



**GNP
_CANALES**
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

7 DE AGOSTO DE 2026

COTIZACIÓN DE CARGO DEL
EMPLEADOR SUBE A 3,5% DESDE
AGOSTO DE 2026 –

Hasta julio el aporte era 1%, pero a partir de este mes aumenta otros 2.5%, pago que se hace efectivo en septiembre sobre las cotizaciones de agosto.

ACTUALIDAD LABORAL

Cotización de cargo del empleador sube a 3.5% desde agosto 2026

La reforma previsional contenida en la Ley N° 21.735 fue publicada el 26 de marzo de 2025. Su objetivo es aumentar el monto de las pensiones, tanto actuales como futuras, y reducir la brecha entre hombres y mujeres.

Hasta ahora las pensiones se financiaban casi exclusivamente con el 10% que cotiza el propio trabajador. La reforma mantiene ese esquema y las cuentas individuales en las AFP, pero incorpora una fuente de financiamiento adicional: un aporte de cargo del empleador que llegará al 8,5% de la remuneración imponible. Ese aporte es precisamente lo que financia la mejora de las pensiones, y se aplica en forma gradual desde agosto de 2025. A ello se suma el alza de la Pensión Garantizada Universal, con cargo al Estado.

En este contexto, con las remuneraciones devengadas a partir del 1 de agosto de este año, se activa el segundo tramo de esa gradualidad. Hasta julio pasado correspondía a un 1%, y desde este mes sube a 3,5% del sueldo imponible de cada trabajador. Este aporte lo paga la empresa, y no se descuenta del sueldo del trabajador.

Se declara y paga junto con las demás cotizaciones, es decir, en septiembre de 2026.

1. ¿En qué se usa ese 3,5%?

Porcentaje	¿A qué se destina?
0,1%	A la cuenta individual del trabajador en su AFP.
0,9%	Al "préstamo reembolsable": es del trabajador y se le devuelve cuando se jubile.
2,5%	Al nuevo seguro social: Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, y compensación a las mujeres (ver punto 4).
3,5%	Total que paga la empresa por cada trabajador.

2. ¿Cuánto significa esto en costos reales para la empresa?

Ejemplos del costo mensual adicional por trabajador:

Sueldo imponible	Aporte mensual hasta julio de 2026 (1%)	Aporte mensual desde agosto de 2026 (3,5%)
\$600.000	\$6.000	\$21.000
\$1.000.000	\$10.000	\$35.000
\$2.000.000	\$20.000	\$70.000

Multiplicado por la dotación total, el aumento es relevante para el presupuesto del año.

ACTUALIDAD LABORAL

Cotización de cargo del empleador sube a 3.5% desde agosto 2026

3. ¿Qué es el “préstamo reembolsable”?

Su nombre legal es cotización con rentabilidad protegida. Es el 0,9% que la empresa paga y que el Estado usa hoy para financiar las pensiones existentes.

Ese dinero queda registrado a nombre del trabajador, con garantía del Estado. Al jubilarse se le devolverá con reajustes e intereses que se sumarán a su pensión. Si fallece sin beneficiarios de pensión de sobrevivencia, formará parte de su herencia.

El trabajador podrá revisar su saldo con ClaveÚnica en el sitio del Fondo Autónomo de Protección Previsional (fapp.cl) desde fines de este mes, y también lo verá en la cartola de su AFP a partir de 2027.

4. ¿Qué es el nuevo Seguro Social?

Es un componente solidario que crea la reforma. No reemplaza a la capitalización individual, se suma a ella. Se financia con parte del aporte del empleador y con el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), cuyo administrador es conocido como AFAPP.

Entrega cuatro prestaciones:

- Beneficio por años cotizados. Paga 0,1 UF por cada año cotizado, con tope de 25 años, a pensionados actuales y futuros.
- Compensación a las mujeres. Corrige su mayor expectativa de vida para que, con igual ahorro y grupo familiar, obtenga la misma pensión que un hombre hasta un umbral máximo.
- Préstamo reembolsable. El 0,9% explicado en el punto anterior.
- Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS). Cubre al trabajador que se invalida y, en general, a su familia si fallece.

