

Impacto de la reforma previsional en el empleador

El 29 de enero de 2025 fue aprobado el proyecto de ley que crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el pilar contributivo, el cual mejora la pensión garantizada universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias.

Ante este importante acontecimiento para nuestro sistema de pensiones, este enfoque aborda los principales aspectos de la reforma previsional en relación a su impacto en las empresas.

I. Creación de un Seguro Social y Previsional y un nuevo esquema de cotizaciones para la empresa.

Con la reforma se crea un Seguro Social y Previsional, administrado por el Instituto de Previsión Social, el cual será financiado por los empleadores, quienes estarán obligados a declarar y enterar las cotizaciones hasta que el trabajador se pensione por vejez o invalidez total, o hasta que cumpla los 65 años.

Uno o más reglamentos dictados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscritos también por el Ministerio de Hacienda, determinarán los procedimientos aplicables al cálculo, determinación y pago de las prestaciones del Seguro Social y Previsional, así como toda otra norma necesaria para su concesión. Estos reglamentos deberán dictarse en un plazo máximo de 12 meses desde la publicación de la ley.

En total, la cotización a cargo del empleador asciende a un 8,5%, que se desglosa de la siguiente manera:

- 2,5% al Seguro Social.
- 1,5% a la cotización con rentabilidad protegida. Este porcentaje se reducirá progresivamente en un periodo de 10 años, hasta llegar al 0%.
- 4,5% irá directo a las cuentas de capitalización individual de los trabajadores. Este porcentaje se incrementará proporcionalmente hasta alcanzar un 6% de cotización.
- Estos aportes no aumentan la remuneración bruta del trabajador, sino que corresponden a contribuciones económicas que debe hacer directamente al empleador a las instituciones pertinentes. Su naturaleza se asemeja a la del seguro de accidentes laborales, seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS), fondo de cesantía y a la cotización para los trabajadores de casa particular.

II. Gradualidad de la tasa de cotización de cargo del empleador.

La tasa de cotización del empleador está sujeta a gradualidad, según el siguiente manera, contando los plazos desde la publicación de la ley:

*La ley todavía no ha sido publicada, pues existen trámites administrativos previos pendientes y necesarios para que pueda entrar en vigencia. No obstante, se proyecta que su publicación ocurra en marzo de 2025, fecha que se tomará como referencia para proyectar la gradualidad conforme a lo que se expone a continuación.

- 5 meses después a la publicación de la ley (*septiembre de 2025), la tasa de cotización será de 1,0% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores, distribuyéndose al inicio un 0,1% a cuentas de capitalización individual y un 0,9% al seguro social.
- 17 meses después de la publicación de la ley (*septiembre de 2026), la tasa de cotización será de 3,5% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores. El seguro social alcanza un 2,5%, la cotización con rentabilidad protegida un 0,9% y un 0,1% a cuentas de capitalización individual.
- 30 meses después de la publicación de la ley (*octubre de 2027), la tasa de cotización será de 4,25% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores. El seguro social será de 2,5%; la cotización con rentabilidad protegida será de 1,5% y un 0,25% irá a cuentas de capitalización individual.
- 42 meses después de la publicación de la ley (*octubre de 2028), la tasa de cotización será de 5,0% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores, aumentando el porcentaje adicional destinado a las cuentas de capitalización individual, lo que ocurrirá también en los próximos aumentos.
- 54 meses después al de la publicación de la ley (*octubre de 2029), la tasa de cotización será de 5,7% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores.
- 66 meses después al de la publicación de la ley (*octubre de 2030), la tasa de cotización será de 6,4% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores.
- 78 meses después al de la publicación de la ley (*octubre de 2031), la tasa de cotización será de 7,1% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores.
- 90 meses después al de la publicación de la ley (*octubre de 2032), la tasa de cotización será de 7,8% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores.
- 102 meses después al de la publicación de la ley (*octubre de 2033), la tasa de cotización será de 8,5% de las remuneraciones imponibles de las y los trabajadores.

III. Modificaciones sobre la cobranza en caso de cotizaciones impagas o no declaradas.

El cobro de prestaciones de seguridad social es un aspecto que impacta directamente a las empresas, la cuales asumen un alto porcentaje de cotización a su cargo. Con la reforma, se crea un sistema centralizado de gestión de la cobranza previsional prejudicial y judicial, llamado “Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones”. A través de este sistema, las entidades responsables deberán demandar el cobro de cotizaciones adeudadas, en un mismo juicio, a través de un mandatario común.

Asimismo, se establecen modificaciones a la ley 17.332 sobre Cobranza Judicial de Cotizaciones, permitiendo agrupar la cobranza de cotizaciones previsionales en un solo mandatario, con el objetivo de evitar la multiplicidad de juicios y facilitar tanto la recuperación de fondos como el trabajo de los Tribunales de Cobranza Laboral.

Para más información, contactar a:

Sebastián Parga M. | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl