



PERITAJES, AUDITORÍA
Y VALORACIONES

V&G ASESORES

GUÍA PRÁCTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA PREVISIONAL

Remuneraciones de agosto de 2026

CRP | SIS | Expectativa de Vida | SUCC | Previred

Para empleadores, contadores, encargados de remuneraciones
y asesores laborales



Preparada por
Jonathan Guzmán Muñoz

Contador Auditor | MBA | Perito Judicial | Docente de Educación Superior



Edición informativa – agosto de 2026

OBJETIVO

Cómo usar esta guía

Esta guía traduce los principales cambios de la segunda etapa de la reforma previsional a tareas concretas de remuneraciones. Está diseñada para utilizarse antes, durante y después del cierre de agosto de 2026.



Idea central

El cambio no consiste solamente en reemplazar un porcentaje. Deben coincidir la liquidación, el libro de remuneraciones, el archivo electrónico, las planillas previsionales, el pago y los movimientos de personal.



Qué encontrará

- Estructura práctica de la cotización patronal vigente desde agosto de 2026.
- Explicación de la Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP), SIS y compensación por expectativa de vida.
- Tratamiento de licencias médicas, permisos, retroactivos y períodos anteriores.
- Campos críticos de la nómina electrónica de Previred.
- Funcionamiento del Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones (SUCC).
- Ejemplos de cálculo, matriz de pruebas, checklist y plan de implementación.



Alcance y cautela

Las tasas, instrucciones y ejemplos corresponden a la información oficial disponible al 5 de agosto de 2026. La tasa del SIS puede variar; si ello ocurre, debe ajustarse la parte destinada a expectativa de vida para que ambos componentes sumen 2,5%. Antes de pagar, valide la versión de su software y las reglas vigentes en Previred.



No reemplaza una revisión individual

Casos con regímenes especiales, pagos retroactivos complejos, trabajadores independientes, entidades pagadoras de subsidio o diferencias históricas deben revisarse según sus antecedentes particulares.

ESTRUCTURA

Nueva cotización patronal desde agosto de 2026

Desde las remuneraciones de agosto de 2026, la estructura previsional de cargo del empleador queda reorganizada dentro del nuevo Seguro Social Previsional.

ESTRUCTURA DE CARGO DEL EMPLEADOR		TASA SOBRE REMUNERACIÓN IMPONIBLE
	Capitalización individual en AFP	0,10%
	Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP)	0,90%
	Seguro Social: SIS + compensación por expectativa de vida	2,50%
	Total de cargo del empleador	3,50%



Precisión clave: el 3,5% no es íntegramente un costo nuevo. El SIS ya era de cargo del empleador; por ello, el aumento efectivo de esta etapa equivale a 1,0 punto porcentual: 0,9% por CRP y 0,1% adicional para expectativa de vida.



Lo que cambia en la práctica

- Cambia la forma de recaudar y registrar el SIS.
- Se incorpora la CRP.
- Se ajusta la estructura de pago en Previred.
- Deben revisarse parametrizaciones, planillas y validaciones.



Dato operativo

Si la tasa del SIS cambia, la parte destinada a expectativa de vida debe ajustarse para que ambas sumen 2,5%.

CRP

Cotización con Rentabilidad Protegida

La CRP comienza con una tasa de 0,9% sobre la remuneración imponible desde agosto de 2026 y aumenta a 1,5% desde agosto de 2027.



¿Qué es?

Es una cotización financiada por el empleador. Los recursos se enteran en el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) y se reconocen individualmente mediante un Bono de Seguridad Previsional.



Características principales

UF

- Se registra en UF.



- Genera reajustes e intereses.



- Tiene garantía estatal de rentabilidad mínima.



- Es intransferible e inembargable.



- Se incorpora a la pensión.



- Se paga en 240 cuotas mensuales (20 años).



Por qué importa



Aumenta el costo previsional de esta etapa.



Debe identificarse correctamente en la liquidación y en Previred.



Su omisión puede generar diferencias de pago y contingencias.



Ejemplo simple: con una renta imponible de \$1.000.000, la CRP equivale a \$9.000.

SIS Y EXPECTATIVA DE VIDA

Qué ocurre con el SIS y la compensación por expectativa de vida

Desde agosto de 2026, el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) deja de recaudarse en la planilla AFP y pasa a formar parte de la estructura del Seguro Social Previsional.



SIS
1,5%



Compensación por
expectativa de vida
1,0%



Ambos componentes deben sumar **2,5%**.



Implicancias prácticas

- No debe duplicarse el SIS.
- Debe revisarse el software de remuneraciones.
- La contabilización y la conciliación deben reflejar la nueva estructura.
- Se requiere control sobre pagos, reliquidaciones y rectificaciones.



Riesgos frecuentes

- Mantener el SIS en una lógica antigua de AFP.
- No ajustar el valor de expectativa de vida si cambia el SIS.
- Subestimar el impacto en la conciliación previsional.