El SIS ya existía y lo pagaba el empleador a través de las AFP. Desde las cotizaciones de agosto de este año pasa a formar parte de este seguro y se entera al FAPP. En la tabla del punto 1, el 2,5% corresponde al SIS y a la compensación a las mujeres; el 0,9% del préstamo reembolsable también forma parte de este seguro.

ACTUALIDAD LABORAL

Cotización de cargo del empleador sube a 3.5% desde agosto 2026

5. ¿Seguirá subiendo el aporte de las empresas?

Sí. Habrá un alza gradual que se aplicará anualmente en agosto hasta llegar a un 8,5% en 2033.

Sueldos del período	Aporte que paga la empresa
Agosto 2025 – julio 2026	1%
Agosto 2026 – julio 2027	3,5%
Agosto 2027 – julio 2028	4,25%
Agosto 2028 – julio 2029	5%
Agosto 2029 – julio 2030	5,7%
Agosto 2030 – julio 2031	6,4%
Agosto 2031 – julio 2032	7,1%
Agosto 2032 – julio 2033	7,8%
Desde agosto 2033	8,5%

Cada punto adicional de cotización es de cargo exclusivo del empleador y no puede descontarse de la remuneración del trabajador. Con el alza de este mes, el costo previsional por trabajador aumenta 2,5 puntos porcentuales respecto del año pasado, y seguirá subiendo hasta agosto de

2033. Eso sí, el calendario puede extenderse en dos años, hasta 2035.

Los mayores beneficios que crea la reforma —principalmente el alza de la Pensión Garantizada Universal y el aporte anual del Estado al Seguro Social— se financian con la recaudación adicional proyectada por la Ley de Cumplimiento Tributario (Ley N° 21.713). Si esa recaudación resulta menor a la esperada, el Estado no podrá sostener el ritmo comprometido. En este caso, la reforma optó por aplicar más lentamente el alza hasta 2035, antes que reducir los beneficios.

A fines de 2027 una evaluación externa medirá la recaudación efectivamente obtenida. Si es inferior a la proyectada, las alzas anuales se aplicarán en tramos menores y el 8,5% se alcanzará en 2035 en lugar de 2033, conforme a lo que recomiende el Consejo Fiscal Autónomo.

Para el empleador el punto de llegada no cambia: el aporte final sigue siendo 8,5%. Lo que puede variar es la velocidad y, con ello, el costo de los años intermedios. Una extensión significa un menor desembolso durante ese período, pero se gatilla precisamente en un escenario de menor

ACTUALIDAD LABORAL

Cotización de cargo del empleador sube a 3.5% desde agosto 2026

recaudación fiscal, con las consecuencias económicas que ello supone.

En términos prácticos, recomendamos presupuestar conforme al calendario vigente, esto es, alcanzando el 8,5% en 2033. Si la extensión llega a aplicarse, el efecto será un excedente; planificar sobre el escenario opuesto expone a la empresa a un déficit.

6. ¿Qué debe hacer la empresa ahora?

- Revisar el sistema de remuneraciones. Confirmar con el proveedor de payroll que el nuevo 3,5% quede bien cargado antes del pago de septiembre.
- Actualizar el presupuesto. Considerar el mayor costo de este año y también las alzas de los próximos siete años.
- Pagar a tiempo. Declarar y no pagar genera intereses, multas y, si se despide a un trabajador con cotizaciones impagas, el despido no pone término al contrato y hay que seguir pagando su remuneración (Ley Bustos).
- Informar a los trabajadores. Explicarles en lenguaje simple qué aporta la empresa y que el 0,9% es dinero suyo. Esto evita

consultas masivas a las Gerencias de Personas o a los departamentos de Recursos Humanos, y pone en valor un aporte que hoy no se ve.

El alza escalonada impacta directamente en la evaluación de estructuras de compensaciones y en la preparación de futuras negociaciones colectivas, donde el mayor costo previsional será un antecedente relevante.

Seguiremos informando sobre las instrucciones que dicten la Superintendencia de Pensiones y el FAPP, y también sobre la revisión de fines de 2027 que puede modificar el calendario.



María Luisa García
Directora