

# Deloitte.

**NOVIEMBRE 2022**

Proyecto de Reforma Previsional  
del Presidente Gabriel Boric





El Equipo Laboral de Deloitte Legal ha preparado este documento con el objeto de resumir las principales novedades del Proyecto de Reforma Previsional,(Boletín N° 180-370/2022 (el “Boletín” o el “PdL”) presentado por el Presidente Gabriel Boric a la ciudadanía el pasado miércoles 2 de noviembre de 2022, con su ingreso al Congreso para su discusión legislativa el día lunes 7 de noviembre.



El Boletín tiene por objeto derogar el decreto ley 3.500, que regula las administradoras de fondos de pensiones y el sistema de capitalización individual existente al día de hoy.

## 1. Principales fundamentos y objetivos del PdL.

### (1.1) Aumentar las Pensiones presentes y futuras.

Para cumplir este objetivo, la reforma propone aumentar el monto y la cobertura de la PGU, fortalecer el componente de capitalización individual del pilar contributivo y crear un nuevo componente contributivo denominado Seguro Social Previsional.

### (1.2) Avanzar hacia un sistema mixto.

Que sea “mixto” significa que ahora no solo aportarán empleados, empleadores y Estado, sino que los resultados de esas contribuciones tendrán un mecanismo de distribución entre los mismos trabajadores cuando se pensionen.

### (1.3) Reforzar la libertad de elección.

El proyecto reemplaza a las AFP y establece la posibilidad de elección de quienes administrarán los fondos de los afiliados al sistema. El nuevo sistema permite al afiliado elegir entre los nuevos Inversores de Pensiones Privados (IPP) y un Inversor de Pensiones Público y Autónomo (IPPA).

### (1.4) Mejorar la eficiencia del sistema.

El PdL desarrolla una transición hacia un cobro de comisiones transparente y comparable. El PdL asigna el rol de las actividades de soporte a un Administrador Previsional Autónomo,

separando esa función de la actividad de inversión, que hasta hoy están centralizadas en un solo ente, la AFP.

### (1.5) Redefinir el rol del sector privado.

El Boletín propone un espacio diferente para la gestión de la inversión de los ahorros previsionales, creando la figura de los Inversores de Pensiones Privados, estableciendo regulación que permita una reducción de barreras de entrada que permita una mayor competitividad entre los oferentes.

### (1.6) Terminar con la exposición indeseada a riesgos individuales.

El PdL reemplaza el sistema de multifondos por Fondos Generacionales que promueve una inversión basada en el perfil de riesgo basado en la edad del afiliado



“El nuevo sistema estará compuesto por tres pilares: un pilar no contributivo, conformado por la Pensión Garantizada Universal (“PGU”), un pilar contributivo de carácter mixto y, finalmente, se mantiene un pilar de ahorro previsional voluntario”

**1. Pilar no contributivo.** Se mantiene el pilar solidario, ahora denominado “no contributivo”, donde está la Pensión Garantizada Universal (PGU). Esa pensión se financia con rentas generales de la Nación (impuestos). Con un alcance actual del 90% de la población de 65 años y más, el Gobierno espera extender este beneficio a pensionados de

leyes de reparación y pensiones de gracia, y elevarla gradualmente desde \$193.917.- hasta \$250.000.-

**2. Pilar contributivo.** Allí están tanto el 10% que aporta hoy el trabajador en su cuenta de capitalización individual en la AFP, así como, en el futuro, un 6% extra del empleador que irá hacia un fondo colectivo.

**3. Pilar de ahorro previsional voluntario.** Este pilar se mantiene casi inalterado, y consiste en recursos extra del trabajador para subir su pensión.



Actualmente todos los afiliados al sistema previsional que se encuentran trabajando formalmente tienen la obligación de realizar depósitos periódicos, con el objetivo de acumular recursos para la vejez. El actual sistema de AFPs cambiaría sustancialmente con esta reforma previsional.

**1. Nuevo sistema de afiliación (APA).** Habrá un organismo que se encargará de afiliar, recaudar, cobrar y pagar los beneficios. El nombre propuesto es Administrador de Pensiones Autónomo (APA). En la práctica, será una suerte de sucesor del Instituto de Previsión Social (IPS), y comenzaría sus funciones en

un período estimado de 24 meses desde la entrada en vigencia de la ley.

**2. Transformación de las actuales AFPs.** Con la creación del APA, la función de las AFPs se enfocará esencialmente en la gestión de dinero de los afiliados. De tal modo:

- Tendrán un nuevo nombre: Inversor de Pensiones Privado (IPP). Las actuales AFPs podrán convertirse en ese nuevo tipo de sociedad anónima de giro único, y también podrán entrar otros competidores.
- La transición desde AFP a IPP es de un máximo de 24 meses desde que rija la ley.
- Los fondos que hoy administran las AFPs pasará al IPP respectivo, salvo que el afiliado indique lo contrario. En ese caso pasarán al nuevo ente estatal inversor.

**3. Estado inversionista.** Se crea un ente estatal cuyo principal objetivo es la inversión de los fondos de los afiliados. Su nombre es Inversor de Pensiones Público y Autónomo (IPPA). El IPPA será el gestor de facto a no ser que el afiliado decida que sus dineros los administre una IPP.

**4. Se crea el Fondo Integrado de Pensiones (FIP).** El Fondo Integrado de Pensiones se constituye con los recursos del 6% de todos los empleadores. El Ejecutivo plantea que su ventaja es que redistribuirá sus recursos para que todos los aportantes siempre obtengan una rentabilidad, pero complementará mejor las pensiones de quienes menos tienen.

