



NOTA TÉCNICA

Reforma de Pensiones, Ley N° 21.735

Subsecretaría de Previsión Social



Elaborado por profesionales de la Unidad de Análisis de Políticas Previsionales¹

Bárbara Navarrete Antinao, Constanza Morales Lavín, Francesca Simonetti Macaya, Javiera Pastén Palominos²

Jefatura Unidad de Análisis de Políticas Previsionales

Roxana Valdebenito Montenegro

Jefatura Dirección de Estudios Previsionales

Gonzalo Cid Vega

Publicación elaborada y editada por la Subsecretaría de Previsión Social

Se autoriza la reproducción del contenido de este informe citando la fuente correspondiente.

Huérfanos 1273, Santiago de Chile

Julio de 2025

¹ La presente Nota Técnica es fruto de la construcción de minutas informativas elaboradas desde febrero del 2025, una vez aprobada la Ley N° 21.735. Este trabajo se articuló luego en un solo documento que oriente la comprensión de los cambios asociados a la reforma. Se agradecen los comentarios de la Dirección de Coordinación Institucional de la Subsecretaría de Previsión Social por su valioso aporte a la construcción de este insumo.

² Forma parte también de la elaboración de esta nota Paula Vera Pérez, quien fuera profesional de la Unidad de Análisis de Políticas Previsionales hasta marzo del 2025.

CONTENIDO

GLOSARIO DE SIGLAS.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
I. LA REFORMA DE PENSIONES: LEY N°21.735	6
II. PRINCIPALES CAMBIOS AL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE	9
1. Cotización de cargo al empleador	9
2. Seguro Social	12
2.1 Fondo Autónomo de Protección Previsional	13
3. Cambios en la industria y la institucionalidad.....	15
3.1 Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y el Decreto Ley N°3.500	15
3.1.1 Regulación de las AFP y nuevos competidores	15
3.1.2 Licitación de Stock de Afiliados	16
3.1.3 Fin de los Multifondos y creación de Fondos Generacionales	17
3.1.4 Creación del Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones.....	18
3.2 Modificaciones y nuevas atribuciones a la Institucionalidad Previsional	19
3.2.1 Robustecimiento del Instituto de Previsión Social (IPS).....	19
3.2.1 Sistema de Información de Pensiones	21
3.2.2 Cambios al Consejo Consultivo Previsional y a la Comisión de Usuarios	22
III. INSTRUMENTOS Y BENEFICIOS DE LA REFORMA.....	26
1. Aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU)	26
2. Cotización con Rentabilidad Protegida	29
3. Beneficio por Años Cotizados	31
4. Compensación por Diferencias de Expectativas de Vida	35
5. Ampliación del Seguro de Lagunas Previsionales	36
6. Trabajadores Independientes.....	37
6.1 Cotización al Seguro Social para independientes que emiten boletas de honorarios	37
6.2 Cotización simplificada para independientes que NO emiten boletas de honorarios	38
6.3 Prestaciones del Seguro Social para trabajadores independientes (honorarios y no honorarios).....	39
REFERENCIAS	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Calendario de implementación Reforma de Pensiones	8
Figura 2: Estructura de la nueva cotización de cargo al empleador	9
Figura 3: Evolución de la nueva cotización de cargo del empleador	12
Figura 4: Organización institucional del Sistema de Pensiones, Ley N°21.735	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cotizaciones a realizar por empleador con la reforma y su gradualidad.....	11
Tabla 2: Aporte anual al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) desde el Estado	13
Tabla 3: Gradualidad del aumento de la PGU.....	28
Tabla 4: Calendario de incrementos y reajustes del monto de la PGU, desde la publicación de la ley (26 de marzo de 2025)	29
Tabla 5: Gradualidad de la Cotización con Rentabilidad Protegida.....	31
Tabla 6: Beneficiarios y requisitos del Beneficio por Años Cotizados	32
Tabla 7: Calendario de aumento gradual de requisito de meses cotizados para acceder al Beneficio por Años Cotizados, para mujeres	33
Tabla 8: Calendario de reducción de máxima cantidad de meses computables para acceder al beneficio, para hombres y mujeres	34
Tabla 9: Porcentaje de la Compensación por Expectativa de Vida según edad de jubilación.....	36
Tabla 10: Beneficio por Años Cotizados para trabajadores independientes	40

GLOSARIO DE SIGLAS

AFP:	Administradora de Fondos de Pensiones
CCI:	Cuenta de Capitalización Individual
CNU:	Capital Necesario Unitario
CRP:	Cotización con Rentabilidad Protegida
CTI:	Consejo Técnico de Inversiones
FAPP:	Fondo Autónomo de Protección Previsional
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PGU:	Pensión Garantizada Universal
PPF:	Puntaje de Focalización Previsional
SIS:	Seguro de Invalidez y Supervivencia
SP:	Superintendencia de Pensiones

INTRODUCCIÓN

Tras más de dos años de discusión, en el mes de enero del 2025, el proyecto de Reforma de Pensiones se transformó en ley. Esta nueva legislación trae consigo una serie de modificaciones a cuerpos normativos vigentes como la Ley N°21.419 que crea la Pensión Garantizada Universal o el Decreto Ley N°3.500 de 1980, y crea nuevos instrumentos, prestaciones y regulaciones para hacer del Sistema de Pensiones en Chile uno que reconozca el esfuerzo personal y el aporte realizado a la sociedad durante la vida laboral activa.

Esta reforma es el avance más importante en materia previsional de las últimas décadas, que se construye sobre otros avances de gobiernos anteriores, con especial foco en reconocer a las mujeres quienes han trabajado doble jornada, dentro y fuera del hogar, recibiendo pensiones más bajas y, con ello, mayor incertidumbre en la vejez.

La reforma crea un sistema mixto de pensiones, con tres pilares de contribución. Además del aporte del Estado a través de la PGU y del ahorro personal, se crea un nuevo Seguro Social con cargo a las y los empleadores quienes también aportarán con una cotización del 8,5%, lo que se va a implementar de manera gradual para equilibrar la necesidad de mejorar las pensiones con la responsabilidad de proteger el empleo.

Adicionalmente, la reforma introduce cambios importantes a la industria previsional, estableciendo mecanismos para que ésta sea más eficiente y transparente. Estas modificaciones son un incentivo para que aumente la competencia, para que entren nuevos actores y, lo más importante, para que se reduzcan los costos de administración para las y los afiliados y aumenten las pensiones.

La Reforma de Pensiones fue posible tras un amplio acuerdo político y social. A la fecha se encuentra en su etapa de implementación, la que será gradual, tanto en la entrega de los beneficios que establece como en las modificaciones en la estructura de financiamiento del sistema y su forma de administración. La nueva ley implicará un robustecimiento de la institucionalidad previsional en Chile y una mejora en el monto de las pensiones que reciben y recibirán las y los pensionados, con un especial esfuerzo en el cierre de brechas de género y en potenciar la solidaridad intergeneracional.

I. LA REFORMA DE PENSIONES: LEY N°21.735

Al evaluar la suficiencia y cobertura de la Seguridad Social en nuestro país entendida, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad de ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia³, se reconoce una deuda impostergable con las personas mayores y el monto de las pensiones autofinanciadas recibidas tras más de 40 años de vigencia del Sistema de Capitalización Individual normado en el Decreto Ley N°3.500 de 1980.

Con un sistema previsional basado en una lógica preferentemente individual, el estudio *sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios*⁴, mostró que para quienes se pensionaron por vejez entre los años 2015 y 2022, la mediana de la tasa de reemplazo alcanzó un 27% en caso de los hombres y un 11% en caso de las mujeres, no logrando mitigar la pobreza en la vejez. A pesar de la incorporación del Pilar Solidario en la Reforma de Pensiones del año 2008, las pensiones seguían siendo bajas, no logrando compensar la situación que enfrentan los adultos mayores en su vida laboral pasiva.

Así, tras más de una década de debates y propuestas, y después de más de dos años de discusión del proyecto en particular, en enero del 2025 el Congreso Nacional despachó para ley la Reforma de Pensiones, siendo publicada en el Diario Oficial el 26 de marzo del mismo año. Con ello, se inicia el camino de transformación del modelo de pensiones en Chile, incorporando principios rectores como la perspectiva de género, la solidaridad intergeneracional y la eficiencia en la administración de los fondos para entregar mejores pensiones.

La reforma crea el Seguro Social Previsional, en adelante Seguro Social, el que tendrá por finalidad financiar las prestaciones de carácter contributivo, con componentes de solidaridad intergeneracional y de superación de brechas de género. Este nuevo instrumento se financiará con la nueva cotización de cargo del empleador y será administrado por el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) que tendrá una estructura autónoma y patrimonio propio a cargo de un órgano administrador que contará con un Consejo Directivo. Este seguro, con su componente transitorio y permanente, entregará como prestaciones el Beneficio por Años Cotizados y la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida, e incorporará los beneficios derivados del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) del artículo 59 del Decreto Ley N°3.500 de 1980.

Por su parte, ante el diagnóstico de descrédito de la industria de las AFP, la reforma estableció mejoras para potenciar su eficiencia y rentabilidad. De esa forma, no sólo se establecen medidas para lograr mayores niveles de transparencia y reducción de las comisiones de las Administradoras con la Licitación de Stock de Afiliados, sino que se promueve la competencia, posibilitando la entrada de nuevas entidades gestoras como cooperativas, administradoras de fondos no bancarias o cajas de compensación, entre otras. Junto con ello, se fortalece la institucionalidad del Instituto de Previsión

³ Convenio 102, Organización Internacional del Trabajo

⁴ Estudio sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios. Superintendencia de Pensiones y Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

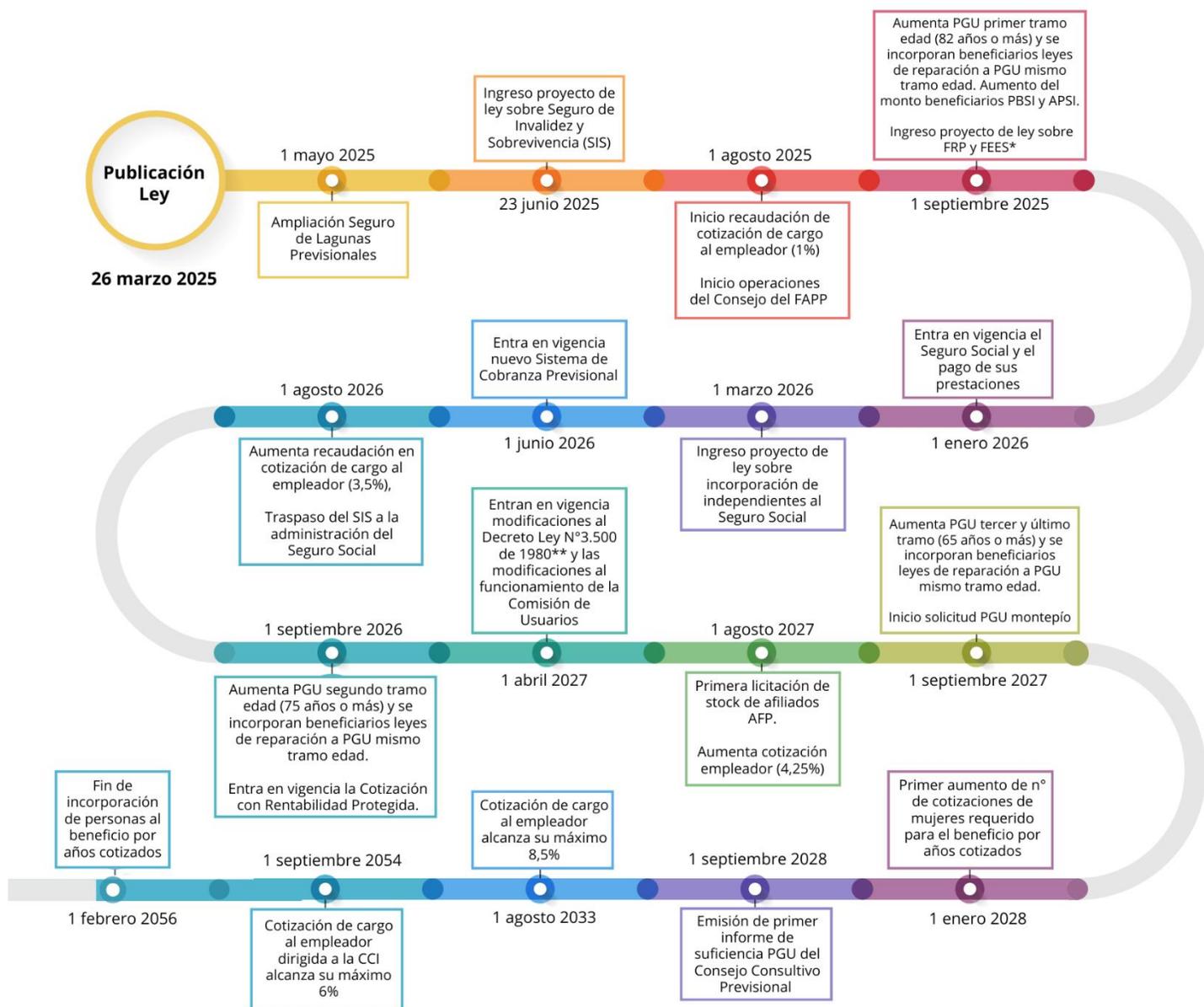
Social (IPS), posibilitando que este preste servicios de apoyo y gestión de cuentas a las Administradoras de Fondos de Pensiones por medio de licitaciones públicas.

