



UST
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

MANUAL DE EDUCACIÓN PREVISIONAL



PROYECTO FEP – ASOF 2012





PRESENTACION

El sistema de pensiones chileno ha tenido dos reformas radicales, por una parte la de 1980, a través del Decreto Ley N°3.500 que vino a reemplazar un sistema de reparto en el cual los trabajadores activos financiaban las pensiones de quienes se jubilaban, por un sistema de capitalización individual en el cual los ahorros previsionales son de propiedad de los afiliados.

En julio de 2008, y después de 30 años de implementación del sistema de capitalización individual, se pone en marcha la ley 20.255 de Reforma Previsional que viene a perfeccionar el sistema de pensiones, con el objetivo de integrar a más personas al sistema.

Uno de los cambios más relevantes de la reforma del año 2008, es la creación de un Pilar Solidario y la incorporación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones, igualando de esta manera, deberes y derechos entre trabajadores dependientes e independientes.

Lo anterior considera por un lado, perfeccionar el actual sistema de capitalización individual, y por otro, complementarlo con un Sistema de Pensiones Solidarias que cubra a quienes, por diversas razones, no logran ahorrar lo suficiente para financiar una pensión. La certeza de contar con ingresos futuros para enfrentar las contingencias de la vejez, deja de ser una cuestión enteramente privada e individual, para pasar a ser una cuestión de interés común



CAPITULO I

SISTEMA DE PENSIONES CHILENO

En Chile, el sistema de pensiones se organiza estructuralmente en torno a un esquema de tres pilares fundamentales: un *Pilar Solidario* financiado por el Estado y dirigido al 60% más pobre de la población, un *Pilar Contributivo* en el cual deben cotizar obligatoriamente los trabajadores dependientes, y un *Pilar de Ahorro Voluntario* que permite a los afiliados al sistema complementar sus fondos previsionales a fin de mejorar el monto de la pensión final o en ciertos casos, pensionarse antes de la edad legal.

La incorporación al sistema de pensiones se realiza a través de un sistema de ahorro individual. Los trabajadores dependientes deben cotizar de manera obligatoria el 10% de su remuneración mensual, con un tope de 67,4 UF. Esta cotización se deposita en una cuenta de capitalización individual, donde los fondos que el trabajador ahorre durante su vida laboral activa le son totalmente de su propiedad, pudiendo de esta manera retirarlos una vez que cumpla la edad para pensionarse, 60 años las mujeres y 65 años los hombres.

En el caso de los trabajadores independientes que emiten boleta de honorarios, a partir de enero del año 2015, deberán cotizar de manera obligatoria por el 80% de su remuneración declarada en el Servicio de Impuestos Internos. El valor de la cotización, también corresponde al 10%, pero a diferencia de los trabajadores dependientes, éstos deben calcularla sobre el 80% de su remuneración mensual y no por el 100% como es el caso de los dependientes. Cabe señalar, que obligatoriedad de cotizar se llevará a cabo de manera gradual entre los años 2012 y 2014.

La administración de los fondos previsionales de los trabajadores es de carácter privado, y están a cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales, adicionalmente, contratan a través de una licitación, un seguro para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia que puedan generar sus afiliados. Las AFP tienen derecho a cobrar una comisión por administrar las cuentas de cada afiliado. Estas comisiones son fijadas libremente por cada administradora y tienen un carácter uniforme para todos sus cotizantes.



CAPITULO II

CARACTERÍSTICAS DEL PILAR SOLIDARIO (LEY N° 20255 artículo 1)

Fundamentos e institucionalidad.

El año 2008, y luego de 28 años de funcionamiento del sistema de pensiones basado en la capitalización individual, se implementa una reforma previsional que integra al sistema un Pilar Solidario financiado con fondos fiscales.

El sistema de pensiones solidarias que comenzó a implementarse a partir del 1 julio de 2008, y reemplazó al programa de pensiones asistenciales, gradualmente, irá sustituyendo a la garantía estatal de pensión mínima que otorga el Estado actualmente a los pensionados del sistema contributivo que no logran acumular fondos suficientes para generar una pensión mínima.

El sistema de pensiones solidarias, contempla cuatro tipos de prestaciones: la Pensión Básica Solidaria de Vejez, la Pensión Básica Solidaria de Invalidez, el Aporte Previsional Solidario de Vejez, el Aporte Previsional Solidario de Invalidez.

A este pilar pueden acceder aquellas personas que tuvieron una participación nula en algún régimen previsional o muy baja en el sistema de pensiones contributivo. Deben pertenecer al 60% más pobre de la población nacional, y además cumplir ciertos requisitos que exige la ley N°20.255.

La administración del sistema de pensiones solidarias está a cargo del Instituto de Previsión Social (IPS). En especial le corresponde conceder los beneficios que éste pilar contempla; extinguirlos, suspenderlos o modificarlos, cuando proceda. El reglamento regula la tramitación, solicitud, forma de operación y pago de los beneficios del sistema solidario y las normas necesarias para su aplicación y funcionamiento.

El Instituto de Previsión Social podrá en cualquier oportunidad revisar el otorgamiento de los beneficios del sistema solidario de vejez e invalidez, y deberá ponerles término cuando haya concurrido alguna causal de extinción del beneficio. Asimismo, deberá considerar el estado de cumplimiento de los requisitos correspondientes por parte del beneficiario, incluida la composición de su grupo familiar, a la fecha de la respectiva revisión¹.

¹ Reforma Previsional. Ley N°20.255, Decreto N°23, DL 3.500 actualizado. Editorial Jurídica, julio 2008.



Por otra parte, le corresponde a la Superintendencia de Pensiones la supervigilancia y fiscalización del sistema solidario que administra el Instituto de Previsión Social. Para tal efecto, la Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el sistema solidario.

