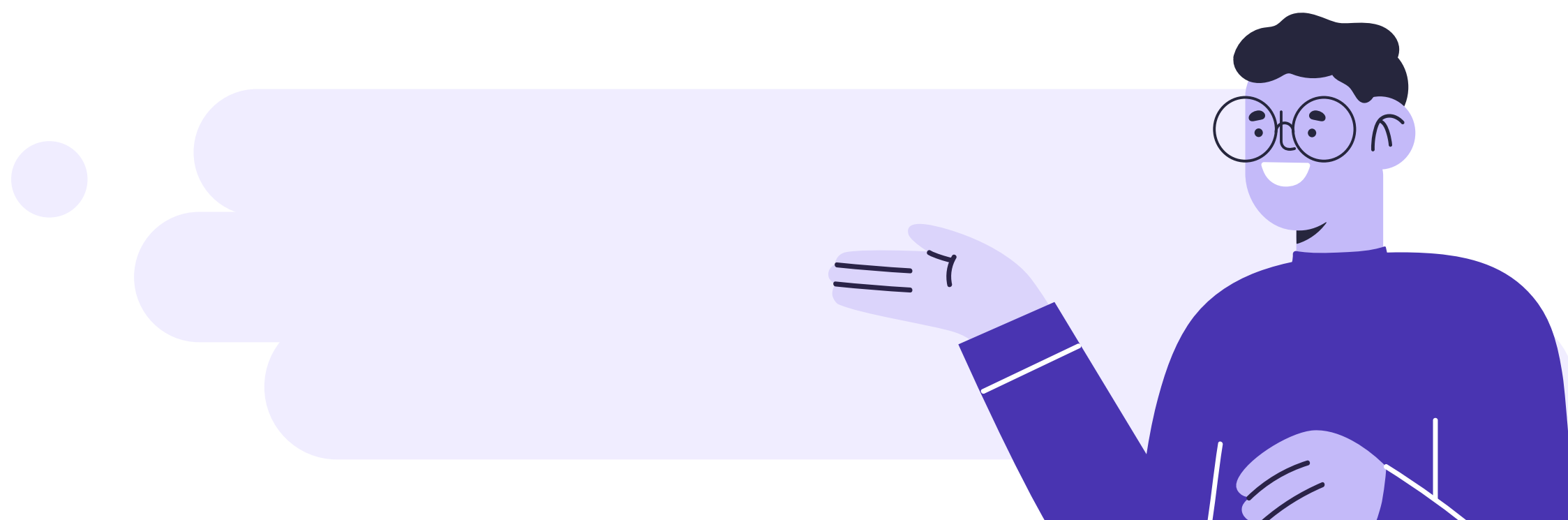
La reforma previsional de 2025 en Chile trata de un conjunto de modificaciones legales y estructurales orientadas a **mejorar la sostenibilidad financiera del sistema, aumentar la cobertura y, sobre todo, garantizar pensiones más dignas y justas para todos los trabajadores del país al momento de su jubilación**. Esta normativa fue oficialmente publicada el 26 de marzo de 2025 en el Diario Oficial, bajo la Ley N° 21.735.



La reforma se basa en la creación de un modelo mixto que combina el actual esquema de ahorro individual obligatorio administrado por las AFP, con la implementación de un Seguro Social de carácter solidario, financiado por cotizaciones patronales. Esta estructura busca promover un sistema más equitativo.

Uno de los cambios estructurales más relevantes introducidos por la ley es la incorporación de una **cotización adicional del 7% a cargo del empleador**, la cual será implementada de forma gradual en el tiempo. Este aporte se destinará tanto al fortalecimiento del ahorro individual como al financiamiento del **nuevo Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP)**, que otorgará beneficios adicionales como compensaciones por años cotizados o por diferencias en la expectativa de vida.

Además, la reforma incorpora mejoras en los pilares solidarios y ajustes directos a las pensiones actuales. Entre las principales novedades destacan el aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU), la compensación a las mujeres para equiparar sus pensiones con las de los hombres, procesos de licitación de stock de afiliados y se abren espacios para nuevos actores en la industria previsional, consolidando un sistema más diverso y competitivo.

