

Publicación de la Ley N° 21.735 que establece la Reforma Previsional

26.03.2025

Impacto práctico de la Reforma Previsional para los empleadores

Hoy, **26 de marzo de 2025**, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.735 que establece el contenido de lo que se ha denominado Reforma Previsional.

Entre otros temas, la Reforma crea un Seguro Social Previsional que tiene por finalidad financiar prestaciones con elementos de carácter contributivo y complementos por brechas de género. Este Seguro será financiado con un aporte de cargo de los empleadores, el que deberá ser enterado en el denominado Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAAP).

A continuación compartimos los aspectos laborales más relevantes para los empleadores que comenzarán a regir el próximo 01 de agosto de 2025.

1. Nueva estructura de la cotización previsional.

Actualmente, el empleador está obligado a retener y pagar un 10% de la remuneración imponible del trabajador para efectos del régimen previsional.

Con esta Reforma, la estructura de la cotización previsional cambia y aumenta, ya que el empleador deberá retener y pagar un **8,5%** adicional de la remuneración imponible del trabajador (en rigor será un porcentaje menor considerando lo que actualmente se paga por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia). Este nuevo porcentaje se compone de la siguiente forma:

• 6%

- 4,5% irá directo a las Cuentas de Capitalización Individual ("CCI") de cada trabajador. El objetivo de esta Reforma es que la cotización destinada a estas cuentas alcance finalmente un 6% total.

- 1,5% que será un aporte diferido a cuentas individuales (préstamo al Estado) bajo un sistema

de cotización con rentabilidad protegida. Este porcentaje se irá reduciendo gradualmente hasta llegar a 0%, para que pase a ser íntegramente un aporte a las cuentas de capitalización individual.

• 2,5%

Este aporte estará destinado al Seguro Social y será redistribuido entre aporte al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia ("SIS", que actualmente equivale a 1,38% y que será reemplazado finalmente por este Seguro Social) y la nueva compensación que se establece para las mujeres por tener mayor expectativa de vida.

2. Impacto en las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo (sustitutiva de aviso previo, compensatoria de feriado y por años de servicio).

La nueva cotización no se descuenta de la remuneración imponible del trabajador, toda vez que se conceptualizó legalmente como un "aporte" del empleador. De este modo, la Reforma no modifica ni aumenta la remuneración mensual de los trabajadores, sino únicamente la obligación del empleador de aumentar los aportes previsionales. Así, los nuevos aportes de cargo del empleador no serían parte de la remuneración del trabajador ni afectarían la base de cálculo para determinar las indemnizaciones legales por término de contrato.

3. Inicio del nuevo aporte que deberán realizar los empleadores.

A continuación, se inserta un cuadro práctico que establece en qué meses irá aumentando el aporte que deberá efectuar el empleador, para poder proyectar el mayor costo laboral que implicará la Reforma.

VIGENCIA	FECHA	AUMENTO DE LA COTIZACIÓN Y SU DISTRIBUCIÓN
Día 1 del mes 5	01-08-2025	1% (0,9% FAPP y 0,1% CCI)
Día 1 del mes 17	01-08-2026	3,5% (0,1% CCI; 0,9 FAPP y 2,5% bono mujer y SIS)
Día 1 del mes 29	01-08-2027	4,25% (0,25% CCI; 1,5% FAPP; 2,5% bono mujer y SIS)
Día 1 del mes 41	01-08-2028	5,0% (1% CCI; 1,5% FAPP; y 2,5% bono mujer y SIS)
Día 1 del mes 53	01-08-2029	5,7% (1,7% CCI; 1,5% FAPP; y 2,5% bono mujer y SIS)
Día 1 del mes 65	01-08-2030	6,4% (2,4% CCI; 1,5% FAPP; y 2,5% bono mujer y SIS)
Día 1 del mes 77	01-08-2031	7,1% (3,1% CCI; 1,5% FAPP; y 2,5% bono mujer y SIS)
Día 1 del mes 89	01-08-2032	7,8% (3,8% CCI; 1,5% FAPP; y 2,5% bono mujer y SIS)
Día 1 del mes 101	01-08-2033	8,5% (4,5% CCI; 1,5% FAPP; y 2,5% bono mujer y SIS)

4. Universo de trabajadores respecto de los cuales se debe aplicar esta nueva estructura de cotización

La nueva estructura de cotización y los mayores aportes que ello conlleva aplicará para todos los trabajadores dependientes con contrato vigente o que inicien o reinicien actividades laborales al inicio de la vigencia de este nuevo esquema. El inicio de la relación laboral de un trabajador no sujeto al Seguro Social generará la incorporación automática a éste y la obligación de cotizar del empleador.

5. Aplicación del tope imponible al mayor aporte provisional que deberá el empleador.

La Ley estableció que, para efectos de la cotización, la remuneración mensual tendrá como límite máximo imponible el establecido en el artículo 16 del Decreto Ley N° 3.500, tope que periódicamente informa la Superintendencia de Pensiones.

6. Situación de los trabajadores con licencia médica.

Al igual que en el régimen actual, dado que la

cotización nueva del 2,5% se trata de un aporte de los empleadores, deberá seguir siendo pagada por este sobre la base de la última remuneración imponible correspondiente al mes anterior a aquél en el que se haya iniciado la licencia o en su defecto la pactada en el respectivo contrato de trabajo.

En el caso de la cotización equivalente al 6%, la Ley estableció que será de cargo de las entidades pagadoras de subsidio, según corresponda, y se calculará sobre la misma base indicada para el caso anterior.

7. Término de la obligación de enterar los aportes adicionales.

La obligación del empleador de pagar estas nuevas cotizaciones terminará cuando ocurra primero cualquiera de las siguientes opciones:

- (i) Que el trabajador se pensione por vejez o invalidez total (conforme al decreto ley N° 3.500),
- (ii) Si el trabajador se acoge a la exención de la obligación de cotizar regulada en el artículo 69 de decreto ley anterior, o
- (iii) Cuando cumpla los 65 años.

Contactos:



Ignacia López
Socia



Bárbara Zlatař
Socia



Daniela Valencia
Asociada Senior