En el caso de los afiliados al sistema de pensiones decreto ley N°3.500, podrán presentar sus solicitudes para acceder al sistema de pensiones solidarias ante la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentren afiliados, la que debe remitirlas al Instituto de Previsión Social, para que resuelva sobre la concesión y pago de los beneficios que otorga este régimen².

El pilar solidario es un componente fundamental del sistema de pensiones chileno, tanto en términos de su cobertura, como a la certidumbre que entrega a la población en edad de retiro de poder contar con una forma de protección en la vejez³.

Financiamiento.

El pilar solidario se financia con recursos de la nación, es decir, los fondos que se distribuyen en forma de pensiones son generados por el Estado.

Focalización y cobertura.

Uno de los requisitos para acceder a los beneficios del sistema de pensiones solidarias, es integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población.

Para determinar quienes componen este segmento, actualmente se utiliza la Ficha de Protección Social⁴ como base para la aplicación del *Instrumento Técnico de Focalización Previsional*.

Instrumento Técnico de Focalización Previsional.

Para la operación en régimen del sistema de pensiones solidarias, la ley 20.255, dispuso que un reglamento debía establecer la forma de acreditar el requisito de focalización contemplado para el otorgamiento de los beneficios. De esta forma, el 03 de junio de 2010 se publicó la modificación al Decreto Supremo N°23 de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, estableciéndose las bases del nuevo

² Idem.

³ Superintendencia de Pensiones. "El Sistema Chileno de Pensiones", pág. 25, Séptima edición, 2010

⁴ La ficha de protección social continúa siendo el instrumento de focalización utilizado para seleccionar a los beneficiarios de diversos programas sociales en Chile.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Instrumento de Focalización. Posteriormente, a partir del 1 de julio de 2010, comenzó la implementación del llamado Instrumento Técnico de Focalización (ITF), que reemplazó a la Ficha de Protección Social para los efectos de la focalización del sistema de pensiones solidarias.

Así, el Instrumento Técnico de Focalización (ITF) es el mecanismo que permite evaluar el nivel de pobreza de la población para los efectos de asignar los beneficios del sistema de pensiones solidarias.

En el reglamento se establece que el ITF debe considerar, al menos, los siguientes factores⁵: la capacidad generadora de ingreso⁶ del grupo familiar, el ingreso per cápita del grupo familiar⁷ y un índice de necesidades del grupo familiar⁸.

Gradualidad en la entrega de los beneficios.

El otorgamiento de los beneficios del sistema de pensiones solidarias, tanto las pensiones básicas solidarias de vejez como invalidez ha sido gradual, es decir, los primeros beneficios comenzaron a otorgarse al 40% de la población más pobre a partir de julio de 2008, al 45% a partir de julio de 2009 y así anualmente la cobertura aumentó hasta llegar al 60% a partir del 1 de julio de 2011 en adelante.

Cabe señalar que los dos primeros años de implementación del pilar solidario (2008 – 2009) se utilizó la Ficha de Protección Social como instrumento de focalización para la entrega de los beneficios, cuyos puntajes fueron 11.734 el año 2008 correspondiente al 40% más pobre, y 12.666 a partir de septiembre de 2009 y hasta junio de 2010, correspondiendo al 50% más vulnerable.

A partir de julio de 2010 comenzó a regir el Instrumento Técnico de Focalización, herramienta de medición diseñada especialmente para el otorgamiento de los beneficios del sistema de pensiones solidarias. A partir de julio de 2010 los postulantes a los beneficios previsionales solidarios debían tener un puntaje igual o menor a 1100, lo que representaba al 55% más pobre del país. En tanto a partir del 1 de julio de 2011, la cobertura del sistema amplió su cobertura al 60% más vulnerable de la población, arrojando el instrumento un puntaje igual o inferior a 1.206.

⁵Ministerio de Hacienda, Dirección de Presupuestos. “Informe de Finanzas Públicas. Proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2011”. Capítulo IV, Nuevo Instrumento Técnico de Focalización para el Sistema de Pensiones Solidarias. Octubre de 2010.

⁶ Considera una estimación del potencial ingreso laboral que cada uno de los integrantes del grupo familiar podría recibir en el mercado laboral, según sus características observables.

⁷ Considera los recursos de corto, mediano y largo plazo que posea el grupo familiar, con excepción de los ingresos provenientes del sistema de pensiones solidarias de la ley N°20.255.

⁸ Contabiliza el número de personas que integran el grupo familiar, considerando la economía de escala existentes en su interior y los grados de dependencia de sus miembros.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

En cuanto al Aporte Previsional Solidario de Vejez, éste sigue la misma lógica gradual.

Evolución Pensión Máxima y Cobertura

Período de vigencia	Pensión Máxima con Aporte Previsional Solidario de vejez	% de cobertura a población más vulnerable.
1 de julio de 2008 – 30 de junio de 2009	\$70.000	40%
1 de julio de 2009 – 31 de agosto	\$120.000	45%
1 de septiembre de 2009 – 30 de junio de 2010	\$150.000	50%
1 de julio de 2010 – 30 de junio de 2011	\$200.000	55%*
1 de julio de 2011 en adelante	\$255.000	60%*

*Utilización del Instrumento Técnico de Focalización Previsional (ITF)

PILAR SOLIDARIO: BENEFICIOS Y REQUISITOS DE ACCESIBILIDAD.

Los beneficios que otorga el Pilar Solidario consisten en; Pensión Básica Solidaria tanto de vejez como de invalidez para aquellas personas que no tenían derecho a una pensión, y Aporte Previsional Solidario de vejez e invalidez para aquellos que reciben pensiones bajo los estándares mínimos que indica el sistema de pensiones solidarias.

Para acceder a los beneficios de este pilar, las personas deben cumplir con los requisitos que exige la ley N°20.255 de Reforma Previsional, los que se indican más adelante.