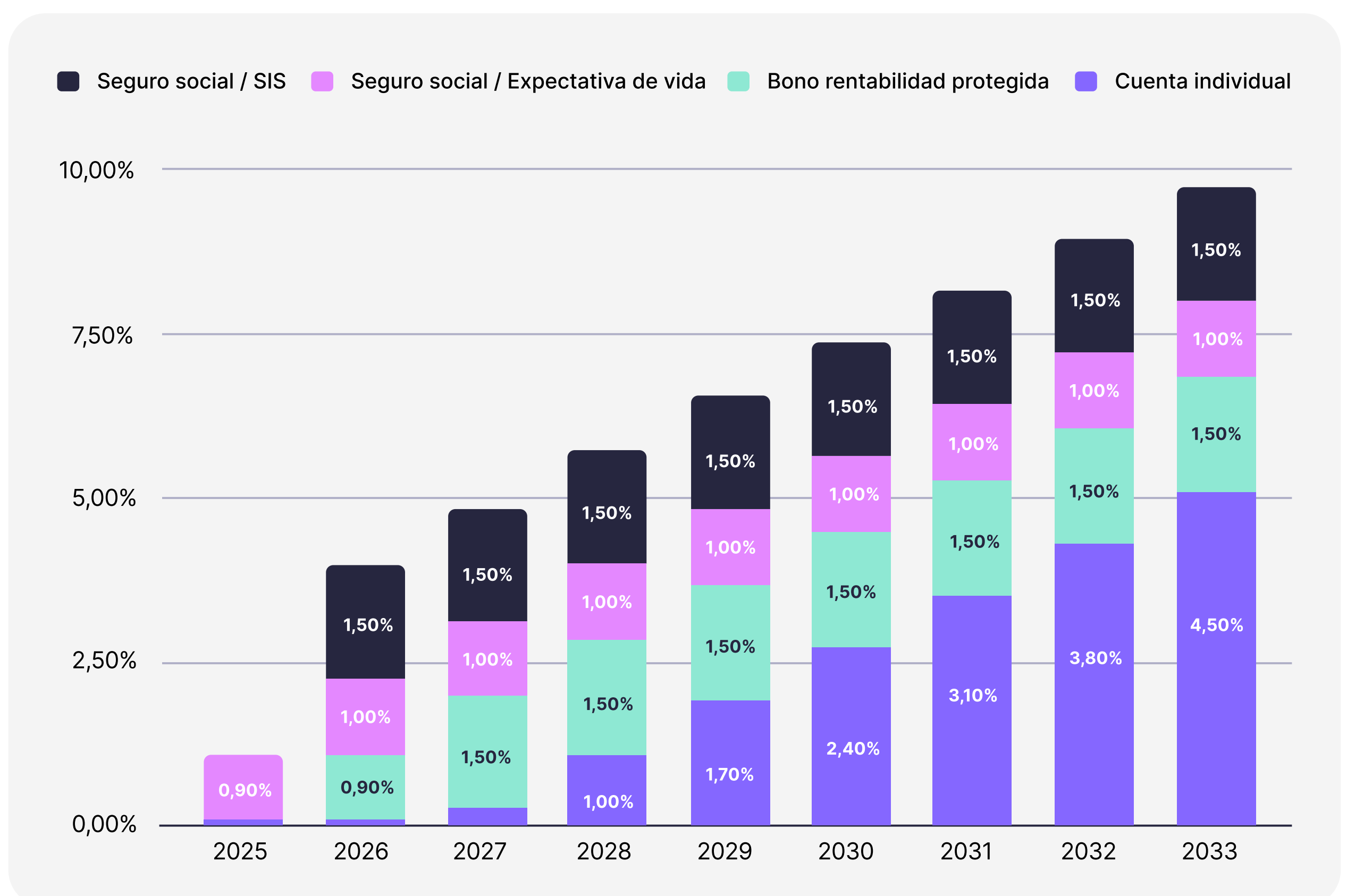


Cotización en el nuevo sistema de pensiones

¿De qué forma aumentará la cotización?