Ejemplo práctico

Con una renta imponible de \$1.000.000, el SIS equivale a \$15.000 y la compensación por expectativa de vida a \$10.000.



SIS 1,5% → **\$15.000**



Expectativa 1,0% → **\$10.000**

Total 2,5% → \$25.000

CASOS ESPECIALES

Licencias médicas, permisos y retroactivos

La aplicación de las nuevas cotizaciones no siempre es un simple 3,5% sobre la remuneración imponible del mes. Las licencias médicas y otros movimientos requieren tratamiento específico.



1 Licencia médica parcial

- El 0,1% de capitalización individual se calcula sobre los días trabajados.
- La CRP se calcula sobre los días efectivamente trabajados.
- El SIS y la compensación por expectativa de vida consideran la renta imponible por días trabajados y la renta imponible del mes anterior proporcional a los días de licencia (RIMA).



2 Licencia médica de mes completo

- El empleador no calcula la capitalización individual ni la CRP por ese período.
- Corresponde revisar el tratamiento aplicable a la entidad pagadora del subsidio.



3 Otros movimientos a controlar

- Permisos sin goce de sueldo.
- Pagos retroactivos.
- Ausencias injustificadas.
- Términos de contrato y finiquitos.



Una licencia mal informada o un movimiento mal registrado puede traducirse en diferencias de pago, rechazos o cobranza posterior.

PREVIRED

Campos críticos de la nómina electrónica

La actualización operativa no termina en la liquidación. También exige revisar la información enviada a Previred y la consistencia del archivo electrónico.

CAMPO	DESCRIPCIÓN Y CLAVES A CONSIDERAR
Campo 92 	Renta imponible del mes anterior a la licencia Corresponde a la RIMA reportada en el mes anterior al inicio de la licencia. Base para el cálculo de la compensación por expectativa de vida.
Campo 93 	Tipo de jornada Indicar correctamente si el trabajador tiene jornada ordinaria, parcial u otra. Afecta la base de cotización y beneficios.
Campo 94 	Cotización por expectativa de vida Corresponde a la cotización destinada a financiar la compensación por diferencias de expectativa de vida, según la tasa y la base imponible aplicable.
Campo 95 	Cotización con Rentabilidad Protegida (CRP) Aporte destinado a financiar la Rentabilidad Protegida. Debe reportarse cuando aplique según parámetros del empleador.



Qué validar antes de pagar

- Versión del software.
- Parámetros del empleador.
- Topes imponibles.
- Tratamiento de licencias.
- Coherencia entre liquidación, libro y planilla.



Errores frecuentes

- No informar correctamente la RIMA.
- Omitir la CRP.
- Duplicar el SIS.
- Rectificar sin revisar el origen de la diferencia.



Regla de oro: la calidad del archivo electrónico determina la validez de la cotización. Revise, valide y archive evidencia de cada envío.

SUCC

Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones

El SUCC centraliza y coordina la cobranza de cotizaciones previsionales impagas, facilitando cruces de información y acciones conjuntas.

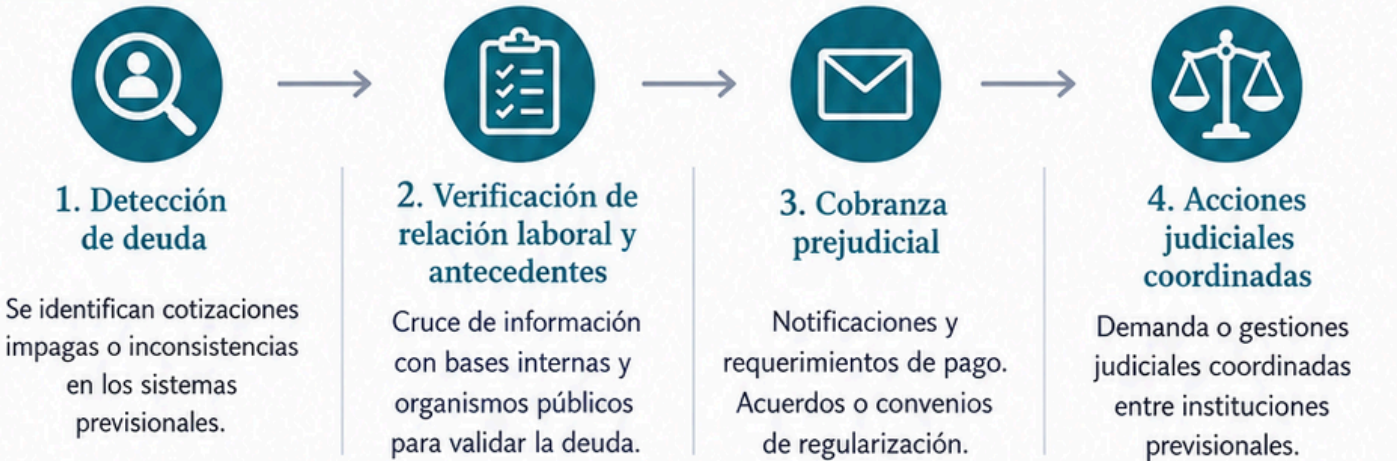


Qué permite

- Agrupar deudas previsionales.
- Coordinar instituciones previsionales.
- Cruzar información con organismos públicos.
- Fortalecer la cobranza prejudicial y judicial.