Los beneficios que otorga el pilar solidario son los siguientes:

Pensión Básica Solidaria de Vejez: Es un aporte monetario mensual de cargo fiscal (actualmente \$78.449⁹) al cual acceden todas las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional, es decir, que nunca cotizaron en el sistema de pensiones. (Ley 20.255 artículo 3° Párrafo segundo, Pensión Básica Solidaria de Vejez).

⁹ Monto que se reajustará automáticamente en el 100% de la variación del IPC de los últimos 12 meses contados desde el último reajuste. Cuando la variación del IPC supere el 10%, el reajuste será inmediato, aunque no hayan transcurrido 12 meses.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Requisitos para acceder a la Pensión Básica Solidaria de Vejez:

- ✓ Tener 65 años o más, hombres y mujeres.
- ✓ Pertener al 60% más vulnerable de la población, lo que se determina mediante el Instrumento Técnico de Focalización Previsional, cuyo puntaje debe ser igual o menor a 1.206. Para ello, el/la solicitante deberá contar con su Ficha de Protección Social. Si no cuenta con ella, deberá solicitarla en la municipalidad de la comuna donde reside.
- ✓ Acreditar al menos 20 años, continuos o discontinuos, de residencia en Chile, contados desde los 20 años de edad del solicitante, además de contar con al menos 4 años de residencia en el país, en los 5 años previos a la solicitud del beneficio.
- ✓ No estar recibiendo ningún tipo de pensión por ningún régimen previsional.

Pensión Básica Solidaria de Invalidez: Es un aporte monetario mensual, (actualmente \$78.449¹⁰) de cargo fiscal, al que pueden acceder aquellas personas calificadas como inválidas que no tengan derecho a pensión en un régimen previsional y cumplan con los requisitos que exige la ley. (Párrafo cuarto, Pensión Básica Solidaria de Invalidez)

Requisitos para acceder a la Pensión Básica Solidaria de invalidez:

- ✓ Tener entre 18 años y menos de 65 años de edad (hombres y mujeres)
- ✓ Ser declarado inválido.
- ✓ Pertener al 60% más vulnerable de la población, lo que se determina mediante el Instrumento Técnico de Focalización Previsional, cuyo puntaje debe ser igual o menor a 1.206, para ello, el/la solicitante debe contar con su Ficha de Protección Social. Si no cuenta con ella, deberá solicitarla en la municipalidad de la comuna donde reside.
- ✓ Acreditación de residencia en Chile, por un período no inferior a 5 años en los últimos 6 años inmediatamente precedentes al momento de la solicitud de pensión.
- ✓ No tener derecho a pensión en algún régimen previsional.

Quienes reciban una Pensión Básica de Invalidez y además tengan la posibilidad de trabajar remuneradamente, podrán mantener el beneficio de la siguiente manera:

- ✓ Mantendrá el 100% de su *Pensión Básica de Invalidez* siempre que su sueldo no sea mayor a un Ingreso Mínimo Mensual (es decir, que no supere los \$182.000 mensual).

¹⁰ Idem.

- ✓ Perderá una parte de la pensión sólo después de dos años de recibir un sueldo superior a un Ingreso Mínimo Mensual (\$182.000), pero menor a dos ingresos mínimos (\$364.000).
- ✓ Dejará de recibir *la pensión* sólo después de dos años de recibir un sueldo superior a dos Ingresos Mínimos Mensuales (\$364.000). Sin embargo, si la persona en algún momento deja de trabajar (ya sea de forma voluntaria o involuntaria) puede acercarse a cualquier sucursal del IPS y reactivar el beneficio.

Normas comunes para la Pensión Básica Solidaria de vejez e invalidez:

Un vez que se cumple con todos los requisitos, la persona puede solicitar la Pensión Básica de vejez o de invalidez (según corresponda) en cualquier sucursal del Instituto de Previsión Social (IPS, ex INP) a lo largo del país o también en la municipalidad de residencia del solicitante, solo presentando la cédula de identidad.

Las personas que obtengan en su Ficha de Protección Social 8.500 puntos y reciben Pensión Básica Solidaria de Vejez o Invalidez, son consideradas carentes de recursos, por lo que pueden optar a los siguientes beneficios adicionales:

- ✓ Estarán exentos de pagar el 7% de salud (A partir del 1 de noviembre de 2011 todos los beneficiarios de pensiones solidarias estarán exentos del pago del 7% para salud, no solo los carentes de recursos)
- ✓ La familia tendrá derecho a recibir una cuota mortuoria.

- ✓ Los 20 años de residencia se contarán desde la fecha de nacimiento del solicitante y no desde los 20 años de edad como se aplica en los otros casos.

Causales de extinción de la Pensión Básica Solidaria de Vejez e Invalidez:

- ✓ Por el fallecimiento del beneficiario¹¹ (no es heredable)
- ✓ Por haber dejado el beneficiario de cumplir alguno de los requisitos¹².
- ✓ Por permanecer el beneficiario fuera de Chile más de 90 días en un mismo año calendario¹³.

¹¹ Las PBS no son heredables, por lo tanto, una vez que el beneficiario fallece, el beneficio se extingue)

¹² A las personas que estén recibiendo una PBS se les revisa cada cierto tiempo si continúan cumpliendo con todos los requisitos. Si deja de cumplir alguno, perderá el beneficio, pero podrá reactivarlo si vuelve a cumplir con él.

¹³ Si un beneficiario de PBS se ausenta del país por más de 90 días deja de recibir el beneficio porque se suspende su residencia en Chile

- ✓ Por haber entregado el beneficiario maliciosamente antecedentes incompletos, erróneos o falsos, con el objeto de acreditar o actualizar el cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios del Pilar Solidario.

