

Información proporcionada por ChileAtiende

Aportes del empleador al Sistema de Pensiones

Última actualización: 04 abril, 2025

Descripción

Con la implementación de la Reforma de Pensiones, los empleadores tendrán que aportar un **8,5% de la remuneración imponible** de sus trabajadores y trabajadoras afiliadas al Sistema de Pensiones. Este aporte no será descontado del sueldo de las personas, sino que es una obligación del empleador cumplir con lo que dice la [Ley N° 21.735](#), de 2025.

Importante: el aporte se realizará de manera progresiva en un periodo de 9 años (hasta el 2033), el que puede extenderse a 11 años (2035).

Conoce la distribución del total cotizado

Este 8,5% se distribuirá de la siguiente manera:

- El 6% va a la cuenta individual del trabajador o trabajadora:
- Al inicio, se destinará directamente un 4,5% a la cuenta de capitalización individual (AFP). Luego, este porcentaje irá aumentando en 0,15% cada año, hasta alcanzar el 6% total.
- Un 1,5% será destinado a la Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP), el cual se deposita en el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) y se sumará a los ahorros del trabajador. Este porcentaje al inicio será para financiar el Beneficio por Años Cotizados. Sin embargo, a partir del año 21 (mes 241 desde el inicio de la medida), este porcentaje irá disminuyendo en 0,15% por año, hasta desaparecer por completo.
- El 2,5% se destinará al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) para:
 - Compensar diferencias en la expectativa de vida, especialmente beneficiando a las mujeres.
 - Financiar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), que protege a los trabajadores en caso de accidente, enfermedad o fallecimiento.

Los empleadores tendrán que cotizar un 8,5% a sus empleadores. Este aumento será de forma progresiva por los próximos 9 años:

- Agosto de 2025 (**1% total**): 0,1% para la cuenta individual del o la trabajadora y 0,9% a la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2026 (**3,5% total**): 0,1% para la cuenta individual del o la trabajadora, un 0,9% a la Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP) y 2,5% al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), y a la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2027 (**4,25% total**): 0,25% para la cuenta individual del o la trabajadora, 1,5% a la CRP, y 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2028 (**5% total**): 1% a la cuenta individual del o la trabajadora, un 1,5% a la CRP, y 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2029 (**5,7% total**): 1,7% a la cuenta individual del o la trabajadora, 1,5% a la CRP, y 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2030 (**6,4% total**): 2,4% a la cuenta individual del o la trabajadora, 1,5% a la CRP, y 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2031 (**7,1% total**): 3,1% a la cuenta individual del o la trabajadora, 1,5% a la CRP, y 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2032 (**7,8% total**): 3,8% a la cuenta individual del o la trabajadora, 1,5% a la CRP, y 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2033 (**8,5% total**): 4,5% a la cuenta individual del o la trabajadora, 1,5% a la CRP, y 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.

Importante: para agosto de 2044, los empleadores deberán disminuir los pagos a la CRP (hasta que desaparezca en 2054) para destinarlos a la cuenta individual de cada trabajador o trabajadora, por lo que la cotización final será de un 6% a la cuenta individual y un 2,5% para el SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.

Los empleadores tendrán que cotizar un 8,5% a sus empleadores. Este aumento será de forma progresiva por los próximos 9 años:

- Agosto de 2025 (1% total):
 - 0,1% para la cuenta individual del o la trabajadora.
 - 0,9% a la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2026 (3,5% total):
 - 0,1% para la cuenta individual del o la trabajadora.
 - 0,9% a la Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP).
 - 2,5% al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), y a la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2027 (4,25% total):
 - 0,25% para la cuenta individual del o la trabajadora.
 - 1,5% a la CRP.
 - 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2028 (5% total):
 - 1% a la cuenta individual del o la trabajadora.
 - 1,5% a la CRP.
 - 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2029 (5,7% total):
 - 1,7% a la cuenta individual del o la trabajadora
 - 1,5% a la CRP.
 - 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2030 (6,4% total):
 - 2,4% a la cuenta individual del o la trabajadora.
 - 1,5% a la CRP.
 - 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2031 (7,1% total):
 - 3,1% a la cuenta individual del o la trabajadora.
 - 1,5% a la CRP.
 - 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2032 (7,8% total):
 - 3,8% a la cuenta individual del o la trabajadora.
 - 1,5% a la CRP.
 - 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.
- Agosto de 2033 (8,5% total):
 - 4,5% a la cuenta individual del o la trabajadora.
 - 1,5% a la CRP.
 - 2,5% al SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.

Importante: para agosto de 2044, los empleadores deberán disminuir los pagos a la CRP (hasta que desaparezca en 2054) para destinarlos a la cuenta individual de cada trabajador o trabajadora, por lo que la cotización final será de un 6% a la cuenta individual y un 2,5% para el SIS y la compensación por diferencia de expectativa de vida.