

CALENDARIO DE LA REFORMA PREVISIONAL Y ASPECTOS QUE PODRÁN SER MOTIVO DE CRÍTICA O DE AJUSTES NECESARIOS.

(Preparado para la senadora Yasna Provoste Campillay por el abogado Luis Eduardo Thayer Morel)

Desde que se publique la ley, se comenzará a poner en marcha la ley que aprobó la reforma de pensiones. Un calendario de los principales hitos y fechas **tomando marzo de 2025 como mes posible de su publicación** es el siguiente.

CALENDARIO DE VIGENCIA DE NORMAS DE LA REFORMA PREVISIONAL.

1. **Implementación del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP).** Su creación es **a partir de fecha de publicación de la ley**. El FAPP es la institución pública, autónoma que se crea y que se encargará de gestionar los beneficios del Seguro Social que establece la reforma. Estos son, el denominado "bono tabla", destinado a nivelar las pensiones de las mujeres con la de los hombres, atendiendo a su mayor expectativa de vida, de modo que en igualdad de condiciones unas y otros reciban igual pensión y la garantía de 0,1 UF por año cotizado para los actuales jubilados y algunos futuros pensionados; También, estará encargada de licitar el Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS). Por

último, tendrá la tarea de gestionar la cotización del 1,5% con rentabilidad protegida, esto es, el llamado “préstamo reembolsable” a los fondos previsionales que estos aportarán al Seguro Social a fin de sostener la referida garantía de 0,1 UF por año cotizado.

El gobierno corporativo del FAPP estará conformado por un consejo de cinco miembros, cuyo nombramiento debe ocurrir antes que inicie la recaudación de cotizaciones: **o sea, antes del primer día del mes 5 desde la publicación de la ley.** El Gobierno deberá definir tal consejo cuyos miembros deberán ser ratificados por el Senado.

La recaudación de las cotizaciones deberá iniciarse **el primer día del mes 5 desde la publicación de la ley: Agosto de 2025.**

La integración del SIS al FAPP se llevará a efecto **el mes 17 desde la publicación de la ley: Agosto de 2026.**

2. **Pago de beneficios del Seguro Social.** Su pago se hará efectivo según se indica:

- Beneficio por años cotizados: **Primer día del mes 10 después de la publicación de la ley: Enero de 2026.**

- Compensación por diferencias de expectativa de vida entre hombres y mujeres: **Primer día del mes 10 después de la publicación de la ley: Enero de 2026.**

3. **Aumento de la PGU.** La PGU se incrementará de \$ 224.003 actuales a \$ 250.000 con la siguiente gradualidad, según la edad de los beneficiarios/as:

- Beneficiarios/as con más de 82 años: **Primer día del mes 6 desde la publicación de la ley: Septiembre de 2025.**
- Beneficiarios/as con más de 75 años: **Primer día del mes 18 desde la publicación de la ley: Septiembre de 2026.**
- Beneficiarios/as con más de 65 años: **Primer día del mes 30 desde la publicación de la ley: Septiembre de 2027.**

4. **Progresión del incremento en el porcentaje de cotización del empleador en 9 años.** La cotización del empleador llegará a 7% sobre la remuneración imponible de cada trabajador. Se explica que, con el fin de que ello no se transforme en una carga muy pesada si se aplicara de una vez a los empleadores como para que tampoco tenga

consecuencias en el empleo. La progresión del aumento de la cotización hasta llegar a 7% será la siguiente:

- **1%** el primer día del 5° mes contado desde la publicación de la ley. Correspondería **agosto de 2025**.
- **1%** el primer día del 17° mes contado desde la publicación de la ley. Correspondería **agosto de 2026**.
- **0,75%** el primer día del 29° mes contado desde la publicación de la ley. Correspondería **agosto de 2027**.
- **0,75%** el primer día del 41° mes contado desde la publicación de la ley. Correspondería **agosto de 2028**.
- **0,7%** el primer día del 53° mes contado desde la publicación de la ley. Correspondería **agosto de 2029**.
- **0,7%** el primer día del 65° mes contado desde la publicación de la ley. Correspondería **agosto de 2030**.
- **0,7%** el primer día del 77° mes contado desde la publicación de la ley. Correspondería **agosto de 2031**.
- **0,7%** el primer día del 89° mes contado desde la publicación de la ley. Correspondería **agosto de 2032**.
- **0,7%** el primer día del 101° mes contado desde la publicación de la ley. Correspondería **agosto de 2033**.

5. **Cotización con rentabilidad Protegida**. Es la cotización que genera el bono de Seguridad Previsional a través del denominado "préstamo reembolsable": se hará efectivo a

partir del **mes 17 después de la publicación de la ley: Agosto de 2026.**

6. **Licitación del 10% de afiliados las AFP.** Esta licitación se trata de afiliados a las AFP, **no pensionados**, y que se efectuará cada dos años.

Las fechas claves, para esta reforma son 3:

- ❖ El llamado a la primera licitación se efectuará, a más tardar, el primer día del mes 29 después de la publicación de la ley. Y de ahí cada 2 años. Luego, deberá realizarse la licitación como último plazo, con anterioridad al mes de agosto de 2027.
- ❖ Las licitaciones se adjudicarán el mes 33 después de publicada la ley. O sea, diciembre de 2027
- ❖ El 10% de los afiliados adjudicados se traspasarán en el mes 39 después de publicada la ley. Esto es, junio de 2028.

7. **La ley puso límites a las comisiones indirectas ("fantasmas").**

Lógicamente, los límites a las comisiones indirectas, la ley las vincula al Régimen de Inversión de los Fondos.