Causales de suspensión de las Pensión Básica Solidaria de Vejez e Invalidez:

- ✓ Por no cobro de la PBS durante seis meses continuos.
- ✓ Cuando el beneficiario no entregue los antecedentes solicitados por el Instituto de Previsión Social (IPS, ex INP), dentro de los tres meses siguientes al requerimiento¹⁴.
- ✓ *En el caso de las personas con invalidez parcial que se nieguen a someterse a las reevaluaciones indicadas por las Comisiones Médicas de la Superintendencia de Pensiones.*
- ✓ Se entenderá que el beneficiario se ha negado a reevaluarse, transcurridos tres meses desde la solicitud del IPS. Si pasan seis meses, la PBS de Invalidez se extinguirá.

Aporte Previsional Solidario de Vejez: Es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de vejez autofinanciadas o de sobrevivencia, inferiores a \$255.000.- Esta pensión puede ser de una AFP, de alguna de las ex Cajas de Previsión administradas por el Instituto de Previsión Social (IPS, ex INP), de una Compañía de Seguros, o una pensión de sobrevivencia por la Ley de Accidentes del Trabajo. (Ley Párrafo tercero Aporte Previsional Solidario de Vejez)

Requisitos para acceder al Aporte Previsional Solidario de vejez:

- ✓ Tener 65 años o más (hombres y mujeres);
- ✓ Recibir una pensión inferior a \$255.000.- (monto bruto)
- ✓ Acreditar residencia en Chile a lo menos 20 años, contados desde los 20 años de edad del solicitante. Además de haber vivido al menos 4 de los últimos 5 años anteriores a la solicitud del beneficio. Cabe señalar que este requisito es de residencia y no nacionalidad.
- ✓ Pertener al 60% más vulnerable de la población, lo que se determina mediante el Instrumento Técnico de Focalización Previsional, cuyo puntaje debe ser igual o menor a 1206, para ello, el/la solicitante debe contar con su Ficha de Protección Social. Si no cuenta con ella, deberá solicitarla en la municipalidad de la comuna donde reside.
- ✓

¹⁴ Si transcurren seis meses y el beneficiario sigue negándose a entregar los antecedentes, el beneficio se extinguirá.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

El monto del APS de Vejez se calcula aplicando una fórmula y su valor depende del monto de la pensión propia que reciba la persona. Por eso, el aporte en dinero es distinto para cada persona. La institución encargada de determinar con exactitud el APS de Vejez es el IPS (ex INP).

Aporte Previsional Solidario de Invalidez: Es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de invalidez inferiores a \$78.449.- (Ley 20.255 Párrafo cuarto Pensión Básica Solidaria de Invalidez).

Requisitos para acceder a un Aporte Previsional Solidario de Invalidez: (Ley 20.255 Párrafo quinto Aporte Previsional Solidario de Invalidez).

- ✓ Recibir un pensión de invalidez menor a una PBS (actualmente \$78.449 mensuales)
Esta pensión puede ser del IPS, de una AFP, de una Compañía de Seguros, de una Mutual o del ISL.
- ✓ Tener entre 18 y 64 años de edad (hombres y mujeres)
- ✓ Acreditar residencia en Chile por un período mínimo de 5 años en los últimos 6 anteriores a la solicitud del beneficio.
- ✓ Pertenecer al 60% más vulnerable de la población, lo que se determina mediante el Instrumento Técnico de Focalización Previsional, cuyo puntaje debe ser igual o menor a 1.206, para ello, el/la solicitante debe contar con su Ficha de Protección Social.

Normas comunes para el Aporte Previsional Solidario de Vejez e Invalidez:

- ✓ Ambos beneficios pueden solicitarse en la AFP del afiliado, Compañía de Seguros, Municipalidad o en el Instituto de Previsión Social (ex INP) presentando solo el carnet de identidad.
- ✓ Están excluidos de ambos beneficios quienes reciban, como titular, una pensión de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA).

CAPITULO III

El Sistema de Capitalización individual **Las Administradoras De Fondos De Pensiones (D. L. Nº 3.500 DE 1980),**

I. Características Generales:

- Obligatorio para todos los trabajadores dependientes a contar del 1° de mayo de 1981. Ahorro individual (basado en un sistema de capitalización individual). Voluntario para los trabajadores independientes (por el momento).
- Optativo para los trabajadores que pertenecían al sistema antiguo.
- No hay distinción por actividad ni por trabajador.
- Financiamiento a través de Cotizaciones obligatorias (10% para la cuenta de capitalización individual, con tope de 67,4 UF, un porcentaje por administración de fondos, el que dependerá de cada AFP, y un 1,49% para el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia¹⁵, SIS).
- Separación entre el patrimonio de la AFP y el fondo de pensiones.
- Beneficios Uniformes para los afiliados.
- Prestaciones indefinidas, depende expectativas de vida, rentabilidad del fondo y % cobro comisión.

1. Estructura de Comisiones

- Comisión porcentual (adicional); financia la AFP y la prima de seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS).
- Comisión fija adicional (cada AFP la fijaba pero fue eliminada a contar del 01/07/2008).
- Comisión por traspaso de multifondos¹⁶ (actualmente no se cobra)

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia Debido a que los trabajadores en general enfrentan el riesgo de invalidez o fallecimiento, las AFP están obligadas a contratar en conjunto un seguro para sus afiliados, denominado Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

Para los trabajadores dependientes a contar del 1 de julio de 2011, los empleadores están obligados a costear el SIS.

¹⁵ A partir de julio de 2012 este porcentaje disminuirá a un 1,26%, luego de una nueva licitación.

¹⁶ Las Administradoras podrán cobrar una comisión de salida a aquellos afiliados que traspasen más de dos veces en un año calendario alguno de sus saldos por cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos, así como su cuenta de ahorro voluntario, entre los Fondos de una misma Administradora.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

¿Quiénes están cubiertos por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) ?