**5. Aporte individual pasa del 10% a 10,5%.** Actualmente los afiliados depositan el 10% de su sueldo mensual, con ciertos topes, en su cuenta individual en una AFP. Sobre eso deben pagar una comisión que fluctúa entre 0,58% y 1,45%. La propuesta indica que el afiliado ya no pagará



esa comisión de su sueldo mensual. El Gobierno propone un incremento de 0,5 punto porcentual en la cotización del trabajador, dado que no gastará más en comisión por flujo. Así, ya no se hablará del 10%, sino del 10,5% de capitalización individual. Este aporte considerará como base imponible el tope de 122,6 uf asociado al seguro de cesantía.

**6. Cotización adicional del 6% a cargo del empleador.** Se aplicará en forma gradual, a razón de 1 punto porcentual por año. Se destinará al nuevo Fondo Integrado de Pensiones (fondo colectivo). El artículo 5 letra b) del Proyecto establece por tanto que el sistema mixto se financiará, en parte, "(con) Un 6% de las remuneraciones imponibles, de cargo de la persona empleadora, en el caso de las y los (sic) trabajadores dependientes. Esta cotización será anotada en la cuenta intrageneracional del seguro social de la persona trabajadora (...) y abonada íntegramente en el Fondo Integrado de Pensiones para el financiamiento del Seguro Social

Previsional. En el caso de las personas trabajadoras independientes, la cotización equivalente al 6% de sus rentas imponibles tendrá el carácter de voluntaria".

**(6.1) Las prestaciones de carácter contributivo de la Pensión del Seguro Social se destinarán a:**

- La prestación con solidaridad intrageneracional de vejez, invalidez y sobrevivencia.
- La garantía definida.
- El complemento por lagunas previsionales por cesantía.
- El complemento por brechas de género y cuidados: Complemento por hijo nacido vivo o adoptado, por cuidado de terceros y la ocmpensación por diferencias de expectativa de vida.

**7. Cotización adicional prima del seguro del APA.** Este seguro tiene por objeto garantizar el inanciamiento de las pensiones de invalidez y



muerte. El valor de la prima no está claramente definido.

**8. Cotización por trabajo pesado.** la parte empleadora y trabajadora deberá cotizar un porcentaje de hasta un 2% de la remuneración imponible con el tope de 122,6 UF, cuando sus labores sean calificadas de trabajo pesado.

**9. Comisión por administración del IPP o IPPA.** Los recursos de las cuentas individuales de cada trabajador estarán afectas a la comisión por administración, la que será libremente fijada por el ente administrador.

**10. Fin de los multifondos.** Se acabaría el sistema de multifondos, que permite hoy a los afiliados escoger entre cinco tipos de riesgo (del A al E). El nuevo sistema se llamará “Fondos Generacionales”, definiéndose automáticamente, según sexo y edad, cuál sería el mejor esquema de inversión para la

futura pensión.

**11. Eliminación del retiro programado** y creación de la renta vitalicia con herencia. La reforma apunta a reemplazar el retiro programado, creando opciones de herencia vinculada con la renta vitalicia. Al igual que una renta vitalicia simple, esta nueva alternativa garantiza al titular una pensión fija, que mantiene su valor real de por vida y que, al fallecer el causante, entrega una pensión de sobrevivencia a los beneficiarios. Pero, además, se agrega la opción de herencia, hoy inexistente en las rentas vitalicias en caso de no existir beneficiarios legales de pensión de sobrevivencia al fallecimiento del causante.

**12. Se aumenta el tope imponible.** Se pasa de los actuales 81,6 UF al mismo tope del Seguro de Cesantía, vale decir, 122,6 UF. El proyecto de reforma indica que “con el propósito de incrementar el valor de las pensiones de las personas cuya remuneración imponible está topada para efecto del pago de las

cotizaciones al Seguro de Cesantía, que corresponde a 122,6 unidades de fomento. Este aumento será gradual, igualándose ambos topes imponibles al cabo de 5 años”. Si bien un alza del tope imponible se traduce en una baja del sueldo líquido que reciben los trabajadores con salarios superiores a 81,6 UF, como este ahorro es previo a la imposición de impuestos, el Ejecutivo espera que la disminución en el sueldo sea menor a la esperada.





Los principales efectos prácticos de la reforma previsional desde el punto de vista del empleador y de sus colaboradores son los siguientes:

- 1) En atención a que en general los contratos individuales de trabajo están pactados en montos brutos, el alza en la cotización, es decir el 6%, será asumido por los Empleadores en los contratos de trabajo que se encuentren vigentes a la fecha en que entre en vigencia la reforma. No es posible prever si en el futuro los montos de las remuneraciones finales que perciban los trabajadores en el futuro se verán impactadas por este aumento en el costo bruto del empleo.
  
- 2) El alza del tope imponible en los contratos individuales de trabajo pactados en montos brutos será potencialmente asumida por los trabajadores que tengan una renta superior a las 81.6 UF, ya que al aumentar la base sobre

la cual se aplican los descuentos, estos serán mayores.

- 3) Posiblemente deberán adaptarse los procesos y procedimientos dentro de los Empleadores para gestionar el pago de los montos a los IPPA o IPP que elijan los trabajadores.



# Contacto

## **Andrea Inostroza**

Directora  
Área Laboral  
[avinostroza@deloitte.com](mailto:avinostroza@deloitte.com)

## **Santiago Swett**

Gerente  
Área Laboral  
[sswetth@deloitte.com](mailto:sswetth@deloitte.com)

## **Jorge Romo**

Consultor Senior  
Área Laboral  
[jromom@deloitte.com](mailto:jromom@deloitte.com)



[www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en [www.deloitte.com/cl/acercade](http://www.deloitte.com/cl/acercade) la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2022 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.