De este modo, prohibió, en general, el cobro de dichas comisiones sobre inversiones realizadas en Chile con cargo a los fondos de pensiones. Sólo excluye aquéllas sobre activos alternativos y sobre empresas de baja capitalización. Por otra parte, se otorga facultad de extenderlas a inversiones en el extranjero.

Entrará a regir a partir del **primer día del vigésimo mes contado desde la publicación de la ley: Noviembre de 2026.**

8. **Subcontratación de tareas o funciones por parte de las AFP.** Se faculta a las AFP a subcontratar servicios o tareas de soporte, llevando contabilidad separada. **Podrán hacerlo desde el mes de publicación de la ley: Marzo de 2025.**

9. **Fondos generacionales.** Estos reemplazan a los actuales 5 fondos concebidos, según el riesgo de las inversiones. Dispone, al menos 10 fondos generacionales diferenciados por cohortes de edad de quienes cotizan. Deben regir desde **el vigésimo quinto mes posterior a la publicación de la ley. Esto es, abril de 2027.**

10. **Carteras de referencia.** Persigue establecer puntos de referencia para medir rendimiento de las inversiones, o sea, un "*benchmark*" para comparar, medir o contrastar los fondos generacionales. Debe entrar en vigencia **el vigésimo**

quinto mes posterior a la entrada en vigencia de la ley: abril de 2027.

11. **Cobranza de cotizaciones.** Se unifica el sistema entregando dicha cobranza a la Tesorería General de la República. Comenzará a regir este sistema a partir del **décimo quinto mes posterior a la publicación de la ley. O sea, junio de 2026.**

ASPECTOS QUE PODRÁN SER MOTIVO DE CRÍTICA O DE AJUSTES NECESARIOS

12. En informes anteriores (enero 2025, especialmente) se plantearon varias interrogantes y situaciones que podrían ser -muchas de ellas, serán- motivo de crítica y de ajustes desde la publicación de la reforma previsional, porque chocan con la lógica jurídica o con la equidad. Gran parte de ellas, producto de que “no se toca” el modelo previsional, sino porque se buscó mejorar las pensiones de los actuales pensionados y de quienes están próximos a jubilar.
13. **La progresión del incremento en el porcentaje de cotización del empleador en 9 años.** Se indicó -en el numeral 4 precedente- que esta progresión hasta llegar al 7% de cotización del empleador, tenía por finalidad evitar que la aplicación de una sola vez tal porcentaje de

incremento no se transformase en una carga muy pesada para los empleadores como para que tampoco tuviese consecuencias en el empleo. No obstante, el proyecto no contempla mecanismos que aseguren la integración de los incrementos de cotización por parte de los empleadores con tal de evitar la elusión del pago gradual de las cotizaciones con mecanismos como no aplicar las reajustabilidades anuales de remuneración cuando no estén convenidos en los contratos de trabajo, o bien, el reemplazo de personal con remuneraciones menores durante los 9 años, cuestión que con la movilidad laboral es de común ocurrencia. Lo que debe observarse es si los empleadores, efectivamente, efectuarán los progresivos incrementos de cotizaciones, pero al mismo tiempo, el costo de ellas pudiere obtenerse de bajas en los costos de las remuneraciones.

Debiese buscarse mecanismos que obliguen a que el costo del incremento de 7% de las cotizaciones provenga realmente de los empleadores y, asimismo, contemplar fuertes sanciones y multas a quienes paguen las cotizaciones con cargo a bajas en el costo de las remuneraciones.

14. **Eventuales efectos al aplicar el aumento de las pensiones sobre la base de 0,1 UF por año cotizado.**

Entre los asuntos que originarán críticas -tal como se menciona en el informe de enero 2025- está el hecho de que

las pensiones de quienes jubilan por el DL 3.500 **no se calculan por años cotizados, sino que atendiendo al capital acumulado por el cotizante en su cuenta individual** y en función de su expectativa de vida. De esta manera, el aumento de las pensiones en 0,1 UF por año cotizado no tiene coherencia con el modo en que se acumula el capital en las cuentas individuales y se calculan las pensiones, ya que nada tienen que ver con el número de años trabajados o cotizados desde que se derogó disposición que exigía para jubilar 240 meses de cotizaciones.

Surgirán así dudas en el sentido de ¿Cómo se cuentan los años cotizados? ¿cómo se restan los años de lagunas previsionales? ¿se restan o no las platas retiradas, o bien, a cuantos años equivalen los montos retirados?

15. **¿Se aplica el incremento de las pensiones con la fórmula de 0,1 UF por año cotizado?** De acuerdo con el DL 3.500, los beneficiarios de imponentes y pensionados tienen derecho a pensiones de sobrevivencia en caso de fallecimiento de sus respectivos causantes.

El monto de las pensiones de sobrevivencia corresponde a un porcentaje de la pensión del causante:

- 50% para el cónyuge con hijos comunes y 60% si no existen hijos en común.

- 60% para el conviviente civil sin hijos en común o hijos solamente del causante, 50% si existen hijos en común (con o sin hijos solamente del causante), y 15% si existen solamente hijos del causante y no hay hijos en común.
- 36% para los padres de hijos no matrimoniales que no tienen hijos con derecho a pensión, 30% si existen hijos con derecho a pensión.
- 15% para los hijos que cumplan los requisitos y 11% para los hijos con discapacidad parcial que cumplan 24 años.
- 50% para los padres del causante que sean beneficiarios de asignación familiar.

16. Pues bien, siendo el monto de las pensiones de sobrevivencia un porcentaje de la pensión del causante, el monto de las primeras debiera entender incluido los aumentos de la segunda por efecto de aplicación de la reforma previsional, esto es, incluyendo el incremento de 0,1 UF por año cotizado.