- Afiliado trabajador dependiente que cotiza en la Administradora.
- Afiliados trabajadores dependientes que hubieren dejado de prestar servicios, por término o suspensión de estos, cuyo fallecimiento o declaración de invalidez conforme al primer o único dictamen, se produce dentro del plazo de doce meses contado desde el último día del mes en que haya dejado de prestar servicios o éstos hayan sido suspendidos, y además, registren, como mínimo, seis meses de cotizaciones en el año anterior al último día del mes en que haya dejado de prestar servicios o éstos hayan sido suspendidos.
- Afiliado trabajador independiente o voluntario si hubiere cotizado en el mes calendario anterior a su muerte o declaración de invalidez conforme a un primer o único dictamen.

2. Rentabilidad:

- Las AFP son las encargadas por ley de administrar las cotizaciones previsionales acumuladas por cada afiliado en su cuenta de capitalización individual.
- Los fondos acumulados por cada afiliado están formados por las cotizaciones más la rentabilidad que esos ahorros generan.
- La rentabilidad corresponde a las utilidades que se obtienen por medio de las inversiones que hacen las AFP de los fondos de pensiones de sus afiliados. Todos los depósitos que se realizan en estas cuentas, ingresan al Fondo de Pensiones de la AFP para convertirlos a “Cuotas”.
- Las Cuotas son unidades de medida que reflejan las ganancias y eventuales pérdidas de las inversiones efectuadas con dicho fondo.
- La rentabilidad obtenida por las inversiones ingresa en su totalidad a las cuentas de los afiliados.

3. Multifondos:

- El sistema de Multifondos (creado por Ley N° 19.795, de 28/02/2002), corresponde a la administración de 5 Fondos de Pensiones por parte de cada AFP. Estos fondos se diferencian a partir de la proporción de su portafolio invertida en títulos de renta variable, lo que significa diferentes niveles de riesgo y rentabilidad entre ellos.

- Cada fondo está invertido en instrumentos de renta fija e instrumentos de renta variable. Los distintos tipos de Fondos de Pensiones se diferencian por la proporción de sus recursos invertidos en títulos financieros de renta variable. Los títulos de renta variable se caracterizan por tener un mayor riesgo y una mayor rentabilidad esperada.
- El Fondo Tipo A tiene una mayor proporción de sus inversiones en renta variable, la que va disminuyendo progresivamente en los Fondos B, C y D. Por su parte, el Fondo Tipo E sólo podrá invertir en instrumentos de renta fija, que tienen un menor riesgo relativo y una menor rentabilidad esperada.

	Límite máximo permitido	Límite mínimo Obligatorio
Fondo A - Más Riesgoso	80%	40%
Fondo B - Riesgoso	60%	25%
Fondo C - Intermedio	40%	15%
Fondo D - Conservador	20%	5%
Fondo E - Más Conservador	5%	0%

Superintendencia de Pensiones

- El sistema de Multifondos protege a quienes están pronto a jubilar
- Los afiliados no pensionados, hombres hasta 55 años de edad y mujeres hasta 50 años de edad, pueden elegir, con sus cotizaciones obligatorias, cualquiera de los cinco tipos de Fondos. Los afiliados hombres desde 56 años y mujeres desde 51 años de edad, no pensionados, podrán optar por cualquiera de los cuatro Fondos de creación obligatoria (B, C, D y E). Finalmente, los afiliados pensionados podrán optar por cualquiera de los tres Fondos de menor riesgo relativo (C, D y E).
- Los trabajadores que al afiliarse al Sistema de Pensiones no seleccionen un tipo de Fondo, serán asignados a uno de ellos, de acuerdo con su edad. Cuando el afiliado haya sido asignado a un Fondo al incorporarse al Sistema de Pensiones, y posteriormente no manifieste su elección por uno de ellos, será traspasado en forma gradual al tipo de Fondo que le corresponda al cumplimiento de las edades establecidas en la tabla anterior. El mencionado traspaso se realizará transfiriendo un 20% de su saldo al cumplimiento de la edad y el resto del saldo se traspasará gradualmente un 20% por año, en un período de 4 años.

Tipo de Fondo	Hombres y Mujeres de Hasta 35 Años	Hombres Mayores de 35 hasta 55 años. Mujeres mayores de 35 hasta 50 años.	Hombres mayores de 55 Mujeres mayores de 50
A			
B			
C			
D			
E			

Superintendencia de Pensiones

4. Derechos del Afiliado

A.- Elegir la Administradora de Fondos de Pensiones:

- Todo trabajador tiene derecho a elegir libremente la AFP en que desea afiliarse, a excepción de los nuevos afiliados que deben incorporarse en la AFP que gane cada 2 años la licitación¹⁷.
- Al elegir una AFP es importante comparar la rentabilidad que obtiene y los montos de las comisiones que cobran. Una buena combinación de ambos elementos permitirá obtener una mejor pensión futura.

B. Propiedad de los fondos previsionales:

- El afiliado es dueño de los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual.
- Las AFP están autorizadas por ley para invertir los fondos de pensiones en el mercado nacional e internacional.
- Las utilidades de las inversiones pueden generar rentabilidad positiva o negativa, lo que afecta a los fondos previsionales de los afiliados.

C. Acceso y uso de información previsional:

- Es un derecho del afiliado conocer toda la información sobre su cuenta de capitalización individual.
- La AFP debe enviar al domicilio del afiliado una cartola, en los meses de febrero, junio y octubre, que informa todos los movimientos registrados en la cuenta individual en los 4 meses anteriores.

¹⁷ Hasta julio de 2012 se mantendrá AFP Modelo con un 1.14% de cobro por comisión de administración de fondos. A partir de agosto de 2012 comenzará a regir el nuevo porcentaje que por cobro de administración (0.77%), el que fue presentado nuevamente por AFP Modelo en la licitación de cartera realizada en enero de 2012

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

- La Cartola permite verificar que las cotizaciones fueron pagadas, el multifondo en que están asignadas y el incremento o disminución del ahorro previsional.