Mediante la entrada en vigencia de esta reforma, **el aporte del empleador sobre la remuneración imponible del trabajador aumenta en un 7%**, adicional al 1,5% que se destina actualmente al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS). Esto implica una cotización a cargo del empleador de un 8,5%, que se implementará gradualmente, de forma anual, hasta alcanzar el 7% adicional en un período de 9 a 11 años.

A partir de agosto de 2025, el aumento del aporte por parte de los empleadores será de un 1%, aumentando de forma gradual de la siguiente manera:



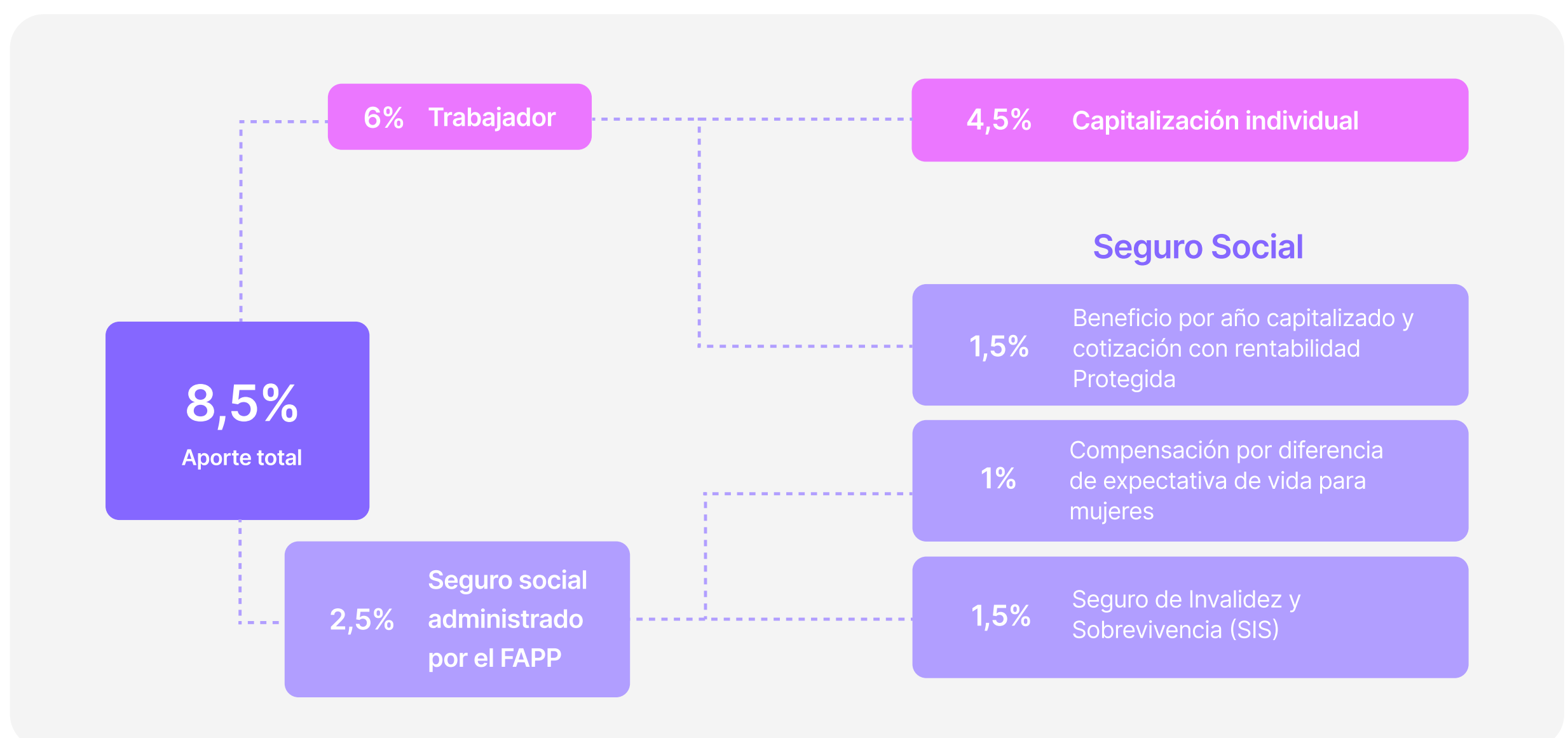
¿Cómo se distribuye este nuevo aporte?

La distribución del **8,5% de cotización del empleador** es la siguiente:

4,5%: se destina directamente a la cuenta individual del trabajador en la AFP.

4%: financia el nuevo Seguro Social Previsional (SSP). Este se distribuye de la siguiente manera:

- **2,5%:** se aporta al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), de los cuales un 1,5% se destina al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), y el 1% restante a compensación a mujeres por su mayor expectativa de vida.
- **1,5%:** Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP), correspondiente a un fondo individual.



De la cotización de trabajadores independientes

Cotización voluntaria

- 6% de Capitalización individual.
- 2,5% al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP).

Cotización obligatoria

- 1,5% al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

Cambios en la estructura del sistema de pensiones

Nuevos entes públicos

Seguro Social Previsional (SSP)

El Seguro Social Previsional (SSP) es un nuevo sistema creado en el marco de la ley de reforma previsional, que **entregará nuevos beneficios para aumentar el monto de las pensiones de los trabajadores**, protegiendo económicamente a las personas que se enfrentan a situaciones que les impiden generar ingresos, tales como vejez, invalidez o fallecimiento.

Éste será financiado con las cotizaciones de cargo a los empleadores, las cuales son dirigidas al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), quien administrará sus recursos.

Las prestaciones del SSP incluyen: pensiones calculadas en función del beneficio por años cotizados, la cotización con rentabilidad protegida y la compensación a mujeres por diferencias de expectativa de vida. Además, contempla como prestaciones los beneficios asociados al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP)

El Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) es una nueva entidad financiera creada por la reforma de pensiones, que **se encarga de financiar y gestionar las prestaciones del Seguro Social Previsional (SSP)**.

Éste cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio y es administrado por un consejo directivo.

El FAPP tiene como funciones principales:

- Financiar las prestaciones del Seguro Social Previsional.
- Licitación la administración de carteras de inversión para la totalidad de sus recursos.
- Gestionar los recursos del sistema previsional e implementar mecanismos de control.

El financiamiento del fondo estará sustentado por las cotizaciones obligatorias a cargo del empleador dirigidas al SSP, intereses generados, reajustes y recargos aplicados por pagos fuera de plazo, así como donaciones y un aporte anual del Estado. Además, el fondo también aumenta sus recursos a través de la rentabilidad obtenida por las inversiones realizadas.

Licitación de stock de afiliados

La Superintendencia de Pensiones (SP) realizará una licitación cada 2 años del 10% de los afiliados al sistema de capitalización individual obligatoria en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). En esta licitación, se le adjudicará la administración del ahorro previsional de este grupo a la AFP que ofrezca menor comisión, la cual deberá ser mantenida los primeros 5 años.

El 10% de los afiliados serán seleccionados aleatoriamente, y podrán desistir de este cambio manifestándose dentro de un plazo de 30 días desde que se les informa.

Este nuevo mecanismo tiene como objetivo reducir comisiones y aumentar la competencia entre las AFP.

Beneficios adicionales

Medidas para reducir brechas y aumentar la equidad

Compensación por diferencias de expectativas de vida para mujeres

La Compensación por diferencias de expectativas de vida para mujeres es una medida incluida por la Ley de Pensiones en Chile (2025), que busca corregir una de las principales desigualdades del sistema previsional: que las mujeres reciben pensiones más bajas porque viven más años y, por lo tanto, su ahorro previsional debe financiar más tiempo de jubilación.

Se compensa a través de un aporte adicional del Estado que se deposita en la cuenta de capitalización individual de la mujer, al momento de su jubilación. Aporte que es financiado con un 1% de la cotización enterada por el empleador al Seguro Social.