En el tránsito a la mejora estructural de las pensiones autofinanciadas, se fortalece en paralelo la Pensión Garantizada Universal (PGU), aumentando su monto de forma progresiva por tramo etario hasta los \$250.000, mejorando el acceso de las personas beneficiarias de leyes reparatorias e incorporando un complemento para alcanzar el monto de la PGU a las personas beneficiarias de montepío de CAPREDENA y DIPRECA, siempre en la medida que se cumpla con los requisitos establecidos en la ley.

La reforma, entre otras cosas, reincorpora al empleador en las cotizaciones, destinando una parte a las cuentas individuales de las personas y otra al Seguro Social, reconociendo el esfuerzo personal, reduciendo la desigualdad previsional que viven las mujeres y fortaleciendo la Seguridad Social, junto con incorporar más competencia y transparencia en la industria de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en favor de la rentabilidad de los fondos. De esta forma se logra lo comprometido: mejorar las pensiones de los actuales y futuros pensionados, regular la industria y corregir desigualdades estructurales.

Con todo, la Reforma de Pensiones inició su camino de modificaciones al Sistema Previsional chileno en marzo del 2025 y seguirá su curso en marco de la calendarización establecida en la ley (figura 1) para mejorar la vejez de las y los chilenos.

Figura 1: Calendario de implementación Reforma de Pensiones



Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

*FRP corresponde al Fondo de Reserva de Pensiones y el FEES corresponde al Fondo de Estabilización Económica y Social

**El 1 de abril del 2027 entran en vigencia modificaciones al Decreto Ley N°3.500 de 1980 como los Fondos Generacionales que reemplazan la estructura de Multifondos.

Nota: En febrero de cada año la PGU se reajusta automáticamente según el IPC (de ser positivo). La figura no muestra todo el período que demorará alcanzar la recaudación máxima de la cotización de cargo al empleado, proceso que inicia el 1 de agosto del 2025 y culmina el 1 de agosto del 2023. Lo mismo ocurre con el proceso completo del reajuste al beneficio por años cotizados que inicia su implementación el 1 de febrero de 2026 y culmina el ingreso de nuevos beneficiarios el 1 de febrero de 2056. Se muestran los principales hitos de implementación.

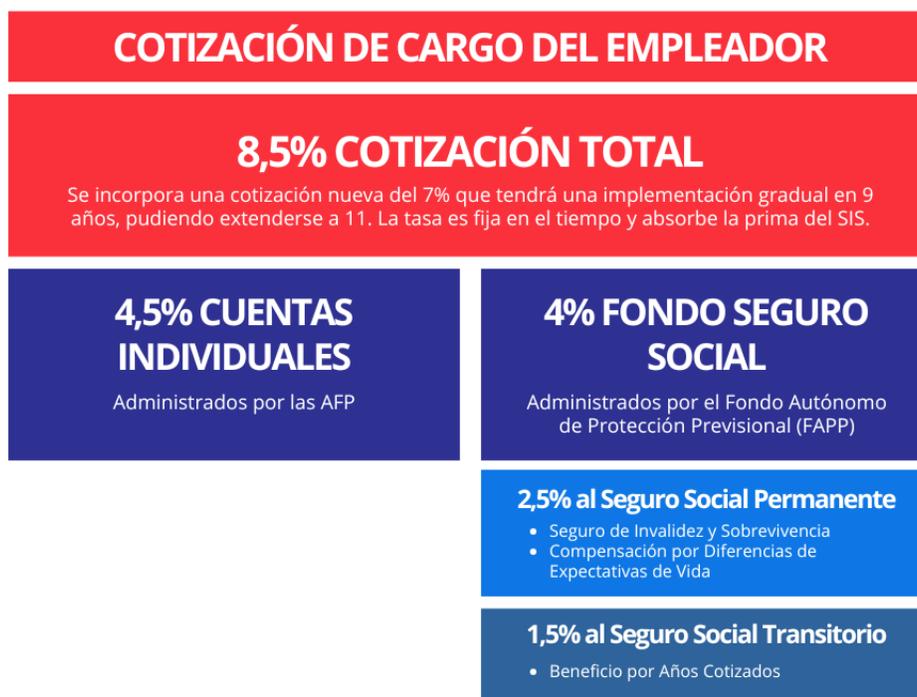
II. PRINCIPALES CAMBIOS AL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE

La Reforma de Pensiones se propuso no sólo mejorar las pensiones de los futuros pensionados sino también para los actuales pensionados. Adicionalmente, se propuso fortalecer el aporte del Estado como mecanismo compensatorio de las bajas pensiones resultantes de la capitalización individual y cerrar brechas de género con instrumentos basados en la solidaridad y el aporte de más actores como los empleadores, reincorporando al sistema su componente tripartito, con participación del Estado, trabajadores, trabajadoras y empleadores. Con esto, se presentan a continuación los principales cambios que incorpora la reforma al Sistema de Pensiones en Chile.

1. Cotización de cargo al empleador

Con el objetivo de mejorar las pensiones de actuales y futuras generaciones, robusteciendo la solidaridad social en ello, la reforma estableció una **nueva tasa de cotización con cargo al empleador** del 7% para alcanzar un 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. Esta tasa es fija en el tiempo y absorbe la prima del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS). Su implementación será gradual y se distribuirá de la forma que muestra la figura 2:

Figura 2: Estructura de la nueva cotización de cargo al empleador



Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

- **Un 4,5% a las cuentas individuales**, este aporte del empleador ingresará a las cuentas de capitalización individual de los afiliados en las mismas condiciones que la actual cotización de cargo del trabajador, siendo administrado por las AFP. El porcentaje se expandirá gradualmente a medida que se reduzca el aporte a la Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP), elevando el aporte del empleador a las cuentas individuales a 6% después del año 30 de la reforma.
- **Un 2,5% al Seguro Social Permanente**, para efectos de financiar la Compensación por Diferencias de Expectativas de Vida y la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Esta cotización cubrirá los riesgos de invalidez, sobrevivencia y diferencial de expectativas de vida entre hombres y mujeres, igualando las pensiones de hombres y mujeres que se pensionan a la misma edad, teniendo el mismo saldo acumulado y grupo familiar.
- **Un 1,5% al Seguro Social Transitorio**, como una cotización con rentabilidad protegida (Cotización con Rentabilidad Protegida) para efectos de financiar el Beneficio por Años Cotizados. Este aporte será enterado íntegramente a la pensión del afiliado, con reajustes e intereses, una vez que éste se acoja a jubilación. Esta cotización diferida será de carácter transitorio por un período de 30 años. Al final del período de vigencia de la Cotización con Rentabilidad Protegida, y de forma gradual, el 1,5% destinado a financiar el Beneficio por Años Cotizados se destinará íntegramente a las Cuentas de Capitalización Individual de los afiliados.

La nueva cotización de cargo de las y los empleadores que alcanzará un 8,5% tendrá una implementación progresiva de un 1% anual en un periodo de 9 años (hasta el 2033), el que puede extenderse a 11 años (hasta el 2035), siempre que se cumplan las condiciones que señala la misma ley, con la distribución que describe la tabla 1. Este proceso contará con **cuatro grandes hitos**: (i) agosto 2025 con un 1% de cotización adicional; (ii) agosto 2033, la cotización del empleador llegará al 8,5%; (iii) septiembre 2045, comienza a disminuir el aporte al Seguro Social pasando a la cuenta individual de las y los trabajadores; y (iv) septiembre de 2054, la cotización del empleador se distribuirá en un 6% a la cuenta individual del trabajador y en un 2,5% al Seguro Social. La tabla 1 y la figura 3 complementan la comprensión de la gradualidad que tendrá la nueva cotización y cómo se comportará el Seguro Social, tanto en su componente transitorio como en el permanente.

Tabla 1: Cotizaciones a realizar por empleador con la reforma y su gradualidad

Mes aumento gradualidad	SIS Seguro de invalidez y sobrevivencia administrado por las AFP	Distribución de cotización del empleador con la Reforma			Total cotización del empleador con la Reforma	COTIZACIÓN EMPLEADOR TOTAL
		Cotización a la Cuenta de Capitalización Individual del trabajador	Aporte al Fondo Autónomo de Protección Social (Seguro Social)			
			Cotización rentabilidad protegida	Cotización SIS** y compensación por diferencias de expectativas de vida		
Antes de la Reforma	1,88%*	No existe	No existe	No existe	No existe	1,88%
Agosto 2025	1,88%	0,1%	No existe	0,9%	1,0%	2,88%
Agosto 2026	No existe**	0,1%	0,9%	2,5%	3,5%	3,5%
Agosto 2027	No existe**	0,25%	1,5%	2,5%	4,25%	4,25%
Agosto 2028	No existe**	1,0%	1,5%	2,5%	5,0%	5,0%
Agosto 2029	No existe**	1,7%	1,5%	2,5%	5,7%	5,7%
Agosto 2030	No existe**	2,4%	1,5%	2,5%	6,4%	6,4%
Agosto 2031	No existe**	3,1%	1,5%	2,5%	7,1%	7,1%
Agosto 2032	No existe**	3,8%	1,5%	2,5%	7,8%	7,8%
Agosto 2033	No existe**	4,5%	1,5%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2045***	No existe**	4,65%	1,35%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2046	No existe**	4,8%	1,2%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2047	No existe**	4,95%	1,05%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2048	No existe**	5,1%	0,9%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2049	No existe**	5,25%	0,75%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2050	No existe**	5,4%	0,6%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2051	No existe**	5,55%	0,45%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2052	No existe**	5,7%	0,3%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2053	No existe**	5,85%	0,15%	2,5%	8,5%	8,5%
Septiembre 2054	No existe**	6,0%	0,0%	2,5%	8,5%	8,5%

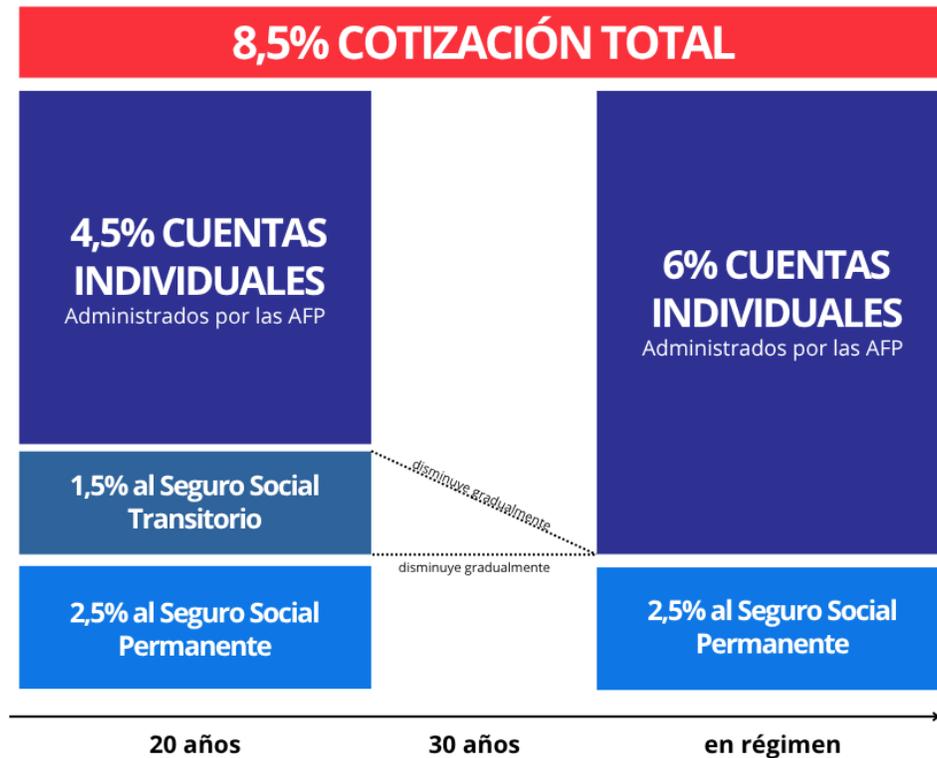
Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

* Desde julio de 2025, la tasa vigente del SIS para empleadores, afiliadas y afiliados independientes y voluntarios es de 1,88% de las remuneraciones y rentas imponible, tanto para mujeres como hombres.

** **A partir del 1 de agosto 2026, el 3,5% de cotización del empleador incluirá el SIS pues su administración pasará al Seguro Social.** Hasta entonces, la cotización del SIS se seguirá realizando según la legislación vigente, es decir, se deberá enterar la cotización de este a las Administradoras de Fondos de Pensiones.

*** Fecha de referencia refiere a la gradualidad para que el 6% de la cotización extra del empleador vaya a la cuenta de capitalización individual del trabajador (1° día del mes 241°, desde el 1° día del 5° mes siguiente a la publicación de la ley (mes 246)).

Figura 3: Evolución de la nueva cotización de cargo del empleador



Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

2. Seguro Social

La Reforma de Pensiones establece una serie de modificaciones a normativa vigente y crea instrumentos con el objetivo de mejorar las pensiones de los pensionados actuales y futuros, por medio de elevar sus tasas de reemplazo y compensar las brechas de pensión entre mujeres y hombres, particularmente aquellas que se derivan de las diferencias de expectativas de vida. Esto lo hace a partir de la evidencia, la evaluación del funcionamiento del modelo de capitalización individual y de la relevancia de la PGU como componente que ha permitido compensar las bajas pensiones.