D. Derecho a la elección de Multifondos:

- Los multifondos constituyen un sistema relacionado con el tipo de instrumentos en que invierten las AFP los fondos de pensiones. Es derecho del afiliado elegir en qué fondo quiere estar.
- Si el afiliado no elige multifondo, la AFP traslada automática y gradualmente sus ahorros de un fondo a otro, desde el A hasta el E, dependiendo de su edad.

E. Declaración y pago de las cotizaciones en la AFP:

Trabajador dependiente (con contrato de trabajo):

- Es obligación del empleador descontar de las remuneraciones imponibles las cotizaciones previsionales, declararlas y pagarlas.
- La cotización del 10% y de la comisión por administración de fondos es de cargo del trabajador y se descuenta de sus remuneraciones imponibles. El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, SIS, es de cargo del empleador.
- El empleador actúa como retenedor y pagador de la cotización en la AFP.
- Las cotizaciones previsionales deben ser pagadas por el empleador dentro de los diez primeros días del mes siguiente del mes en que se percibieron las remuneraciones.
- Si el empleador se atrasa en pagar las cotizaciones, se le aplican reajustes, intereses y multas.

Trabajador independiente que emite boleta de honorarios:

- A partir de la reforma al sistema de pensiones Ley 20.255, se establece la afiliación obligatoria al sistema de pensiones de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios a partir del año 2015, y al sistema de salud a partir del año 2018. La obligatoriedad entrará en vigencia de manera gradual.
- Los porcentajes de la cotización son los mismos que para el trabajador dependiente, pero en este caso la cotización del 10%, el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, y la comisión por administración de fondos son de cargo del trabajador.
- La renta imponible mensual será aquella que el trabajador independiente declare mensualmente ante la AFP, la que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo (actualmente de \$182.000) ni superior al equivalente a 67,4 UF.

- Las cotizaciones deben declararse y pagarse dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que correspondan las rentas o hasta el último día de ese mes calendario.

Beneficios

Los trabajadores independientes que se encuentren al día en el pago de sus cotizaciones previsionales tendrán acceso a los siguientes beneficios:

- Pensiones de Vejez.
- Pensiones de Invalidez y Sobrevivencia, más cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)
- Cobertura en Salud (FONASA o ISAPRES).
- Cobertura del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, lo que significa que el trabajador/a deberá cotizar el 0,95% del 80% de su renta imponible más la Tasa de Siniestralidad según la actividad laboral que desarrolle.
- Afiliación a las Cajas de Compensación y percibir Asignación Familiar por sus cargas.
- Serán beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150. Ante el IPS se acreditarán las cargas familiares y éste las informará al SII.
- Acceso al Aporte Previsional Solidario de Vejez o Invalidez, según corresponda.
- Cuota Mortuoria que equivale a 15 UF.

Trabajador Independiente que NO emite boleta de honorarios:

La cotización es voluntaria, y los porcentajes son los mismos que para los trabajadores independientes que emiten boleta de honorarios.

Esto permite que los trabajadores independientes que NO emiten boletas a honorarios (**feriantes, artesanos, transportistas, vendedores ambulantes, pescadores, pirquineros, suplementeros, taxistas, comerciantes, entre otros**) puedan **afiliarse de manera voluntaria a una AFP** y coticen con la periodicidad que puedan, pues es voluntario.

Beneficios/Incentivos para la Afiliación Voluntaria

Los trabajadores independientes que no emiten boleta de honorarios y que se afilien de manera voluntaria a una AFP y estén al día con sus cotizaciones, tendrán derecho a los siguientes beneficios:

1. Pensión por Vejez, Invalidez y Sobrevivencia,
2. Prestaciones de salud (Fonasa o Isapre),
3. Estar cubiertos por el seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales,

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile www.previsionsocial.gob.cl



4. Recibir asignación familiar por sus cargas, y
5. Optar a los beneficios de la reforma previsional ley 20.255, según sea el caso.

Afiliado Voluntario:

A contar del 1ero de octubre de 2008 mediante la 'Afiliación Voluntaria' las dueñas de casa y los estudiantes (personas que realizan trabajos NO remunerados) que coticen en una AFP tendrán derecho a acceder al **sistema de pensiones**; es decir, podrán recibir **pensión por vejez e invalidez** y cuando fallezcan, dar origen a una **pensión de sobrevivencia**.

Para tener derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) el afiliado voluntario (la dueña de casa o el estudiante) debe haber cotizado el mes anterior al siniestro.

- Los porcentajes de cotización son los mismos que para el trabajador independiente. (10% para su cuenta de capitalización individual, un porcentaje por cobro de administración de fondos, y un 1,49% por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, SIS).
- La renta imponible mensual será aquella que declare mensualmente ante la AFP, la que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo (actualmente de \$182.000) sin tope superior.
- En el caso de los trabajadores dependientes cuyo cónyuge posea la calidad de afiliado voluntario, los primeros podrán autorizar a sus respectivos empleadores para que les descuenten de sus remuneraciones las sumas que destinen a cotizaciones para la cuenta de capitalización individual voluntaria de su cónyuge, incluyendo la cotización adicional
- Para los afiliados voluntarios, no existe obligación de cotizar mensualmente, ya que se puede hacer con la periodicidad que se desee.

II. Beneficios del Sistema de Capitalización Individual

- Pensiones:
 - Vejez (edad y anticipada)
 - Invalidez
 - Pensiones de sobrevivencia
- Sistema de consulta y oferta de montos de pensiones (SCOMP)
- Cuota mortuoria
- Herencia
- Saldo de libre disposición
- Garantía estatal

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile www.previsionsocial.gob.cl

1. Pensiones de Vejez o por edad Requisito:

Tienen derecho a esta Pensión los afiliados que suscriban la “Solicitud de Pensión” en la AFP en que se encuentren afiliados y que cumplan 65 o 60 años según se trate de hombres o mujeres respectivamente.

