

Alerta Laboral

Aspectos Laborales a que considerar de la Reforma Previsional (Ley N° 21.735)

Julio 2025

Con fecha 26 de marzo de 2025, se publicó la Ley N° 21.735, la cual modifica de manera significativa el sistema de pensiones que conocíamos, transitando desde un modelo de capitalización individual puro –en el que la pensión dependía exclusivamente de los ahorros personales en la AFP– hacia un **sistema mixto**.

A continuación, exponemos algunos de los principales cambios:

1.- Nueva cotización previsional a cargo del empleador

Los empleadores tendrán que aportar un 7% adicional al 1,5% que ya aportan al sistema, totalizando un 8,5% de la remuneración imponible de sus trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones. Este aporte no podrá ser descontado del sueldo de las personas, sino que es una obligación de cargo del empleador, como lo señala la Ley. Este aporte se irá completando progresivamente en un periodo de nueve 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.

El inicio de esta nueva cotización será a partir de las remuneraciones de **agosto de 2025**, en la cual los empleadores deberán aportar una cotización adicional de un 1% de la remuneración imponible de sus trabajadores. El monto deben declararlo y pagarla hasta el 13 de septiembre, si lo hacen por medios electrónicos. Esta nueva cotización tendrá como tope imponible el definido por la Superintendencia de Pensiones.

Esta nueva cotización también se encontrará protegida por la denominada “Ley Bustos”, por lo que las deudas que se generen al respecto tendrán la sanción de nulidad del despido que dicha ley contempla.

En principio, este aumento a los costos laborales no afectará la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato toda vez que no serán parte de la remuneración del trabajador.

Finalmente, el empleador no deberá enterar la cotización adicional desde el momento en que el trabajador cumpla 65 años o que decida jubilarse y se acoja a la exención de la obligación de cotizar, lo que ocurra primero.



2. Distribución de la nueva cotización

El referido aumento se distribuirá de la siguiente manera: una parte irá directamente a la cuenta de ahorro individual del trabajador y la otra a un nuevo Seguro Social:

8,5% de Cotización Previsional a cargo del empleador

1,5% ACTUAL SEGURO DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA (SIS)

+

7% NUEVA COTIZACIÓN, SE IMPLEMENTA CON GRADUALIDAD DE 9 AÑOS

6% Cuenta Capitalización Individual:

- **4,5%** destinado directamente a la cuenta individual del **trabajador**.
- **1,5%** Cotización con rentabilidad protegida con el cual se financiará la garantía de 0,1 UF por año.

2,5% Seguro Social Previsional:

- **1,5%** para el actual **Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)**.
- **1%** para la compensación a **mujeres** por mayor expectativa de vida.

3. Implementación gradual en el incremento de la cotización previsional

El referido aumento se distribuirá de la siguiente manera: una parte irá directamente a la cuenta de ahorro individual del trabajador y la otra a un nuevo Seguro Social:

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

4.- Creación del Seguro Social Previsional (SSP)

Se crea el Seguro Social Previsional (SSP) el cual reemplaza el actual Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), por lo que ya no será obligatoria la cotización adicional respectiva que actualmente es del 1,78% de la remuneración imponible.

Se financia con la cotización de cargo del empleador que será enterada en el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) y con aportes fiscales. La administración del FAPP la hará un organismo autónomo. El pago de prestaciones será realizado por el Instituto de Previsión Social (IPS).

El FAPP pagará los siguientes beneficios:

Compensación por diferencias de expectativa de vida: Las mujeres a partir de los 65 años tendrán derecho a una compensación mensual en línea con compensar su mayor expectativa de vida. Con esto se busca que, a igual ahorro, hombres y mujeres obtengan una pensión similar. La compensación tendrá un mínimo de 0,25 UF y se pagará una proporción de este si la mujer se jubila antes de los 65 años.

Beneficio por 0,1 UF por año cotizado: Para los pensionados a partir de los 65 años pago de 0,1 UF por año cotizado. Para acceder a este beneficio, se exige como requisito un mínimo de 10 años de cotización para las mujeres y 20 años para los hombres. El beneficio tiene un tope de 2,5 UF y se sumará a la pensión que se obtendrá por la cotización adicional del 6% del empleador, toda vez que esta pensión sea inferior a 2,5 UF.

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

5.- Aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU)

La PGU aumentará a \$250.000 de forma gradual:

- **Mayores de 82 años:** primer día del sexto mes siguiente a la publicación.
- **Mayores de 75 años:** primer día del décimo octavo mes siguiente a la publicación.
- **Mayores de 65 años:** primer día del trigésimo mes siguiente a la publicación.

6.- Licencias médicas

En caso de incapacidad laboral (licencias médicas), el 6% será de cargo del asegurador (Fonasa/Isapre) mientras que el 2,5% será de cargo del empleador.

7.- Cotización de Trabajadores independientes

La Reforma de Pensiones establece que los trabajadores independientes, según el artículo 42, N°2, de la Ley sobre Impuestos a la Renta, podrán cotizar de forma voluntaria al Seguro Social Previsional (SSP), hasta los 65 años o al momento que se pensionen por vejez o invalidez, lo que ocurra primero.

8. Cotización voluntaria por terceros

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

8. Cuándo comienza a regir la reforma previsional

Las normas entrarán en vigor el primer día del vigésimo quinto mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es el 1 de abril de 2027. No obstante, hay cambios que comenzarán a regir antes:

- En mayo de 2025, rige la Ampliación del Seguro de Lagunas Previsionales, que permitirá cubrir cotizaciones en periodos de cesantía.
- En agosto de 2025, comienza el pago de la cotización del empleador, con un 1%, que se irá incrementando gradualmente hasta llegar a un 7%.
- En septiembre de 2025, sube la PGU para las personas de 82 años o más.
- En enero de 2026, parte el pago de beneficios del nuevo seguro social. Se incluye la Compensación por Años Cotizados y el Bono a mujeres por expectativas de vida.

Contacto



Francisca Álvarez
Directora
Francisca.alvarez@pwc.com

pwc.cl

©PwC. Reservados todos los derechos. PwC se refiere a la red de firmas y/o una o más de sus firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada. Price waterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada es una empresa chilena, miembro de la red.