El Seguro Social, es el instrumento creado en la reforma con la **finalidad de financiar prestaciones con elementos de carácter contributivo, complementos por brechas de género, y promoviendo la solidaridad intergeneracional**. Éste será financiado, en su parte transitoria y permanente, con la cotización de cargo de los empleadores, la cual se enterará en el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), definido más adelante.

Estarán sujetos al Seguro Social los trabajadores dependientes con contrato vigente o que inicien o reinicien actividades laborales **a contar del 1 de agosto del 2025**. El inicio de la relación laboral de un trabajador no sujeto al Seguro Social generará la incorporación automática de éste al Seguro y establecerá la obligación de cotizar del empleador en los términos que define la ley. Por su parte, las

prestaciones del Seguro Social serán las pensiones derivadas del **Beneficio por Años Cotizados** y la **Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida**. También serán prestaciones del Seguro Social los beneficios derivados del **Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS)**⁵ del artículo 59 del Decreto Ley N°3.500 de 1980. Las personas pensionadas por vejez o invalidez tendrán derecho al Beneficio por años Cotizados y la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida a partir del **1 de enero de 2026**.

Las prestaciones del Seguro Social relativas al Beneficio por Años Cotizados y a la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida, que correspondan a cada persona, se sumarán y se expresarán **en una pensión y compondrán el cálculo de la pensión base**. Esta pensión será un ingreso constitutivo de renta en virtud de lo dispuesto en el artículo n°1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta e imponible para salud.

2.1 Fondo Autónomo de Protección Previsional

El Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) tiene como objetivo **financiar las prestaciones del Seguro Social**. Será el Fondo y no el Tesoro Público quien asuma legalmente el pago de los beneficios del Sistema Previsional. Este Fondo tendrá un patrimonio independiente y separado del patrimonio de su administrador. Los bienes que lo componen serán **inembargables**.

El Fondo estará constituido por:

- Las cotizaciones de cargo del empleador.
- Las cotizaciones para el Fondo que procedan durante los periodos de incapacidad laboral temporal de origen común, maternal o de la ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de cargo del empleador.
- El producto de los intereses, reajustes y recargos que se apliquen.
- Las donaciones que se le hagan, así como las herencias o legados que acepte.
- Sus inversiones y las rentabilidades de éstas.
- Un aporte anual del Estado que ascenderá a los montos establecidos en la tabla 2.

Tabla 2: Aporte anual al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) desde el Estado

Año	Aporte anual al Fondo (millones de UTM)
2028	2,2
2029	2,2
2030	5,0
2031	7,0
2032	9,0
2033	10,0
2034	12,0
2035	13,0
2036	14,0

⁵ El 23 de junio del 2025 el presidente de la República ingresó el proyecto de ley que modifica el decreto ley N°3.500 de 1980, en materia de Seguro de Invalidez y Supervivencia, en razón del plazo definido en el artículo transitorio decimosexto de la reforma de pensiones.

2037	15,0
------	------

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

La **administración del Fondo estará a cargo de un organismo autónomo**, de carácter técnico, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio. Este organismo administrador se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda y le corresponderá:

- Establecer la distribución de las inversiones de los recursos del FAPP conforme a la ley y al régimen de inversión establecido.
- Contratar servicios de administración de carteras de inversión de los recursos del FAPP.
- Establecer la política de inversiones y la política de solución de conflictos de intereses en relación con el FAPP.
- Transferir al Instituto de Previsión Social (IPS) o a quien éste indique, a las Administradoras de Fondos de Pensiones, a las compañías de seguro y entidades correspondientes, los recursos del FAPP, cuando corresponda para el pago de las prestaciones y beneficios establecidos en la ley.
- Velar por la sustentabilidad financiera del Fondo a lo largo de las generaciones.
- Velar por el cuidado de su patrimonio mediante una eficiente e idónea administración de sus recursos y bienes.
- Solicitar a los organismos públicos la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- Suscribir convenios con organismos nacionales, internacionales o extranjeros, sean estos públicos o privados.

Será este organismo quien deberá licitar la administración de carteras de inversión para la totalidad de los recursos del Fondo. Esta licitación podrá ser adjudicada a un solo administrador o a diversos administradores, por el **plazo máximo de 10 años**. En caso de no haber interesados para administrar las carteras de inversión, el **Servicio de Tesorerías** podrá realizar la gestión de inversiones del Fondo, previa autorización del Ministerio de Hacienda, por el periodo necesario hasta el momento que se adjudique una nueva licitación.

El organismo administrador contará con un **Consejo Directivo**. Uno de sus integrantes ejercerá la presidencia del Consejo y otro, la vicepresidencia. Los órganos de dirección serán el Consejo Directivo y el **Director Ejecutivo**. Al Consejo Directivo le corresponderá la dirección superior mientras que el Director Ejecutivo tendrá a su cargo la dirección administrativa y técnica del administrador del Fondo, con calidad de jefe de servicio.

El Consejo Directivo estará constituido por 5 consejeros designados por el Presidente de la República, previo acuerdo del Senado, quienes durarán 6 años en sus cargos, y podrán ser reelegidos para un nuevo periodo consecutivo por una sola vez. El Consejo deberá presentar al Senado, en el mes de mayo de cada año, una evaluación del FAPP del año en curso y del anterior, especialmente, de su sustentabilidad, de su administración y de la gestión de las inversiones realizadas por las entidades.

El organismo administrador y su personal estarán sujetos a la fiscalización de la Contraloría General de la República y a las facultades normativas, de fiscalización y sancionatorias de la Superintendencia de Pensiones. Su financiamiento se establecerá a través de un presupuesto anual, el que deberá ser aprobado por su Consejo Directivo y por el Ministerio de Hacienda.

3. Cambios en la industria y la institucionalidad

Entre los fundamentos y objetivos de la Reforma de Pensiones, se encuentra la de mejorar la eficiencia del sistema, redefinir el rol del sector privado y robustecer la libertad de elección para las y los afiliados. Todo lo anterior, se representa en la **reorganización de la industria privada y el reforzamiento de la institucionalidad pública**, buscando contribuir con ello no sólo a tener mejores pensiones sino un mejor Sistema de Pensiones para el país.

3.1 Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y el Decreto Ley N°3.500

La Reforma de Pensiones establece una serie de modificaciones al Decreto Ley N°3.500 de 1980, sobre la base de puntualizar el rol de las Administradoras de los Fondos de Pensiones, establecer reordenamientos en cuanto al funcionamiento de instrumentos de inversión como los Multifondos y definir mecanismos claros sobre la deuda previsional en las cuentas de capitalización individual, entre otros que se presentan a continuación.

Las modificaciones que la ley introdujo en el Decreto Ley N°3.500 de 1980, entrarán en vigencia el primer día del vigesimoquinto mes siguiente a su publicación en el Diario oficial, es decir, el **1 de abril del 2027**. Lo anterior, sin perjuicio de los plazos establecidos para algunas modificaciones en particular.

3.1.1 Regulación de las AFP y nuevos competidores

Uno de los aspectos centrales respecto a la industria de las Administradoras de Fondos de Pensiones que aborda la reforma es su regulación y **la entrada de nuevos competidores** para fortalecer la libertad de elección de las y los afiliados. De esta forma, en cuanto a la regulación, la reforma determina que las Administradoras deberán **contabilizar separadamente los costos de la función de gestión de inversiones y los costos de las demás funciones de las que sean responsables**, esto permitirá identificar de mejor forma los gastos en los que incurren las AFP y favorecer la fiscalización activa. Adicionalmente, se faculta a las Administradoras a subcontratar a otros proveedores (uno o más) para la ejecución de funciones distintas a la gestión de inversiones. El IPS constituye uno de los prestadores de servicio posible, siendo su precio y modalidades de pago establecido en un decreto supremo conjunto emanado por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Hacienda. Las AFP estarán obligadas a mantener un registro público que individualice a los proveedores que subcontraten para los servicios que les compete, con excepción de la inversión de los fondos.

Junto con lo anterior, previo a la Reforma de Pensiones, las AFP podían encargar la función de administración de cartera del Fondo de Pensiones únicamente a sociedades anónimas que

cumplieran con los requisitos señalados en la ley. Ello se reemplaza, en favor de **aumentar la competencia en la industria**, posibilitando la constitución de nuevos competidores pues se establece⁶ que podrán concurrir a la constitución de una Administradora de Fondos de Pensiones las administradoras generales de fondos que no sean filiales de una entidad bancaria, las Cooperativas de Ahorro y Crédito fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y todas las demás entidades naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que cumplan con los requisitos establecidos por la Superintendencia de Pensiones y la autorización previa de la CMF. Se destaca además que ninguna Administradora podrá pertenecer al mismo grupo empresarial que otra.

3.1.2 Licitación de Stock de Afiliados

Hasta antes de la publicación de la reforma, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 160° del Título XV del Decreto Ley N°3.500 de 1980, la Superintendencia de Pensiones era la encargada de realizar una licitación pública para adjudicar el servicio de administración de Cuentas de Capitalización Individual de las personas que se incorporaran al sistema como trabajadores dependientes, independientes y afiliados voluntarios a la AFP que se adjudicara dicha licitación. Uno de los criterios de selección es que ofrezcan cobrar la menor comisión por depósito de cotizaciones periódicas a la que refieren las bases. Bajo esa misma premisa de competitividad, es que la reforma reemplaza lo anterior para establecer la Licitación de Stock de Afiliados con el **objetivo de promover una mayor competencia y una reducción en los costos de administración de los fondos de pensiones** para las y los afiliados.

Este nuevo mecanismo establece la realización de licitaciones cada 24 meses, donde el primer día del sexto mes siguiente a la adjudicación, se incorporan a la Administradora adjudicataria todas las personas pertenecientes al grupo de afiliados definido como el 10% del total de afiliados al sistema que no estén pensionados. La **selección de dicho grupo tendrá un carácter aleatorio y representativo de esos afiliados**, de acuerdo con lo que establezca una Norma de Carácter General de la Superintendencia de Pensiones.

En el proceso de licitación podrán participar las AFP existentes, siempre que cuenten con una participación de mercado al mes anterior al llamado a licitación inferior al 25%, medido como porcentaje del total de los afiliados no pensionados. También podrán participar aquellas personas jurídicas nacionales o extranjeras que aún no estén constituidas como tales, debiendo contar con el certificado provisional de autorización que define la Ley N°18.046 en su artículo 130.

El llamado a licitación para adjudicar la primera licitación sujeta a las disposiciones del Título XV del Decreto Ley N°3.500 de 1980, deberá efectuarse a más tardar el primer día del vigesimonoveno mes siguiente a la publicación de la presente ley, es decir, el **1 de agosto del 2027**. Por su parte, la primera adjudicación de la licitación deberá efectuarse al primer día del trigésimo tercer mes siguiente al de la publicación de la presente ley⁷, es decir, el **1 de diciembre del 2027**.

⁶ Título V, Artículo N°67, Numeral 5 (reemplaza el artículo 23 bis del Decreto Ley N°3.500 de 1980)

⁷ Párrafo 3°, Disposiciones transitorias al decreto ley N°3.500, de 1980, artículo vigesimosegundo.

3.1.3 Fin de los Multifondos y creación de Fondos Generacionales

Una de las principales modificaciones al modelo de administración de fondos previsionales que incorpora la reforma es el término de los Multifondos para dar paso a la creación de Fondos Generacionales. Al reemplazar el artículo 23° del Decreto Ley N°3.500 de 1980, la ley establece que cada administradora mantendrá **Fondos Generacionales estructurados según cohortes de afiliados de acuerdo con rangos etarios, siguiendo un criterio de ciclo de vida**, con el objetivo de proveer pensiones sujeto a niveles de aceptables de riesgo.

Las cotizaciones obligatorias se depositarán en el Fondo Generacional que corresponda según la edad del afiliado, es decir, **no será elección del afiliado el fondo en que se encuentren sus ahorros previsionales sobre la base de asegurar rentabilidad acorde al ciclo de vida de los futuros pensionados**. Cabe destacar que, según el estudio “Evolución y desempeño individual de los cambios de fondos en el Sistema de Pensiones” realizado por la Superintendencia de Pensiones, el 77,5% y el 72,3% de los afiliados que realizó cambios de fondo en sus respectivas AFP, la mayoría desde el fondo A al fondo E y viceversa, tuvo un peor desempeño en su estrategia que si se hubiera quedado en el fondo original o en la estrategia por defecto, respectivamente. En caso de los saldos resultantes de **cotizaciones de ahorros voluntarios**, que sean administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones, se depositarán **en el Fondo Generacional que haya elegido el afiliado**. De no haber elegido, sus ahorros se depositarán en el fondo correspondiente al de su cotización obligatoria.

Será a partir de una Norma de Carácter General de la Superintendencia de Pensiones que se regulará la forma específica en que se asignarán los fondos de cada afiliado a un Fondo Generacional. El número y estructura de los fondos serán determinados en el **Régimen de Inversión**, en consideración a una apropiada diversificación según las características de cada cohorte y las posibilidades de conformar carteras de inversiones adecuadas para cada agrupación, que **no podrá ser inferior a 10 Fondos Generacionales**.