Monto:

- El Monto se determina para cada afiliado, distribuyendo el capital acumulado en su Cuenta de Capitalización Individual. Incluido el Bono de Reconocimiento, durante su expectativa de vida. Si el afiliado tiene beneficiarios con derecho a pensión de sobrevivencia deben reservarse recursos para financiar estas pensiones.
- Las expectativas de vida mide los años que en promedio le quedan por vivir a una persona que ha alcanzado cierta edad. Ej. Un hombre de 65 años tiene una expectativa de vida de 18 años y una mujer de 60 una de 28 años.

Modalidades de Pensión

A. Retiros programados

Características:

- El afiliado mantiene su Capital en su Cuenta de Capitalización Individual en su AFP.
- Cada año la AFP le calcula su pensión mensual y se la paga en 12 mensualidades. Se expresa en UF.
- El afiliado es dueño de su cuenta, siempre puede optar por otra modalidad
- El saldo es heredable si no hay beneficiarios de Pensión de Sobrevivencia.

El cálculo anual se hace en base a:

- Capital disponible (rentabilidad v/s egresos)
- Expectativas de Vida del grupo familiar (varía anualmente)
- La tasa de descuento, establecida para el año calendario correspondiente (rentabilidad esperada para el Fondo de Pensiones).

B. Renta Vitalicia inmediata:

Características:

- El afiliado traspasa el Capital de su Cuenta de Capitalización Individual a una Cía. de Seguros, elegida por él, a cambio de una pensión vitalicia fija en UF para él y pensiones de sobrevivencia para sus beneficiarios cuando fallezca.
- Requisito es que el capital debe ser suficiente para que la Renta Vitalicia a obtener sea al menos igual a la Pensión Mínima Vigente.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile www.previsionsocial.gob.cl

- Son ofrecidas por las Compañías de Seguros a través de SCOMP.
- La Pensión se establece en una cantidad fija en UF para toda la vida del afiliado.
- El Capital traspasado a la Compañía de Seguros a cambio del pago de pensiones vitalicias, es de propiedad de ésta, por tanto, los herederos no tienen derecho a ellos.
- La elección de esta opción es irrevocable.
- Genera comisión a pagar por intermediación de hasta 2,0% del fondo.
- Establece la posibilidad de acogerse a períodos garantizados, que permite mejorar los montos de las pensiones de sobrevivencia o en su defecto recuperar los montos de las pensiones correspondientes al período garantizado en caso de no generarse sobrevivencia.

C. Renta Vitalicia inmediata con retiro programado simultáneo (Ley 19.934 del 21/2/2005)

Características:

- Combinación simultánea entre retiro programado en la AFP y la Renta Vitalicia en la Cía. De Seguros.
- Se podrá destinar parte de los ahorros previsionales a una Compañía de Seguros a cambio de una Renta Vitalicia, destinando el saldo a una cuenta en la AFP, con la cual le pagará una pensión hasta que se agote el fondo de la cuenta.
- Permite al afiliado recibir dos pagos a título de pensión, por ambas instituciones previsionales.
- El pensionado podrá de esta manera incrementar sus ingresos por un período de tiempo, sin afectar su riesgo de sobrevivencia con una jubilación asegurada de por vida.
- El trabajador podrá usar una parte de sus ahorros para obtener una renta vitalicia fija en UF igual o mayor a la pensión mínima vigente, y destinar el saldo restante para ser invertido por la AFP a cualquiera de los fondos de menor riesgo (C – D – E).

- Solo el saldo del fondo del retiro Programado constituye herencia.

D. Renta Temporal con renta vitalicia diferida

Características:

- Bajo esta alternativa el afiliado traspasa parte de su capital a una compañía de seguros para contratar una renta diferida, a contar de una fecha futura, determinada en el contrato, reteniendo en su cuenta de capitalización individual los fondos necesarios para financiar una renta temporal, desde que solicita esta modalidad y hasta que la renta vitalicia empieza a pagarse.
- La renta vitalicia diferida debe fluctuar entre el 50% y el 100% del primer pago de la renta temporal.
- La renta temporal se calcula anualmente distribuyendo el capital de la cuenta de capitalización individual. Descontada la prima pagada a la compañía de seguros por la renta vitalicia diferida, en los años que faltan para que comience a pagarse la renta vitalicia diferida

2. Pensión de Vejez Anticipada

Pensión a que postula un imponente antes de cumplir la edad legal (65 hombre y 60 mujeres)

Requisitos:

- Debe financiar una pensión mayor o igual al 150% de la pensión mínima vigente (PBS).
- Debe financiar una pensión mayor o igual al 70% del promedio de las remuneraciones imponibles actualizadas de los últimos 10 años:
- El monto de la pensión anticipada se calcula con el saldo de la cuenta de capitalización individual y el Bono de Reconocimiento a un menor valor.

3. Pensión de Invalidez

- Es la pensión a la que tienen derecho los afiliados que sean declarado inválidos total o parcialmente por las Comisiones Médicas y siempre que la invalidez no haya sido causada por accidente del trabajo o enfermedad profesional y que estén debajo de las edades legales para pensionarse por vejez.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile www.previsionsocial.gob.cl



- Inválido total = 2/3 incapacidad
- Inválido parcial= 50% a 2/3 incapacidad
- Porcentaje determinado por las Comisiones Médicas Regionales.
- El dictamen de esta Comisión puede ser apelado a la Comisión Médica central

El afiliado genera derecho a pensión transitoria de invalidez parcial, por periodo de tres años, cumplido este tiempo debe presentarse nuevamente ante la comisión, ser reevaluado, emitiendo el segundo dictamen. Tiene un plazo de 6 meses para ser reevaluado si no se suspende el beneficio, si no se presenta luego de 3 meses más, pierde la calidad de pensionado.

El afiliado que genera pensión de invalidez total o absoluta a contar del 01 de Julio de 2008, no requiere ser reevaluado por la Comisión.