Seguro de Lagunas Previsionales

El Seguro de Lagunas Previsionales (SLP) es una medida implementada como parte de la nueva Reforma de Pensiones, que busca que los trabajadores beneficiarios del seguro de cesantía que se encuentren cesantes, no acumulen períodos sin cotizaciones previsionales obligatorias para pensiones.

Principales características:

- **Cobertura universal:** cubre la cotización previsional obligatoria para pensiones a todos los beneficiarios del Seguro de Cesantía.
 - **Financiamiento:** durante el período de cesantía, las cotizaciones previsionales obligatorias para pensiones son pagadas por el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), el cual es administrado por la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).
 - **Pago automático:** cada vez que se realiza un pago del Seguro de Cesantía, el pago del porcentaje de cotización se realiza de forma automática por la AFC a la cuenta individual de la AFP del beneficiario.
 - Las cotizaciones realizadas mediante el SLP no están sujetas a comisiones por parte de las AFP, lo que significa que no implican ningún costo adicional para los beneficiarios.
- Porcentaje a cotizar por AFP pagado por AFC: la cotización actual es del 10%
- sobre el monto recibido por seguro de cesantía, la cual aumentará al 10,10% en agosto de 2025 y al 10,25% en agosto de 2027.

Mejoras en la Pensión Garantizada Universal

La Pensión Garantizada Universal (PGU) es un beneficio económico del estado, **destinado a todos los adultos mayores en Chile que cumplan con los requisitos**, sin importar si han cotizado o no en el sistema de pensiones. **Su objetivo es complementar o financiar sus pensiones garantizando un ingreso mínimo.**

Requisitos que se deben cumplir para acceder a este beneficio:

Tener 65 años o más

No pertenecer al 10% más rico de la población

Tener una pensión base igual o menor a \$1.210.828 mensuales

Tener residencia en Chile por al menos 20 años continuos o discontinuos, desde los 20 años de edad.

También, deberán acreditar un período no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud del beneficio.

La PGU se ajusta según los ingresos del beneficiario y se entregará por etapas según edades, **aumentando de \$224.004 a \$250.000 de la siguiente manera:**

Septiembre de 2025:
aumenta para personas de 82 años o más.

Septiembre de 2026:
aumenta para personas de 75 años o más.

Septiembre de 2027:
aumenta para personas de 65 años o más.

Medidas directas según la cotización de cada trabajador

Cotización con rentabilidad protegida

Dentro de la cotización a cargo del empleador, **se asigna un porcentaje que cuenta con resguardo y garantía estatal para financiar el beneficio por años cotizados de los trabajadores pensionados.** Este corresponde al 1,5% del 4% destinado al Seguro Social, y será devuelto al trabajador una vez que se jubile, incorporando los reajustes e intereses.

Beneficio por años cotizados

Es un aporte mensual extra que recibirán las personas que hayan trabajado y cotizado durante varios años. Su objetivo es premiar el esfuerzo previsional a lo largo de la vida laboral, mejorando el monto de la pensión.

Se financia con parte de la cotización adicional de los empleadores, correspondiente al 1,5% por Rentabilidad Protegida, del 4% destinado al Seguro Social administrado por el FAPP.

Al pensionarse los cotizantes, el monto cotizado por rentabilidad protegida será devuelto a la cuenta individual con los intereses y reajustes correspondientes.

Por cada año cotizado se suma 0,1 UF mensual a la pensión y tiene un tope de 25 años.

Lo recibirán las mujeres con al menos 10 años cotizados y hombres con un mínimo de 20 años de cotizaciones. Este beneficio se empieza a pagar el 1 de enero de 2026.