La reforma establece **cambios en el Régimen de Inversión**, permitiendo que este establezca límites de inversión y medidas de riesgo que considere adecuados para el mejor funcionamiento de los Fondos. El Régimen de Inversión, según la ley, deberá **establecer carteras de referencia** que consideren el objetivo final de pensión para cada uno de los Fondos Generacionales **y márgenes de desviación máximos de retorno para cada uno de ellos**. Para esto, tanto la Superintendencia de Pensiones como el Consejo Técnico de Inversiones (CTI) deberán contar con uno o más estudios contratados con personas naturales o jurídicas con vasta experiencia en la materia. Se realizarán revisiones periódicas de las carteras de inversión, al menos cada siete años. Adicionalmente, la Superintendencia de Pensiones informará públicamente, al menos una vez al año, sobre el desempeño de los Fondos Generacionales en relación con el desempeño de las carteras de referencia, para cada Fondo y para cada una de las Administradoras.

El Régimen de Inversión establecerá un mecanismo de **incentivos al desempeño**, el que considera que las Administradoras de Fondos de Pensiones recibirán una retribución con cargo al Fondo si la rentabilidad supera la del portafolio de referencia más la desviación permitida en 36 meses, mientras que deberán aportar al Fondo si el rendimiento es menor al nivel de referencia inferior. Este modelo

de premios y castigos sustituye la rentabilidad mínima actual. El premio y castigo **no podrán exceder el equivalente al 15% de las comisiones promedio** cobradas por todos los administradores.

Los Fondos Generacionales a que se refiere el artículo 23 del Decreto Ley N°3.500 de 1980, modificado por la Reforma de Pensiones (Ley N°21.735) entrarán en vigencia a partir del primer día del vigésimo quinto mes siguiente a la publicación de esta ley⁸, es decir, **el 1 de abril del 2027**. Mientras no entren en vigencia los Fondos Generacionales, seguirá vigente el esquema de Multifondos en el Sistema de Pensiones. El **Régimen de Inversión de los Fondos Generacionales** deberá estar dictado a más tardar el primer día del décimo octavo mes, es decir, **1 septiembre 2026**.

3.1.4 Creación del Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones

La Ley N°21.735, en miras de robustecer la institucionalidad vigente, mandató la creación de un Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones, introduciendo modificaciones a la Ley N°17.322, sobre cobranza de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social, modificaciones que tienen por objetivo establecer un modelo centralizado de persecución de las deudas, prejudicial y judicial, para **recuperar las cotizaciones no pagadas por un mismo empleador**.

La mantención y financiamiento del Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones es de cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) para aquellas cotizaciones adeudadas que se señalan en el Título III del Decreto Ley N°3.500 de 1980. Para el caso de las cotizaciones establecidas para el Seguro Social Previsional, será el Instituto de Previsión Social (IPS) quien contribuirá a su financiamiento en las mismas condiciones y con las mismas facultades y obligaciones que las AFP.

En los casos en que un empleador adeude cotizaciones previsionales a trabajadores que se encuentran incorporados a distintas AFP, éstas deberán demandar el cobro de las cotizaciones adeudadas de forma conjunta, en un mismo juicio, haciendo uso del Sistema Único de Cobranzas de Cotizaciones, rigiendo para ello las normas contenidas en el Título III del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil. Por su parte, el IPS deberá demandar el cobro de las cotizaciones adeudadas del Seguro Social, por intermedio del mismo Sistema Único, conjuntamente con las Administradoras.

Si se tratase de cotizaciones previsionales normadas en el Decreto Ley N°3.500 de 1980, y de la Ley N°19.728 sobre Seguro de Desempleo, las AFPs y la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberán agotar las gestiones que tengan por objeto aclarar la existencia de cotizaciones previsionales impagas y, en su caso, obtener el pago de aquellas que corresponda.

Las modificaciones a Ley N°17.322 que introduce la reforma, incluido en ello la creación del Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones, entrarán en vigencia a contar del primer día del décimo quinto mes siguiente a la publicación de la misma, es decir, a contar **del 1 de junio del 2026**.

⁸ Párrafo 3° Disposiciones transitorias al decreto ley N° 3.500, de 1980, artículo vigésimo.

3.2 Modificaciones y nuevas atribuciones a la Institucionalidad Previsional

El fortalecimiento de la institucionalidad previsional pública tiene por objetivo no sólo dar sostenibilidad a un sistema de pensiones mixto, con un componente de solidaridad social a través de la Pensión Garantizada Universal (PGU) y de las prestaciones contributivas que otorgará el Seguro Social, sino también para asegurar la entrega de un mejor servicio para las y los actuales y futuros pensionados.

3.2.1 Robustecimiento del Instituto de Previsión Social (IPS)

El Instituto de Previsión Social (IPS) es un servicio público descentralizado, creado por el artículo 53° de la Ley 20.255 del 2008. Su principal función es gestionar y coordinar el pago de pensiones y otros beneficios previsionales, especialmente en cuanto a regímenes administrados por el Estado, como el Pilar Solidario de Pensiones, el antiguo sistema de reparto administrado anteriormente por el ex INP, la Pensión Garantizada Universal, leyes reparatorias y otras leyes especiales.

Las funciones del IPS previo a la reforma se pueden resumir en:

- Concesión, pago y mantención de beneficios previsionales, beneficios complementarios y regímenes especiales: concesión, pago, mantención, suspensión o extinción de pago de pensiones y demás beneficios del pilar solidario, sistema de reparto, leyes reparatorias y otras leyes especiales, entre otros.
- Servicio de atención de usuarios en materias previsionales, sociales y otros trámites: actividades de interacción con las personas, por medio de los canales de atención presenciales y no presenciales, y la operación de una ventanilla única presencial y virtual de atención de público (ChileAtiende).
- Recaudación, distribución, compensación y registro de las cotizaciones previsionales y cobranza de deudas previsionales: actividades de recaudación, distribución, compensación y registro de cotizaciones previsionales encomendadas al Instituto, las que incluyen, entre otras: cotizaciones del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y del Régimen de Reparto, de acuerdo a la política de recaudación y cobranza, generando un adecuado registro operativo, coherente con la contabilidad y con los registros financieros.

Con la reforma, el IPS **adquiere un rol más amplio en cuanto a la administración del Sistema de Pensiones**, fortaleciendo su labor en cuanto a la recaudación de cotizaciones, pudiendo prestar servicios a las Administradoras de Fondos de Pensiones y adquiriendo la gestión del Seguro Social Previsional. Con ello, adicional a las funciones ya realizadas por el Instituto, se agregan las siguientes:

- Administración del Seguro Social Previsional⁹: el IPS deberá gestionar el Seguro Social Previsional, para lo cual deberá ejercer las siguientes funciones específicas según el nuevo Artículo 55 bis de la ley N°20.255¹⁰:

⁹ Título VI Modificaciones a otras leyes, artículo 69, inciso 1, numeral 8

¹⁰ Título VI Modificaciones a otras leyes, artículo 69, inciso 1, numeral 9

- Registrar la incorporación al Seguro Social.
- Recaudar y cobrar las cotizaciones de los empleadores para el Seguro Social Previsional, excluidas aquellas que deben ser recaudadas por las AFP para ser abonadas en las cuentas de capitalización individual de los afiliados al sistema de pensiones del Decreto Ley N°3.500, de 1980, salvo que dicho servicio sea subcontratado al referido Instituto en virtud de lo dispuesto en el artículo 23 del citado decreto ley.
- Registrar las cotizaciones para el Seguro Social.
- Efectuar las transferencias que corresponda al administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP).
- Calcular y otorgar beneficios, según sea el caso.
- Pagar las prestaciones correspondientes.
- Efectuar todas las labores tendientes a cumplir con la citada función, sin perjuicio de las funciones del administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP).

La cobranza de las cotizaciones de los empleadores se efectuará en base a lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 de 1980, a través del nuevo Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones, en el que el IPS participará y contribuirá en igualdad de condiciones que las Administradoras. Los gastos en que incurra el IPS por este concepto serán de cargo del administrador del FAPP¹¹.

Sin perjuicio de lo anterior, para ejercer las funciones detalladas anteriormente el IPS deberá ceñirse a lo dispuesto por la Superintendencia de Pensiones, mediante la correspondiente Norma de Carácter General.

Finalmente, de acuerdo con el artículo trigésimo sexto de las disposiciones transitorias de la reforma, dichas funciones del IPS **entraron en vigencia a contar de la publicación de la ley**.

- Prestación de Servicios a las AFP: tal como lo establecen las modificaciones que la reforma realiza al artículo 23 del decreto ley 3.500, de 1980¹², las AFP podrán subcontratar algunas de sus funciones con uno o más proveedores, con excepción de la gestión de inversiones, facultando al IPS como uno de los organismos que podrá prestar dichos servicios.

Para efectos de que el IPS ofrezca la realización de funciones de soporte a las AFP, se deberán fijar los precios y modalidades de pago de los servicios mediante un decreto supremo conjunto emanado por los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, considerando que financien los costos que se requieran para la provisión de dicho servicio, lo que deberá estar sustentado técnicamente en un informe, el cual deberá ser público.

Sin perjuicio de lo anterior, el IPS también podrá subcontratar las funciones que ofrezca a las AFP. Los ingresos y gastos generados por el ejercicio de estas funciones deberán ser consignados en un programa presupuestario específico para estos efectos. Sobre los costos

¹¹ Título V, Modificaciones al decreto ley N°3.500, de 1980, artículo 67, inciso 1, numeral 3.

¹² Título V, Modificaciones al decreto ley N°3.500, de 1980, artículo 67, inciso 1, numeral 4.

de los servicios prestados, el IPS deberá remitir un informe anual a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos y a las comisiones de Hacienda de la Cámara de Diputados y del Senado, dentro del primer cuatrimestre de cada año¹³. Finalmente, de acuerdo con el artículo trigésimo tercero de las disposiciones transitorias de la reforma, el IPS podrá prestar a las AFP dichas funciones **a contar de la publicación de la ley**.

- Facultades en relación con el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP): el FAPP estará a cargo de un organismo autónomo con patrimonio propio. Sin embargo, entre las funciones y atribuciones que tendrá el órgano administrador del FAPP, existen algunas que tienen directa relación con el IPS. Por un lado, el administrador del FAPP deberá transferir recursos del FAPP cuando corresponda al IPS o a quien éste indique (Administradoras de Fondos de Pensiones, a las compañías de Seguro u otras entidades correspondientes), para el pago de las prestaciones y beneficios que la ley establece. Por otro lado, el administrador deberá proporcionar la información que el IPS le requiera, en conformidad a la ley¹⁴.

Desde la publicación de la ley, el IPS y el administrador del FAPP podrán contratar directamente o celebrar convenios respecto a los servicios necesarios para la ejecución de las funciones relacionadas con la implementación y funcionamiento del Seguro Social Previsional con una o más entidades públicas o privadas que garanticen la cobertura nacional, según corresponda. Dichos contratos y convenios no podrán tener una duración superior a treinta y seis meses, contados desde la publicación de la presente ley.

3.2.1 Sistema de Información de Pensiones

En favor de facilitar la comprensión del Sistema de Pensiones y apoyar la toma de decisiones de las y los afiliados al mismo, la reforma establece que la Superintendencia de Pensiones (SP) deberá administrar un Sistema de Información de Pensiones. Este sistema tendrá por objetivo **proporcionar a los afiliados información respecto de los derechos previsionales que les correspondan, para facilitar el ejercicio de éstos de manera integral, y contar con información que permita orientarles durante su vida activa y para su retiro**. Asimismo, otorgará información a los pensionados sobre las prestaciones previsionales que se encuentran percibiendo.

Este sistema contará con información consolidada y completa sobre las cotizaciones voluntarias, los depósitos de ahorro previsional voluntario, los depósitos de ahorros previsional voluntario colectivo, los depósitos convenidos, las cuentas de ahorro voluntario, como también de las pensiones y beneficios establecidos en la ley.

Entre la información con la que dispondrá, se encuentra la presentación de estimaciones sobre la pensión proyectada de cada afiliado, considerando todas las prestaciones a las que podría acceder. De esta forma, el nuevo Sistema de Información Previsional será espacio en que se centralizará la

¹³ Título VI, Modificaciones a otras leyes, artículo 69, inciso 1, numeral 9.

¹⁴ Título IV Del Fondo Autónomo de Protección Previsional, artículo 28, inciso 1, numeral 4 y 11.

información previsional con foco en la población afiliada al Sistema de Pensiones reduciendo las brechas de información existentes al momento de tramitar pensiones y prestaciones previsionales.

3.2.2 Cambios al Consejo Consultivo Previsional y a la Comisión de Usuarios

A partir de la publicación de la ley que establece la reforma, tanto el Consejo Consultivo Previsional como la Comisión de Usuarios deberán actualizar sus reglamentos, generados en 2008 a partir de la publicación de la Ley 20.255. En el caso del **Consejo Consultivo Previsional** debe tener incorporadas las modificaciones a sus reglamentos antes de la entrada en vigencia de su nueva función establecida en la ley, es decir, antes del 1 de septiembre de 2028. Por su parte, la **Comisión de Usuarios** debe tener su nuevo reglamento resuelto previo a la entrada en vigencia de las modificaciones sobre su composición y funciones, es decir, antes del 1 de abril del 2027.