Cómo funciona: proceso de cobranza coordinada





Por qué debe importarle al empleador

- Trabajadores mal cerrados en el sistema pueden generar deuda presunta.
- Movimientos mal informados pueden gatillar cobranza.
- La trazabilidad documental es más importante que antes.



El SUCC no crea una cotización nueva; hace más eficiente el cobro de obligaciones ya existentes.

IMPLEMENTACIÓN

Plan práctico de implementación

La forma más segura de enfrentar el cierre de agosto de 2026 es mediante una revisión estructurada antes del pago.

 1.	Actualizar el software de remuneraciones.
 2.	Verificar la estructura 0,1% + 0,9% + 2,5%.
 3.	Revisar el tratamiento del SIS y evitar duplicidades.
 4.	Confirmar campos y validaciones de Previred.
 5.	Revisar licencias médicas y RIMA.
 6.	Controlar trabajadores finiquitados o movimientos pendientes.
 7.	Conciliar liquidación, libro de remuneraciones y planilla previsional.
 8.	Ejecutar una liquidación de prueba.
 9.	Guardar evidencia de revisión y aprobación.



Señales de alerta

- Diferencias entre el libro y Previred.
- Montos atípicos en CRP.
- Descuadres por licencias o retroactivos.



No espere al día de pago para validar.

CIERRE

Checklist final y fuentes oficiales

Para asegurar una implementación correcta de la reforma previsional en las remuneraciones de agosto de 2026, utilice este checklist de cierre y consulte las fuentes oficiales que respaldan las instrucciones y parámetros aplicados.

 **CHECKLIST FINAL**

☐

Estructura del 3,5% revisada

☐

CRP correctamente parametrizada

☐

SIS no duplicado

☐

Expectativa de vida validada

☐

Licencias y RIMA controladas

☐

Campos 92 a 95 verificados

☐

Conciliación interna realizada

☐

Respaldo documental archivado

 **FUENTES OFICIALES CONSULTADAS**

 Ley N.º 21.735

 Subsecretaría de Previsión Social

 Superintendencia de Pensiones

 Previred

 ChileAtiende

 IPS



La reforma previsional exige algo más que conocer la norma: exige lograr que la liquidación, el archivo electrónico, la planilla previsional y el pago expresen exactamente la misma realidad.

V&G Asesores | Jonathan Guzmán Muñoz

V&G

PERITAJES, AUDITORÍA
Y VALORACIONES

Reforma Previsional - versión al 5 de agosto de 2026 | 10

VALIDACIÓN Y ENLACES

Fuentes oficiales y notas de precisión

Documento revisado con información oficial disponible al 5 de agosto de 2026. Las tasas y reglas operativas pueden ser actualizadas por las autoridades o por Previred; antes del pago debe verificarse la parametrización vigente del software y la plataforma.

Estructura desde agosto de 2026

3,5% de cargo del empleador: 0,1% a la cuenta individual, 0,9% de CRP y 2,5% para SIS y compensación por diferencias de expectativa de vida.

SIS y expectativa de vida

La suma de ambos componentes debe equivaler a 2,5%. Si cambia la tasa del SIS, debe ajustarse la porción destinada a expectativa de vida.

Nómina electrónica

Además de los campos 92 a 95 destacados en la guía, el campo 29 continúa utilizándose para informar el SIS, según las instrucciones operativas de Previred.

Licencias médicas

La CRP se calcula sobre días efectivamente trabajados. En licencias parciales se exige controlar la RIMA y el tope imponible; los casos de mes completo requieren revisar la entidad pagadora del subsidio.

SUCC

Opera desde junio de 2026 para cobranza prejudicial y cobranza judicial del IPS; la obligatoriedad de la cobranza judicial unificada para las AFP comienza en febrero de 2027.

Enlaces funcionales

- [V&G Asesores](#)
- [Ley N.º 21.735](#)
- [Cotización empleador - Superintendencia de Pensiones](#)
- [CRP - ChileAtiende](#)
- [Norma CRP - Superintendencia de Pensiones](#)
- [Previred - Reforma Etapa 2 \(PDF\)](#)
- [SUCC - ChileAtiende](#)
- [Subsecretaría de Previsión Social](#)
- [Instituto de Previsión Social](#)