Reestructuración del sistema multifondos

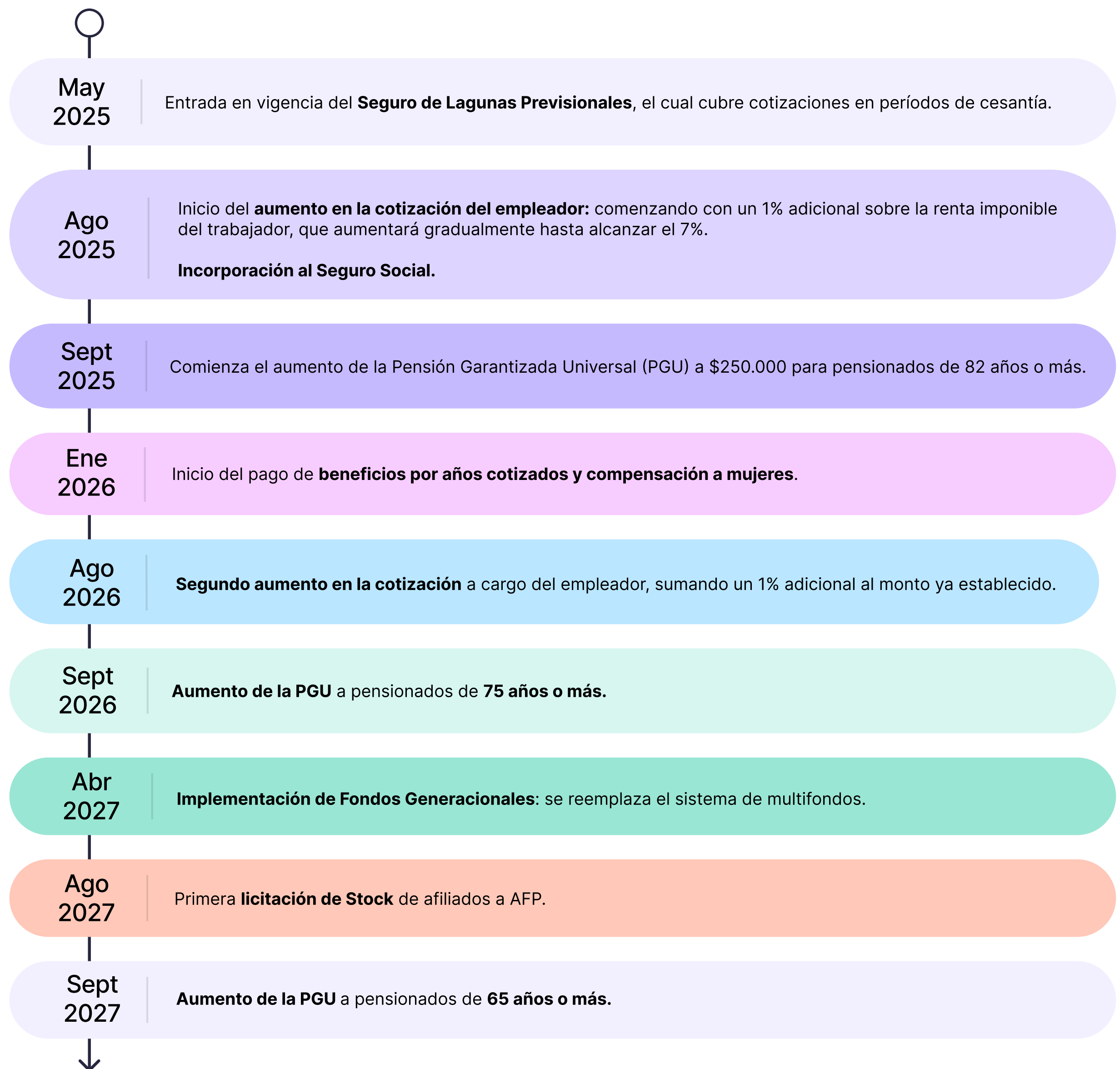
Fondos generacionales

Se reemplaza el sistema multifondos por los fondos generacionales. Los afiliados son asignados de forma automática a un tipo de fondo según rango etario (edad) y tiempo restante para su jubilación, a diferencia del sistema anterior (multifondos) donde los trabajadores podían elegir entre distintos tipos de fondos según su tolerancia al riesgo.

El objetivo de este sistema es facilitar las decisiones de inversión de los trabajadores y evitar los riesgos que surgen cuando se elige un fondo que afecte negativamente su ahorro previsional.

Implementación

Cronograma de implementación



El primer paso para aplicar cambios es estar informados.