Consejo Consultivo Previsional (CCP)

El Consejo Consultivo Previsional fue creado por mandato de la Ley N°20.255 de 2008 y tiene por función asesorar a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda en las materias relacionadas con el Sistema de Pensiones Solidarias y de la Pensión Garantizada Universal. Entre sus principales funciones se encuentran la asesoría oportuna en relación a los métodos, parámetros y criterios que inciden en el otorgamiento de beneficios previsionales y en cuanto a propuestas de modificaciones legales que afecten el sistema solidario previsional, incluido en ello la PGU. Adicionalmente, este órgano debe evacuar un informe anual remitido a los ministerios que asesora y al Congreso Nacional, con una opinión acerca del funcionamiento de la normativa que les compete.

La reforma incorpora una **nueva función al CCP**, la que consiste en que éste **deberá emitir un informe, cada cuatro años y a más tardar el 31 de marzo del año correspondiente, con un análisis de suficiencia del monto de la Pensión Garantizada Universal** vigente al mes de febrero del año en que emita su informe. En el referido análisis considerará la capacidad de la pensión para cubrir gastos básicos, conforme a la metodología vigente para determinar la línea de la pobreza y otras variables, tales como, el índice de remuneraciones y el crecimiento de la economía, conforme a la metodología establecida en un reglamento expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual será también suscrito por el Ministerio de Hacienda. El resultado del informe deberá concluir en una propuesta de monto para la Pensión Garantizada Universal el que, en ningún caso, podrá ser inferior al monto vigente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley N°21.419.

En el caso de que el Consejo Consultivo Previsional proponga un monto superior al vigente, su informe será remitido al Consejo Fiscal Autónomo, para que se pronuncie acerca de los efectos fiscales del aumento propuesto. El Consejo Fiscal Autónomo (CFA) remitirá su informe al Consejo Consultivo Previsional, el que remitirá inmediatamente ambos informes a los ministerios del Trabajo y Previsión Social, y de Hacienda, para efectos de que se pronuncien al respecto. Los referidos ministerios deberán formalizar su propuesta para el Presidente de la República a través del correspondiente informe que deberán elaborar en el plazo máximo de un mes. El informe de los ministerios y los informes de los consejos, serán remitidos, dentro del mismo plazo señalado, a las comisiones de

Trabajo y Previsión Social, y de Hacienda, del Senado y de Trabajo y Seguridad Social, y de Hacienda la Cámara de Diputados. En el caso de que Consejo Consultivo Previsional proponga mantener el monto de la pensión, su informe será remitido a los señalados ministerios para su conocimiento, los que deberán cumplir con la obligación de remitir el informe a las comisiones que corresponda del Congreso Nacional. Los Consejos (CCP y CFA) y los ministerios deberán coordinarse durante el proceso para efectos de asegurar el cumplimiento de los plazos establecidos.

La entrada en vigencia de esta nueva función, estipulada en el nuevo artículo 17 bis de la ley N°21.419, será a partir del primer día del cuadragésimo segundo mes siguiente al de la publicación de la reforma, es decir, el **1 de septiembre del 2028**. De esta forma, **la primera evaluación de suficiencia de la PGU se hará a más tardar el 31 de marzo del 2029**, respecto del monto vigente a febrero de ese año, para tener efecto en el reajuste del año 2030.

Comisión de Usuarios (CU)

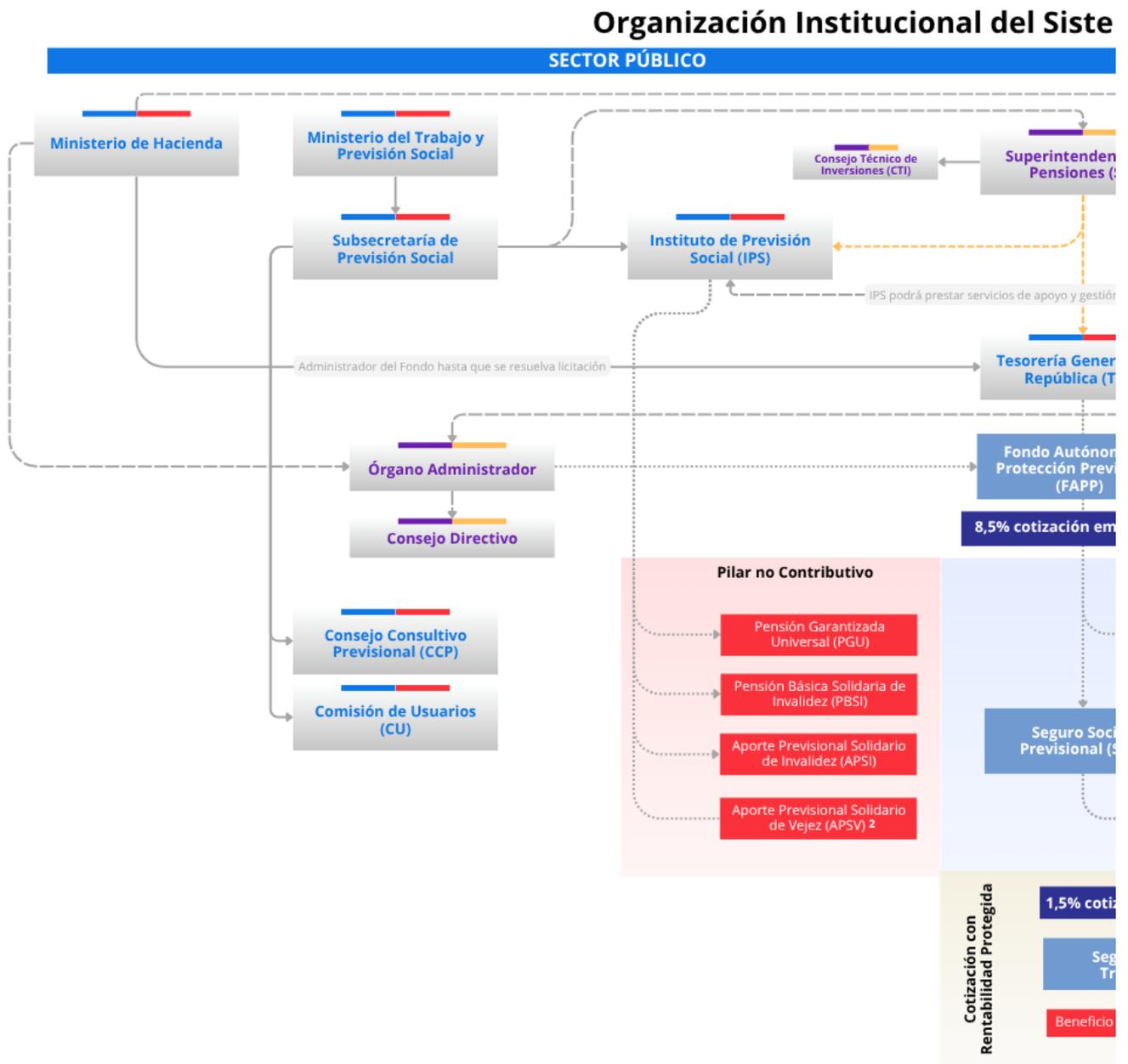
La Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones es una entidad de participación social creada por la Ley N°20.255 del 2008. Su principal función es informar a la Subsecretaría de Previsión Social, y a otros organismos públicos del sector, sobre las evaluaciones que sus representados efectúan sobre el funcionamiento del sistema de pensiones y proponer estrategias de educación y difusión. La CU hasta antes de la publicación de la reforma estaba compuesta por un representante de los trabajadores, un representante de los pensionados, un representante de las instituciones públicas del sistema de pensiones, un representante de las instituciones privadas del sistema de pensiones, y un académico. La reforma modifica la composición de la CU establecida en el artículo 43 de la Ley 20.255, **eliminando los 2 últimos actores e integrando 2 nuevos**, quedando compuesta por:

- a) Un representante de los trabajadores
- b) Un representante de los pensionados
- c) Un representante de los empleadores
- d) Un académico de una universidad del Estado, o reconocida por éste, designado por el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, establecido en el decreto con fuerza de ley N°2, de 1985, del Ministerio de Educación Pública, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Orgánico del Consejo de Rectores
- e) Un académico de una universidad del Estado, o reconocida por éste, quien presidirá la Comisión, designado mediante resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda

En cuanto a la dieta que perciben los integrantes de la CU, la reforma aumenta el monto, pasando de 6 UF por sesión con un límite máximo mensual de 12 UF, a una equivalente a 9 UF por sesión con un tope mensual de 36 UF. Esta dieta será pagada mensualmente por la Subsecretaría de Previsión Social, con cargo a su presupuesto. La entrada en vigencia de las modificaciones introducidas al funcionamiento de la CU será el primer día del vigésimo quinto mes siguiente a la publicación de la ley, es decir, el **1 de abril de 2027**.

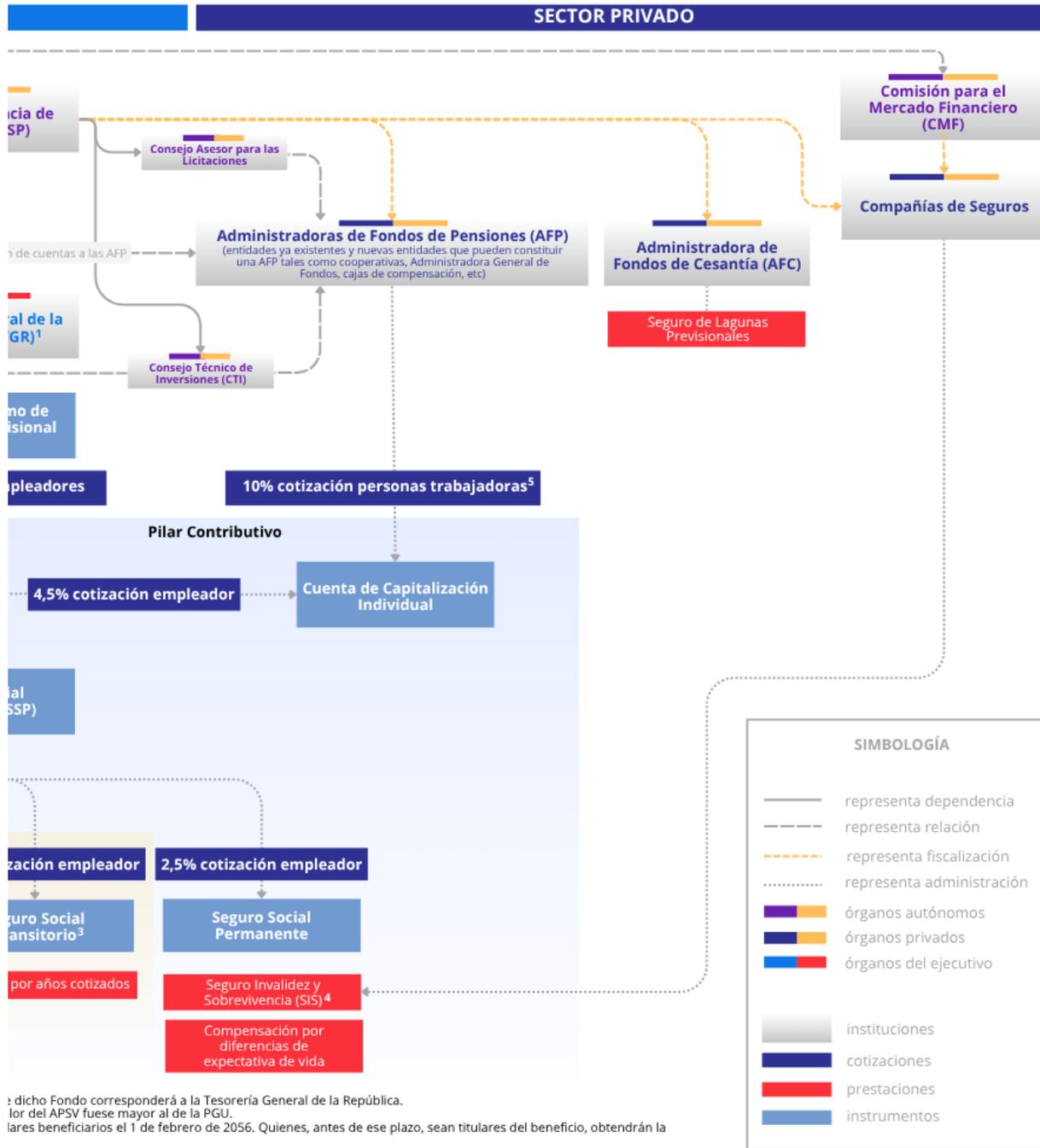
La figura 4 presenta la organización institucional del sistema tras la aprobación de la reforma.

Figura 4: Organización institucional del Sistema de Pensiones, Ley N°21.735



1 Hasta que el administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional no haya adjudicado a una o más entidades la administración de cartera de inversión, la gestión de inversiones de
 2 El 1 de febrero de 2022, con la aprobación de la Ley N°21.419, la Pensión Básica Solidaria de vejez y el APSV pasaron a ser reemplazados por la PGU, con excepción de los casos en que el va
 3 El Seguro Social Transitorio tendrá una vigencia de 30 años. La prestación que otorga (beneficio por años cotizados) entra en vigor el 1 de enero del 2026 y concluye la incorporación de titul
 prestación hasta su fallecimiento.
 4 A partir del 1 de agosto del 2026 el SIS pasará a ser administrado por el SSP y financiado por el FAPP. Antes de esa fecha, las AFP seguirán recaudando el monto de la cotización y, por medic
 5 Al 10% de cotización de cargo a las personas trabajadoras, se le suma la cotización por administración de fondos. Este es un porcentaje que depende de cada AFP, y a junio de 2025, va desc

ma de Pensiones, Ley N°21.735



3) dicho Fondo corresponderá a la Tesorería General de la República.
 4) el monto del beneficio del APSV fuese mayor al de la PGU.
 5) los beneficiarios el 1 de febrero de 2056. Quienes, antes de ese plazo, sean titulares del beneficio, obtendrán la
 6) de una licitación pública, la SP elegirá a las Compañías de Seguro que administrarán el beneficio.
 7) de 0,49% a un 1,45% de la renta imponible.

