# Reforma de Pensiones 2025: A partir de agosto empleadores comenzarán a aportar 1% adicional

Este nuevo aporte es de cargo exclusivo del empleador y no implica descuentos adicionales para los trabajadores. Aporte que aumentará a 8,5 % en nueve años para fortalecer pensiones.

A partir de las remuneraciones de agosto del presente año, los empleadores deberán realizar un aporte adicional del 1 % del sueldo imponible de cada trabajador, sin afectar su sueldo líquido. Este aporte extra, obligatorio y de cargo exclusivo del empleador, forma parte de la nueva Reforma de Pensiones establecida por la Ley 21.735, publicada el 26 de marzo de 2025 El porcentaje irá escalando anualmente hasta alcanzar un 8,5 % en 2033.

El destino de este aporte adicional se divide así: del 1 % inicial, 0,1 % irá directamente a la cuenta individual en AFP, mientras que 0,9 % se depositará en el nuevo Seguro Social Previsional, destinado a financiar beneficios específicos como la Compensación por Expectativa de Vida para mujeres.

En etapas posteriores se incorporarán progresivamente beneficios como la Rentabilidad Protegida, Beneficio por Años Cotizados y la integración del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) dentro del mismo esquema.

Además de este aumento en la cotización patronal, la Reforma también contempla la recalibración de otros beneficios: la Pensión Garantizada Universal (PGU) subirá a $250.000 mensuales a partir de septiembre de 2025 para adultos mayores de 82 años, extendiéndose progresivamente a quienes tengan 75 y 65 años en 2026 y 2027.

Se introduce también un beneficio por años cotizados (0,1 UF por año, hasta 25 años) y una compensación para mujeres que busca cerrar la brecha de longevidad, garantizando pensiones más equitativas.

## ¿Cómo deben prepararse las empresas?

El especialista en relaciones laborales y director de EDIG, José Miguel Martínez, recalca la importancia de una preparación anticipada por parte de las organizaciones: “Es fundamental que las empresas revisen sus sistemas de remuneraciones, actualicen sus plataformas de pago previsional y busquen asesoría técnica o legal para garantizar el cumplimiento oportuno de esta nueva obligación. Aunque la implementación es gradual, no hay que esperar hasta el último momento: el cambio debe incorporarse en la planificación financiera y laboral de este año.”

Además, Martínez sugiere considerar los siguientes puntos clave:

- **Capacitar al equipo de Recursos Humanos** respecto a la nueva normativa.
- **Revisar los contratos y políticas internas** para asegurar coherencia con los cambios legales.
- **Incluir el impacto financiero** del nuevo aporte en los presupuestos 2025-2026.

**Establecer comunicación interna con los trabajadores**, para informar de manera clara que este aporte no reduce sus ingresos.