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

III. INSTRUMENTOS Y BENEFICIOS DE LA REFORMA

La Reforma de Pensiones no sólo incorporó cambios estructurales al funcionamiento del modelo previsional chileno sino además estableció una serie de beneficios de distinto alcance y grupos de atención para cumplir con los objetivos que se propuso. En marco de ello, se presentan en esta sección una descripción detallada de ellos, incorporando además la descripción de algunos nuevos instrumentos que diseña para abordar la multiplicidad de desafíos que presenta el sistema de pensiones.

1. Aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU)

La Pensión Garantizada Universal (PGU) fue creada a partir de la Ley N°21.419 el año 2022, reemplazando la Pensión Básica Solidaria de Vejez y el Aporte Previsional de Vejez, fortaleciendo y ampliando el Pilar Solidario del Sistema de Pensiones en Chile. Es un **beneficio económico del Estado no contributivo**, focalizado en la población adulta mayor, que cuenta con bajas pensiones o que no tiene derecho a una pensión en ningún régimen previsional.

Los requisitos para acceder a este beneficio son:

- a. Tener 65 años cumplidos (la solicitud del beneficio se puede realizar a partir de los 64 años y 9 meses)
- b. No integrar un grupo familiar del 10% más rico de la población, lo que se acredita a partir del Puntaje de Focalización Previsional (PFP)
- c. Acreditar residencia en territorio chileno por un periodo no inferior a 20 años continuos o discontinuos, desde el cumplimiento de los 20 años, y un periodo no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud del beneficio.
- d. Tener una pensión base igual o menor a la pensión superior, monto que se reajusta anualmente, correspondiente a \$1.210.828 a partir del 1 de febrero de 2025.

Entre las modificaciones que establece la reforma de pensiones a la Ley N°21.419, se encuentran:

- i) La incorporación en la PGU de las personas beneficiarias de montepío, tanto de CAPREDENA como de DIPRECA, siempre que cumplan con recibir sólo pensión montepío y no tengan acceso a otra pensión en cualquier otro régimen previsional. El monto del beneficio al que podrán acceder ascenderá al **valor que resulte de restar de la PGU la o las pensiones de montepío que reciba** ($PGU \text{ total} - \text{pensión(es) montepío} = \text{monto PGU que recibirá}$).
- ii) Se modifica el cálculo de la pensión base¹⁵, incluyendo en su cálculo las pensiones de la Ley N°18.056, correspondientes a las pensiones por gracia otorgadas por el presidente

¹⁵ Se consideran actualmente, en el cálculo de la pensión base, la pensión autofinanciada y pensiones de sobrevivencia del régimen del DL 3.500, las pensiones otorgadas por cualquier causa con conformidad a los regímenes administrados por el IPS y las pensiones de sobrevivencia de la Ley N°16.744 (de accidentes laborales y enfermedades profesionales).

de la República¹⁶. Se incluye también el Beneficio por Años Cotizados y la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida, ambos otorgados por el Seguro Social Previsional a implementarse con esta reforma¹⁷.

- iii) Las personas beneficiarias de leyes de reparación (leyes N°19.123, N°19.234, N°19.980 y N°19.992) podrán ser beneficiarias del **monto completo de la PGU** siempre y cuando cumplan con los requisitos y realicen solicitud de esta (en caso de no estar recibéndola). Antes de la reforma de pensiones, las personas pensionadas por leyes de reparación podían acceder sólo al monto resultante de la diferencia entre el monto de la PGU y la pensión de reparación. Con la reforma, las pensiones de reparación no formarán parte del cálculo de la pensión base.

Cabe destacar que no se consideran modificaciones adicionales sobre la definición ni el monto de la pensión inferior ni la pensión superior. Tampoco hay modificaciones sobre el aumento ordinario de la PGU, que se reajusta por IPC en febrero de cada año.

La reforma no sólo define un aumento en el monto de la PGU sino **un nuevo criterio para su reajuste extraordinario, estableciendo que cada cuatro años**, y a más tardar el 31 de marzo del año correspondiente, el Consejo Consultivo Previsional deberá efectuar un análisis de suficiencia del monto de la PGU vigente al mes de febrero de dicho año. El resultado del informe deberá concluir en una propuesta de monto para la PGU el que, en ningún caso, podrá ser inferior al monto vigente.

En cuanto al monto de la PGU, la reforma **establece un incremento extraordinario del beneficio** que se hará efectivo con una gradualidad en base a la edad de las y los beneficiarios, hasta alcanzar los \$250.000 entre septiembre del 2025 y septiembre de 2027.

A continuación, en la tabla 3, se detalla la gradualidad por tramos etarios contemplada:

¹⁶ Las modificaciones incorporadas por la reforma al concepto de pensión base respecto de las pensiones de la ley N° 18.056 y de las leyes N° 19.123, N° 19.234, N° 19.980 y N° 19.992 en el numeral 4 del artículo 9 de la ley N° 21.419, entrarán en vigencia respecto de los beneficiarios de la Pensión Garantizada Universal según la misma gradualidad contemplada para el incremento del monto de la PGU a \$250.000.

¹⁷ Las modificaciones incorporadas por la reforma al concepto de pensión base respecto del numeral 4 del artículo 9 de la ley N° 21.419, relativas al beneficio por años cotizados y la compensación por diferencias de expectativa de vida, entrarán en vigencia en la misma oportunidad que dichas prestaciones entren en vigor. Ambas prestaciones entran en vigencia el primer día hábil del décimo mes de publicada esta ley, es decir, el 1 de enero de 2026.

Tabla 3: Gradualidad del aumento de la PGU

Tramo etario	Mes que indica la ley	Fecha implementación	Monto PGU
82 años o más* (*) Dentro de este primer grupo, también se incorporan todas las personas que reciben PBSI, APSI y Subsidio de Discapacidad Mental	Primer día del sexto mes siguiente a la publicación de la ley	1 septiembre de 2025	\$250.000
75 años o más	Primer día del décimo octavo mes siguiente a la publicación de la ley	1 septiembre del 2026	\$250.000 + reajustes de IPC a la fecha
65 años o más* (*) Dentro de este tercer grupo también se incorporan las personas beneficiarias montepío de DIPRECA y CAPREDENA	Primer día del trigésimo mes siguiente a la publicación de la ley	1 septiembre de 2027	\$250.000 + reajustes de IPC a la fecha

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

Luego de la aplicación del incremento, para cada tramo etario, el siguiente reajuste se aplicará por la **variación del IPC** en el periodo comprendido entre el primer día del mes siguiente al que se aplicó el incremento y el 31 de diciembre de ese mismo año, y se devengará a partir del 1 de febrero del año siguiente (1 de febrero de 2026). Posteriormente, los futuros reajustes se determinarán en conformidad al artículo 17 de la Ley N°21.419, es decir, el reajuste por IPC el 1 de febrero de cada año, siempre que éste sea positivo. En caso de ser negativo, el reajuste del año calendario siguiente considerará la inflación acumulada de ambos periodos, o periodos anteriores, hasta compensarlo completamente.

Las y los beneficiarios, en tanto no se les aplique el incremento anteriormente señalado, continuarán recibiendo el monto de la PGU que corresponde de acuerdo con la normativa vigente previa a la implementación de esta ley.

Considerando los reajustes periódicos ordinarios, y la fecha de publicación de la ley, el **calendario de incrementos de la PGU** queda de la forma que muestra la tabla 4:

Tabla 4: Calendario de incrementos y reajustes del monto de la PGU, desde la publicación de la ley (26 de marzo de 2025)

Hito	Fecha implementación	Tramo 82 años o más*	Tramo 75 años o más	Tramo 65 años o más**
Incremento primer tramo etario*	1 septiembre 2025	X		
Reajuste por IPC	1 febrero 2026	X		
Incremento segundo tramo etario	1 septiembre 2026		X	
Reajuste por IPC	1 febrero 2027	X	X	
Incremento tercer tramo etario	1 septiembre 2027			X
Reajuste por IPC	1 febrero 2028	X	X	X
Reajuste por IPC	1 febrero de cada año	X	X	X

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

*Pensionados por leyes reparatorias en igual tramo etario, tendrán derecho a solicitar la PGU. Aumento del monto de los beneficios por invalidez: Pensión Básica Solidaria de Invalidez, Aporte Previsional Solidario de Invalidez y Subsidio de Discapacidad para menores de 18 años.

** Inicio de solicitud de PGU para personas montepiadas de DIPRECA y CAPREDENA.

2. Cotización con Rentabilidad Protegida

La Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP) es un mecanismo de reconocimiento y resguardo de las cotizaciones de los trabajadores enteradas por su o sus empleadores, dando origen a un bono de seguridad previsional, emitido en favor del afiliado con mérito ejecutivo y con garantía del Estado. **Este beneficio se financia a partir del 1,5% de cotización con cargo al empleador.**

Con ello, se constituye el bono de seguridad previsional que estará expresado en UF a la fecha en que se enteró la respectiva cotización y devengará un interés real anual determinado al momento de enterar las cotizaciones. Dicha tasa de interés será calculada por la Superintendencia de Pensiones al primer día hábil de cada mes y se aplicará a dicha cotización. La referida tasa de interés corresponderá a la tasa de mercado vigente para los bonos de la Tesorería General de la República, en UF, según la fecha de cumplimiento de la edad legal de pensión de cada afiliado hasta el momento del retiro. En caso de que la tasa indicada fuera negativa, se utilizará la última tasa de interés de los referidos bonos que haya sido positiva.

El **bono podrá ser rescatado cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación** según el artículo 3° del Decreto Ley N°3.500, de 1980 (60 años en caso de las mujeres y 65 años en caso de los hombres). Cuando esto ocurre, el FAPP emitirá un bono amortizable, que es un instrumento financiero especial diseñado para pagar mensualmente un monto fijo durante 20 años (240 cuotas) utilizando la tasa de mercado vigente para los bonos a 20 años de la Tesorería General de la República¹⁸. Estas cuotas se depositarán en la cuenta de capitalización individual del trabajador o en la entidad donde se haya transferido el bono. El bono tiene una tasa de interés fija, determinada por la Superintendencia de Pensiones, y no puede ser embargado. Sin embargo, sí puede transferirse (o endosarse) a una entidad que administre la pensión del trabajador, pero solo para asegurar su retiro.

¹⁸ Para tal efecto, la tasa de interés a aplicar a dicho bono será calculada por la Superintendencia de Pensiones al primer día hábil de cada mes.

Si el trabajador se pensiona antes de la edad legal, el bono igual se transforma en un bono amortizable, manteniendo el mismo esquema de pagos. También puede usarse para pensiones de invalidez o sobrevivencia en caso de fallecimiento del afiliado. Si el trabajador o trabajadora fallece antes de cumplir la edad legal de pensión, y no existen beneficiarios de pensión de sobrevivencia, el bono de seguridad previsional será heredable.

El administrador del FAPP deberá disponer los medios para que las y los afiliados puedan acceder permanentemente a la información sobre el registro de las cotizaciones de rentabilidad protegida enteradas y su valor acumulado, así como su rentabilidad. Asimismo, las AFP igualmente proporcionarán dicha información a sus afiliados. **En caso de que el FAPP no cuente con recursos suficientes para el pago del flujo del bono de seguridad previsional o del bono amortizable, operará la garantía del Estado**, la que corresponderá al 100% de la diferencia que falte para completar el valor del pago de la cuota correspondiente, según corresponda a cada afiliado.

Este beneficio, al estar vinculado al Seguro Social Transitorio, entrará en vigencia el **1 de septiembre de 2026**¹⁹, y se extenderá hasta agosto de 2054, es decir, tendrá una duración de 30 años. Esto tiene como objetivo resguardar el ahorro previsional a partir de un mínimo de rentabilidad gestionado por el FAPP, evitando así afectación por los cambios en el mercado.

A partir del primer día del mes 241, contado desde el primer día del quinto mes siguiente a la publicación de la ley (1 septiembre de 2045), el porcentaje de cotización disminuirá en 0,15 puntos porcentuales por cada 12 meses hasta alcanzar 0%. La tabla 5 muestra la gradualidad de la cotización, desde la publicación de la ley hasta que esta cotización se extingue.

¹⁹ Disposiciones transitorias, artículo octavo, literal b

Tabla 5: Gradualidad de la Cotización con Rentabilidad Protegida

Meses desde la publicación de la ley	Fecha estimada	Tasa de cotización (%)	Disminución
1	1 abril 2025	0,00%	No aplica
17	1 agosto 2026	0,90%	Inicio de cotización
29	1 agosto 2027	1,50%	Alcanza su máximo
246	1 septiembre 2045	1,35%	-0,15%
258	1 septiembre 2046	1,20%	-0,15%
270	1 septiembre 2047	1,05%	-0,15%
282	1 septiembre 2048	0,90%	-0,15%
294	1 septiembre 2049	0,75%	-0,15%
306	1 septiembre 2050	0,60%	-0,15%
318	1 septiembre 2051	0,45%	-0,15%
330	1 septiembre 2052	0,30%	-0,15%
342	1 septiembre 2053	0,15%	-0,15%
354	1 septiembre 2054	0,00%	Fin de reducción

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

3. Beneficio por Años Cotizados

El Beneficio por Años Cotizados²⁰ es una prestación financiada con el 1,5% del Seguro Social Transitorio, por tanto, de cargo al empleador y administrada por el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP). Tiene por objetivo mejorar las pensiones de los actuales jubilados y los que se pensionen durante los próximos 30 años. Para el caso de los hombres, el requisito de años cotizados mínimo para acceder a este beneficio corresponde a 20 años (240 meses), mientras que para las mujeres corresponde a 10 años (120 meses).

Para quienes tengan 65 años o más y se encuentren pensionados o vayan a pensionar en el plazo de 30 años, bajo los criterios que establece el Decreto Ley N°3.500 de 1980, tendrán derecho a un **beneficio de hasta un monto mensual equivalente a 0,1 UF** (\$3.918,95 al 31 de mayo del 2025) por cada 12 meses de cotizaciones, continuas o discontinuas, y **por un monto máximo de 300 meses de cotizaciones** (25 años) enteradas en el FAPP, lo que implica un beneficio máximo de 2,5 UF (\$97.973,63 al 31 de mayo del 2025).

En caso de las personas que se encuentran afiliados al Decreto Ley N°3.500, estén pensionados o no, con anterioridad al primer día del quinto mes luego de la publicación de la ley, es decir, al 1 de agosto del 2025, se considerarán incorporados al Seguro Social, a partir de esta fecha y tendrán derecho al Beneficio por Años Cotizados desde la entrada en vigencia de este, en la medida que cumplan los 65 años de edad.

²⁰ Título II, Párrafo 2°, Artículo N°7

Tabla 6: Beneficiarios y requisitos del Beneficio por Años Cotizados

Beneficiarios	Requisito años cotizados	Aporte mensual en la pensión
Hombres	20 años (240 meses)	Desde 2 UF mensual hasta un tope de 2,5 UF
Mujeres	10 años (120 meses)	Desde 1 UF mensual hasta un tope de 2,5 UF

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

El valor del beneficio a recibir se calculará restando al monto determinado por los meses mínimo y máximo cotizado, según corresponda, una anualidad determinada en base a los aportes de cargo del empleador destinados a capitalización individual al que se sumarán el valor de la Cotización con Rentabilidad Protegida. El procedimiento en detalle lo determinará la Superintendencia de Pensiones a través de una Norma de Carácter General.

Capital Necesario Unitario: se refiere al monto de capital que un afiliado necesita para financiar una unidad de pensión, considerando su esperanza de vida y la de sus beneficiarios. Este valor se utiliza para calcular el monto de la pensión mensual que recibirá el afiliado.

$$cnu\ total = cnu\ afiliado + cnu\ grupo\ familiar^{21}$$

Anualidad: su nominador corresponde a la sumatoria de las cotizaciones obligatorias (hasta un 4,5%) más la sumatoria de las cotizaciones obligatorias (hasta un 4,5%) con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

$$Anualidad = \frac{\sum\ saldo}{(cnu\ total \times 12)}$$

Con lo anterior, el cálculo del beneficio será como sigue:

$$Beneficio\ por\ Años\ Cotizados = (años\ cotizados \times 0,1\ UF) - anualidad\ en\ UF$$

El beneficio es cero cuando la anualidad es mayor o igual a la multiplicación de los años cotizados por 0,1 UF, es decir, **anualidad** \geq (años cotizados \times 0,1 UF).

A partir del mes 24 desde la entrada en vigencia del beneficio, el requisito de acceso al mismo para las mujeres aumentará de forma gradual en un período de 10 años, pasando de un mínimo de 120 meses cotizados (10 años) a 180 meses cotizados (15 años), tal como lo muestra la tabla 7.

²¹ Para efectos de los cálculos del *cnu* se considera la edad legal del afiliado y la edad del grupo familiar

Tabla 7: Calendario de aumento gradual de requisito de meses cotizados para acceder al Beneficio por Años Cotizados, para mujeres

Fecha indicada en la ley ²²	N° de meses cotizados requeridos (mujeres)
1 enero 2026 (entra en vigencia)	120 meses (10 años)
1 enero 2028	132 meses (11 años)
1 enero 2030	144 meses (12 años)
1 enero 2032	156 meses (13 años)
1 enero 2034	168 meses (14 años)
1 enero 2036	180 meses (15 años)

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

Se considerarán también dentro de los periodos computados, los periodos correspondientes a los bonos de reconocimiento al que tenga derecho la persona. Sin embargo, no se tomarán los periodos cotizados que hubiesen sido considerados para la obtención de una pensión en otro régimen previsional y hubiesen dado derecho a un bono de reconocimiento.

Este beneficio se encontrará disponible para su acceso por un periodo de 360 meses (30 años), desde su entrada en vigencia el 1 de enero del 2026. **A partir del día del mes 361, contados desde la puesta en marcha del beneficio, no ingresarán nuevas personas al beneficio por años cotizados, es decir, a partir del 1 de febrero de 2056.**

Dado el objetivo de complementar las bajas pensiones de los actuales pensionados y favorecer las futuras, en tanto los otros mecanismos estructurales de la reforma entran en vigencia, el número máximo de meses computables de este beneficio, luego de 20 años y un mes de su puesta en marcha, irá disminuyendo de manera gradual hasta converger al número mínimo de meses para acceder al beneficio, según cada sexo. Es decir, el monto del beneficio por años cotizados irá disminuyendo gradualmente a partir del 1 de febrero del 2046, en tanto se reduce la cantidad máxima de meses computables.

La tabla 8 da cuenta de la progresión que tendrá la disminución del máximo de cotizaciones computables al beneficio, **reducción que inicia el 1 de febrero del 2046.**

²² Según el numeral a) del artículo octavo transitorio del proyecto de ley, el beneficio por años cotizados entrará en vigencia a partir del primer día hábil del mes siguiente a los nueve meses de publicada la ley. Así mismo, en el Título II, Párrafo N°2, artículo 7 se señala que el aumento del requisito de meses comenzará al mes 24 desde la entrada en vigencia del beneficio.

Tabla 8: Calendario de reducción de máxima cantidad de meses computables para acceder al beneficio, para hombres y mujeres

Fecha indicada en la ley ²³	N° máximo de meses beneficio (hombres)	N° máximo de meses beneficio (mujeres)
1 enero 2026 (entra en vigencia)	300	300
1 febrero 2046	300	300
1 febrero 2047	294	288
1 febrero 2048	288	276
1 febrero 2049	282	264
1 febrero 2050	276	252
1 febrero 2051	270	240
1 febrero 2052	264	228
1 febrero 2053	258	216
1 febrero 2054	252	204
1 febrero 2055	246	192
1 febrero 2056	240	180

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

Cabe destacar esta disminución se aplicará de manera diferenciada para hombres y mujeres, con el objetivo de **hacer converger los meses computables mínimos requeridos para acceder al beneficio, también diferenciado por sexo**. Los primeros disminuirán 6 meses computables cada año, mientras que las mujeres disminuirán 12 meses cada año, hasta llegar al primer día del mes 361 (posterior a 30 años) luego de la entrada en vigencia del beneficio, momento en el cual **no ingresarán nuevas personas titulares para este beneficio**, manteniéndose los beneficios ya otorgados a las personas beneficiarias a la fecha hasta el momento de su fallecimiento.

Quedarán excluidos del Beneficio por Años Cotizados, quienes tengan derecho a pensión de retiro en los regímenes previsionales de DIPRECA y CAPREDENA, independiente de que posean cotizaciones en cualquier otro régimen previsional, incluido el del Decreto Ley N°3500.

Una vez entrando en vigencia, este beneficio se devengará de forma mensual, estando su pago a cargo del Instituto de Previsión Social, desde que el cotizante del Seguro Social cumpla los 65 años de edad y esté pensionado por vejez o invalidez. Si la persona se pensiona posterior a cumplir esta edad, el beneficio se devengará a partir del mes en que obtuvo la respectiva pensión de vejez o invalidez.

Si la persona beneficiaria permanece fuera del territorio chileno por más de 180 días, continuos o discontinuos, durante un año calendario, el beneficio se interrumpirá, pudiendo solicitar la reanudación del beneficio al IPS, acreditando residencia por 180 días o más en territorio nacional, antes de la fecha de la solicitud.

²³ Según el numeral a) del artículo octavo transitorio del proyecto de ley, el beneficio por años cotizados entrará en vigencia a partir del primer día hábil del mes siguiente a los nueve meses de publicada la ley. Así mismo, en el Título II, Párrafo N°2, artículo 7 se señala que el aumento del requisito de meses comenzará al mes 24 desde la entrada en vigencia del beneficio.

4. Compensación por Diferencias de Expectativas de Vida

El beneficio de Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida es una prestación también financiada con el Seguro Social, correspondiente al 1% asignado al Seguro Social Permanente. Este beneficio se otorgará mensualmente y está dirigido a las mujeres a partir de los 65 años que reciban una pensión de vejez o invalidez derivada del Sistema de Capitalización Individual (SCI) y que cuenten con al menos una cotización en el FAPP con anterioridad al cumplimiento de los 50 años de edad.

Este beneficio tiene como objetivo **compensar la diferencia que exista por concepto de mayor expectativa de vida en relación con la de los hombres**, corrigiendo la diferencia generada por las tablas de expectativa de vida según sexo. Lo anterior, no resultará aplicable para aquellas personas que estén cubiertas por el Seguro de Invalidez y Supervivencia del Decreto Ley N°3.500.

El monto de la compensación será el resultado de multiplicar la anualidad respectiva de vejez o invalidez de la mujer, según corresponda, por un factor de corrección. Estos componentes se definen como sigue:

Capital Necesario Unitario: se refiere al monto de capital que un afiliado necesita para financiar una unidad de pensión, considerando su esperanza de vida y la de sus beneficiarios. Este valor se utiliza para calcular el monto de la pensión mensual que recibirá el afiliado.

$$cnu\ total = cnu\ afiliada + cnu\ grupo\ familiar$$

Anualidad: corresponde a la PAFE (Pensión Autofinanciada de Referencia) vigente que se calcula como una renta vitalicia inmediata, sin condiciones especiales de cobertura, utilizando: a) el grupo familiar a la edad en que se pensione la mujer; b) el saldo proveniente de su cuenta individual de cotización obligatoria del SCI; y c) la tasa de interés promedio implícita de las rentas vitalicias de vejez en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a aquel en que la mujer se haya pensionado por vejez. La anualidad tendrá un límite máximo de 18 UF.

$$Anualidad = PAFE\ vigente\ (RVI)$$

Factor de corrección: es el resultado de la división entre el Capital Necesario Unitario (CNU) a la edad de pensión efectiva de la mujer que genere la afiliada para ella y sus beneficiarios de pensión de supervivencia, y el CNU que se calcule utilizando la tabla de mortalidad que corresponde a un hombre de igual edad y que tuviese el mismo grupo familiar. A dicha tasa se le restará uno.

$$Factor\ de\ corrección = \frac{cnu\ mujer^{24}}{cnu\ hombre}$$

Con lo anterior, el cálculo del beneficio será como sigue:

$$\text{Compensación por Diferencias de Expectativas de Vida} = [Anualidad \times (Factor\ de\ corrección - 1)] \times \% \text{ según edad de retiro (tabla 9)}$$

²⁴ Para mujeres con edad <=65 años el CNU se calculará al 1 de abril del 2025. Para mujeres con edad >65 años se calculará el CNU correspondiente a los 65 años. Para ambos casos las tablas de mortalidad que se utilizarán serán las vigentes al 01 de abril del 2025.

El beneficio es cero cuando la PAFE es cero.

El monto final recibido por este beneficio dependerá de la edad efectiva de retiro, lo que implica que aquellas mujeres que se jubilen a los 65 años recibirán el 100% de la compensación, porcentaje que disminuye en la medida que se adelanta el retiro, tal como muestra la tabla 9.

Tabla 9: Porcentaje de la Compensación por Expectativa de Vida según edad de jubilación

Edad de jubilación	Porcentaje de la compensación recibida
65 años o más	100%
64 años	75%
63 años	50%
62 años	25%
61 años	15%
60 años	5%
Antes de los 60 años (pensión anticipada)	0%

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N°21.735

En el caso de pensionadas por invalidez del SCI el monto de la compensación corresponderá al 100% del monto calculado, siempre que cuenten con cotizaciones en el Seguro Social y no estén cubiertas por el SIS. Cabe destacar que, según establece la ley 21.735 en su artículo quinto transitorio, los pensionados por vejez o invalidez, de conformidad al Decreto Ley N°3.5070 de 1980, como también los afiliados al sistema de dicho decreto, con anterioridad al primer día del quinto mes siguiente a la publicación de esta ley, se entenderán además incorporados al Seguro Social Previsional, a partir de dicha fecha (1 de agosto del 2025). Tendrán derecho a la compensación por diferencias de expectativas de vida **a partir del 1 de enero del 2026**²⁵.

Con todo lo anterior, independiente de la edad de jubilación de la mujer (salvo para quienes lo hacen de forma anticipada), el valor mensual mínimo de la compensación será de 0,25 UF (equivalente a \$9.797,36 con UF al 31 de mayo de 2025).

El derecho a la compensación por diferencias de expectativa de vida se extinguirá al fallecimiento de la beneficiaria. Además, si la mujer permanece fuera de Chile por más de 180 días en un año, el pago se suspenderá. Sin embargo, podrá solicitar su reanudación al Instituto de Previsión Social (IPS) si demuestra haber residido en el país al menos 180 días antes de la solicitud.

5. Ampliación del Seguro de Lagunas Previsionales

El Seguro de Lagunas Previsionales es un beneficio activo desde el año 2015, establecido en la Ley N°19.728 que norma el Seguro de Cesantía, el que tiene por objetivo garantizar que durante un

²⁵ Disposiciones transitorias, Párrafo 2°, artículo octavo

periodo de desempleo en el que se reciben prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS) del Seguro de Cesantía, los beneficiarios **mantengan cubiertas sus cotizaciones en la cuenta de capitalización individual de su AFP**. De esta forma, con el objetivo de aumentar la densidad de cotizaciones para el régimen de pensiones, incrementando el ahorro en las cuentas individuales, este beneficio se extiende a todos los beneficiarios del Seguro de Cesantía, incluyendo aquellos que reciben sus pagos con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC).

Importante destacar que todos los beneficiarios del Seguro de Cesantía, independientemente del origen de los fondos (CIC o FCS), tendrán cubierta su cotización de AFP con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, lo que significa que **no se utilizarán fondos de las cuentas individuales de los afiliados, ni se descontará monto alguno del beneficio de cesantía que estén recibiendo**. El aporte a que se refiere este beneficio será transferido de forma automática desde el FCS a la cuenta individual de la AFP del beneficiario, el mismo día en que se efectúe cada pago del Seguro de Cesantía, no debiendo realizarse -por parte del beneficiario- ninguna acción adicional. **Este aporte no estará afecto al cobro de comisiones por parte de la AFP correspondiente**²⁶.

La ampliación del Seguro de Lagunas Previsionales comenzó a regir el **1 de mayo del 2025** con un monto de cotización que corresponde al 10% del monto del beneficio de cesantía que se reciba mensualmente. A partir de agosto del 2025, este porcentaje aumentará al 10,10%, y posteriormente, en agosto de 2027, ascenderá al 10,25%.

6. Trabajadores Independientes

En el esfuerzo por avanzar en formalidad previsional en el segmento de trabajadores independientes, tanto para quienes emiten boletas de honorarios bajo el artículo 42 N°2 de la Ley de Impuesto a la Renta como para quienes no emiten boletas o cuentan con una relación laboral dependiente y además emiten boleta de honorario, la reforma establece nuevos mecanismos para facilitar la cotización de este segmento de trabajadores y determina las condiciones bajo las cuales pueden ser beneficiarios de las prestaciones establecidas en la ley.

6.1 Cotización al Seguro Social para independientes que emiten boletas de honorarios

La Ley N°21.735 de Reforma de Pensiones, en su título III, se refiere a las cotizaciones de las personas trabajadoras independientes. En el párrafo 1° establece consideraciones para aquellos que perciben rentas del artículo 42, N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (trabajadores a honorarios, cuyas cotizaciones previsionales se encuentran regidas por la ley N°21.133 de 2019), mientras que en el párrafo 2° se refiere sobre trabajadores independientes que no perciben rentas del artículo 42, N°2

²⁶ Título III Modificaciones a otras leyes: Artículo 25 ter del DL.3.500, de 1980.

de la Ley sobre Impuesto a la Renta (trabajadores independientes que no perciben el tipo de renta regulado por la ley N°21.133 de 2019) y que, por tanto, no se encuentran obligados a cotizar²⁷.

Actualmente, la obligación de cotizar en seguridad social para los trabajadores a honorarios es regida por la ley N°21.133 de 2019, normativa que permite optar por una cobertura parcial, lo que significa que, al momento de realizar la declaración de renta, pueden optar por cotizar para salud y pensiones, por un porcentaje de la renta imponible. Dicho porcentaje de la cotización se encuentra determinado en la ley y aumenta progresivamente hasta alcanzar el 100% en el año tributario 2028.

La Reforma de Pensiones contempla que, al término de dicha gradualidad, **los trabajadores independientes del artículo 42, N°2 tendrán la obligación de cotizar al Seguro Social**. Sin embargo, esto debe regularse por ley, de manera que, un año luego de la publicación de la ley (marzo 2026), se ingresará por mensaje una iniciativa legal para regular las obligaciones y derechos de los trabajadores a honorarios sobre las cotizaciones al Seguro Social. Mientras no se publique esta ley, regirá lo dispuesto en el título III de la ley vigente (Ley N°21.735).

6.2 Cotización simplificada para independientes que NO emiten boletas de honorarios

Para los trabajadores independientes que no emiten boletas de honorarios (Título III, párrafo 2°), ni sean personas trabajadoras dependientes dentro de un mismo mes, la reforma establece una cotización voluntaria²⁸ que aplicará desde el **1 de agosto del 2025** y se destinará como se indica a continuación:

1) Cotización del 6,0% de la remuneración imponible a las cuentas de capitalización individual del trabajador. Con la siguiente distribución:

- Cotización del 4,5% de la remuneración imponible, a las cuentas de capitalización individual del trabajador. Aplicado según gradualidad planteada en el artículo 4° transitorio de la ley.

Esta cotización irá aumentando en 0,15 puntos porcentuales (pp.) cada doce meses, a partir del primer día del mes 246, luego de publicada la ley, es decir, a partir de septiembre de 2045, hasta alcanzar el 6,0% de la remuneración imponible en septiembre de 2054.

- Cotización con Rentabilidad Protegida, del 1,5% de la remuneración imponible, al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), que contribuye a financiar el Beneficio por Años Cotizados y que se integrará a las cuentas de capitalización individual del trabajador con reajustes e intereses de acuerdo con el artículo 8 de la ley.

²⁷ Se hace presente que si bien la obligación de cotizar a las personas trabajadoras independientes se establece por primera vez en la ley N°20.255 de 2008. La ley que actualmente rige para normar estas cotizaciones es la mencionada ley N°21.133 de 2019.

²⁸ Artículos 15 y 19, del Título III, de la ley.

Esta cotización irá disminuyendo en 0,15 puntos porcentuales (pp.) cada doce meses, a partir del primer día del mes 246, luego de publicada la ley, es decir, a partir de septiembre de 2045, hasta alcanzar el 0% de la remuneración imponible en septiembre de 2054.

- 2) Cotización del 2,5% de administración del FAPP para efectos de financiar la Compensación por Diferencias en Expectativas de Vida y el Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS). La parte del porcentaje de cotización que se destinará al financiamiento del SIS será determinada conforme a lo que señala el Decreto Ley N°3.500 de 1980, con las excepciones indicadas en la ley respecto a la cotización en el SIS, conforme al artículo 92J del ya mencionado decreto.

Las cotizaciones antes señaladas deberán pagarse íntegra y conjuntamente, de forma mensual, hasta el último día hábil del mes calendario siguiente a aquel a que corresponde el ingreso por el que cotizó. Dicha cotización no podrá calcularse sobre una cantidad menor a un ingreso mínimo mensual ni superior al límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del Decreto Ley N°3.500 de 1980.

Con el objetivo de facilitar la cotización de quienes no perciban rentas del artículo 42, N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, ni sean personas trabajadoras dependientes dentro de un mismo mes, podrán pactar el pago automático de un monto fijo mensual de sus cotizaciones, con cargo a las cuentas de las que sean titulares en instituciones financieras. Este mecanismo será normado mediante una Norma de Carácter General (NCG) conjunta entre la Superintendencia de Pensiones (SP) y la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y tendrá las siguientes características:

- a. El cotizante establece un monto fijo mensual que podrá expresarse en una unidad reajutable.
- b. El convenio con la institución financiera tendrá una duración mínima de 1 año, renovable automáticamente a menos que la persona trabajadora manifieste su voluntad en contrario.

Las cotizaciones al Seguro Social se podrán realizar hasta que ocurra uno de estos hitos:

- c. El trabajador se pensiona por vejez o invalidez.
- d. El trabajador cumple 65 años de edad.

6.3 Prestaciones del Seguro Social para trabajadores independientes (honorarios y no honorarios)

Aumentar la cobertura de la Seguridad Social es uno de los objetivos de la Reforma de Pensiones. De esta forma, la creación del Seguro Social y sus prestaciones también tienen como población objetivo a los trabajadores independientes, perciban o no rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Para acceder a las prestaciones del Seguro Social (SIS, Compensación por Expectativa de Vida y Beneficio por Años Cotizados), **es requisito que los trabajadores independientes no honorarios también coticen el 10% a su Cuenta de Capitalización Individual.**

Para el Beneficio por Años Cotizados en los trabajadores independientes que emiten boletas de honorario, se contabilizarán las cotizaciones realizadas en calidad de independientes, multiplicado por un factor de ajuste compuesto por la renta imponible anual y el monto total cotizado al FAPP. Para el caso de los trabajadores independientes no honorarios, adicional a cumplir con la condición de cotizar el 10% a su Cuenta de Capitalización Individual, se establece para contabilizar sus cotizaciones, una razón compuesta por el ingreso por el que la persona trabajadora cotizó al Seguro Social y la remuneración promedio de todas las remuneraciones imponibles de las personas trabajadoras dependientes, cotizantes del Seguro Social. El detalle de lo anterior se expresa en la tabla 10.

Tabla 10: Beneficio por Años Cotizados para trabajadores independientes

Beneficio por Años Cotizados	Independientes Honorarios (trabajadores que perciben rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta)	Independientes No Honorarios (trabajadores que NO perciben rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta)
N° de cotizaciones	<p>Se consideran las cotizaciones realizadas en calidad de independientes a honorarios, siempre que no posea cotizaciones como dependiente en los mismos períodos.</p> <p><i>N° periodos = N° meses cotizados SS × factor ajuste</i></p>	<p style="text-align: center;">$\frac{(1)}{(2)}$</p> <p>Para establecer el número de cotizaciones, se calculará una proporción entre:</p> <p>(1) El ingreso por el que la persona trabajadora independiente cotizó al Seguro Social.</p> <p>(2) La remuneración promedio de todas las remuneraciones mensuales imponibles de las personas trabajadoras dependientes, cotizantes del Seguro Social, en base a una jornada completa en el mes correspondiente.</p> <p>Si esta proporción resulta menor a 1, las fracciones se sumarán para determinar el número de meses aplicables al beneficio por años cotizados. Sobre este cálculo, la Superintendencia de Pensiones emitirá una NCG.</p>

Factor de ajuste	<p>El factor de ajuste se calculará:</p> $\frac{(2)}{[(1) - (3)]}$ <p>(1) Renta imponible anual, que corresponderá al 80% de las rentas brutas declaradas el año calendario anterior. No pudiendo ser inferior a 4 ingresos mensuales ni superior a 12 límites máximos imponibles²⁹. Más sus remuneraciones como trabajador dependiente, el año calendario anterior.</p> <p>(2) El monto total cotizado al FAPP por honorarios el año calendario anterior</p> <p>(3) El monto total cotizado al FAPP por remuneraciones el año calendario anterior</p> <p>Si la proporción resulta menor a 1, las fracciones se sumarán para determinar el número de meses aplicables al beneficio por años cotizados.</p>	
------------------	---	--

Fuente: Elaboración propia en base a Ley 21.735

En caso del beneficio de **Compensación por Diferencias en Expectativas de Vida**, las mujeres que sean trabajadoras independientes tendrán derecho al beneficio si se incorporan al Seguro Social y pagan sus cotizaciones antes de tener 50 años. Si la persona además cotizó al Seguro Social en calidad de dependiente, accede a la compensación solo en una de las dos clasificaciones.

En cuanto a la **Cotización con Rentabilidad Protegida**, las personas trabajadoras independientes podrán acceder al mecanismo, en tanto hayan realizado cotizaciones al Seguro Social.

²⁹ El artículo 17, inciso 2, numeral 2, i) señala que “se calculará la renta imponible anual en los mismos términos establecidos en el artículo 90 del decreto ley N° 3.500, de 1980” (modificado con la ley 21.133 de 2019), dicho artículo señala en su inciso primero: “La renta imponible será anual y corresponderá al 80% del conjunto de rentas brutas gravadas por el artículo 42, N°2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, obtenida por el afiliado independiente en el año calendario anterior a la declaración de dicho impuesto, **la que no podrá ser inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales, ni superior al producto de multiplicar 12 por el límite máximo imponible** establecido en el inciso primero del artículo 16, para lo cual la unidad de fomento corresponderá a la del último día del mes de diciembre. Lo dispuesto en este inciso se aplicará a los socios de sociedades profesionales que tributen conforme al artículo 42, N°2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, quienes estarán obligados a cotizar de acuerdo a las disposiciones de este párrafo.”

REFERENCIAS

Ley 21.419 de 2022. *Crea la Pensión Garantizada Universal y modifica los cuerpos legales que indica.* 26 de enero de 2022. <https://bcn.cl/2wni1>

Ley 21.735 de 2025. *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.* 26 de marzo de 2025. <https://bcn.cl/WlwNpG>

Superintendencia de Pensiones y Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (22 enero 2024). *Estudio sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios.* https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-15856_recurso_1.pdf



NOTA TÉCNICA

Reforma de Pensiones, Ley N°21.735

Subsecretaría de Previsión Social