Monto: El monto de las pensiones varia en función del grado de invalidez declarado (parcial o total) y si el afiliado está cubierto por el seguro de invalidez y sobrevivencia.

- Para estar cubierto por el seguro el afiliado dependiente debe tener contrato vigente a la fecha en que presento su solicitud
- Si es independiente debe haber pagado una cotización en el mes anterior a la fecha de la solicitud.
- Si está desempleado, que no hayan transcurrido más de 12 meses desde que perdió el empleo, registrando a lo menos 6 meses de cotizaciones en el año anterior a la fecha en que quedó cesante.
- Las pensiones de invalidez corresponden a los siguientes porcentajes del promedio actualizado de las remuneraciones de los últimos 10 años.

GRADO INVALIDEZ	CUBIERTO	CUBIERTO DESEMPLEADO
TOTAL	70%	50%
PARCIAL	50%	35%

Los trabajadores no cubiertos por el seguro, la pensión se calcula distribuyendo el capital del afiliado más el bono de reconocimiento, en las expectativas de vida del grupo familiar. El inválido parcial solo tiene derecho a retirar un 70% de la pensión calculada.

La compañía de seguro debe enterar el aporte adicional, es decir, la diferencia entre el capital necesario y lo que el afiliado tiene disponible en su cuenta incluido el bono de reconocimiento.

4. Pensiones de Sobrevivencia

Beneficiarios:

La cónyuge o él cónyuge; debe haber contraído matrimonio con 6 meses anticipación al fallecimiento del afiliado si era activo y con al menos 3 años si era pensionado. En el caso de la sobreviviente mujer esta limitación no se aplicará si se encuentra embarazada o hay hijos en común.

Madre de hijo no matrimonial: debe ser soltera o viuda y haber vivido a expensas del afiliado, además de tener hijo(s) en común reconocidos.

Los hijos; solteros, menores de 18 o si estudian hasta los 24 años. Hijos inválidos cualquier edad.

Los padres del afiliado; siempre que no existan otros beneficiarios de pensión y que haya sido carga familiar del fallecido.

Montos:

Las pensiones de sobrevivencia van a depender si el afiliado activo estaba o no cubierto por el seguro de invalidez y sobrevivencia. Esto significa si estaba cubierto al 70% del ingreso base o al 50% de ingreso base si el afiliado se encontraba cubierto desempleado.

Porcentajes:

Cónyuge sin hijos: 60%

Cónyuge con hijos con derecho a pensión: 50%

La madre y el padre de hijos de filiación no matrimonial sin hijos con derecho a pensión: 36%

La madre y el padre de hijos de filiación no matrimonial con hijos con derecho a pensión: 30%

Hijos menores de 18 años o estudiantes hasta 24 años: 15%

Hijos inválidos totales 15%

Hijos mayores inválidos parciales: 11%

5. Sistema de consulta y oferta de montos de pensiones¹⁸ (SCOMP)

- Es un sistema electrónico de interconexión entre las AFP y las Compañías de Seguros que comercializan rentas vitalicias, al que debe acudir una persona antes de seleccionar su modalidad de pensión. A través de este sistema se efectuará la transmisión de la información de los afiliados y/o beneficiarios

¹⁸ Para mayor información visitar: www.scomp.cl

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile www.previsionsocial.gob.cl

hacia las entidades participantes del sistema y las cotizaciones de pensión que éstas entreguen.

- El interesado llenará su formulario de solicitudes de ofertas de montos de pensión de acuerdo a su situación, necesidades y preferencias. El sistema informará al afiliado las ofertas de pensión de rentas vitalicias y los montos de pensión bajo la modalidad de retiros programados para que el interesado compare y elija.
- La utilización de este Sistema de Consultas es de carácter obligatorio y sin costo para el afiliado. Para optar por una modalidad de pensión, los usuarios deberán realizar al menos una consulta al Sistema, debiendo presentar el Certificado de Saldo previsional (puede hacer 3 consultas por cada certificado).
- En caso de que se consideren insuficientes y no apropiados las ofertas recibidas podrá solicitar un remate entre Cías. de Seguro El remate tiene carácter de vinculante y es irreversible. La adquisición favorecerá a la compañía que presente la mayor oferta.

6. Cuota Mortuoria

Beneficio que se paga al fallecimiento de un trabajador afiliado al sistema activo o pensionado, equivalente a 15 UF.

Se paga a quien acredite haberse hecho cargo del funeral. Las 15 UF se retirarán de la cuenta de capitalización individual si el afiliado fallece siendo activo y no cubierto por el seguro, o si estando cubierto no generara pensiones de sobrevivencia, o si siendo pasivo estaba acogido a retiros programados o rentas temporales.

Si el afiliado fallece activo cubierto por el seguro de invalidez y sobrevivencia generando pensiones de sobrevivencia, o si siendo pasivo estaba afecto a una renta vitalicia, el pago será de cargo de la compañía de seguros correspondiente.

7. Herencia

¿Cuándo corresponde destinar los fondos como herencia?

En casos de fallecimiento de un afiliado activo o pasivo, y siempre que no existan beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

Los saldos de la cuenta de capitalización individual quedados como excedentes al fallecimiento del último beneficiario

Al fallecer un pensionado activo afecto a beneficio del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades Profesionales.

Los recursos que hubieran en la cuenta de capitalización individual al fallecimiento de un afiliado acogido a renta vitalicia. (siempre que lo haya dejado estipulado).

La herencia se paga directamente a los herederos del afiliado previa presentación del auto de posesión efectiva debidamente inscrito en el registro de propiedad del conservador de bienes raíces. Esto no se requiere cuando los herederos son directos y los fondos no superen las 5 UTA (Unidad Tributaria Anual).

8. Excedente Libre Disposición

Es el capital que queda en la cuenta de capitalización individual, después de que el afiliado hace efectiva su pensión

Requisitos:

Tener 10 años de afiliación en cualquier sistema previsional

Financiar una pensión mayor o igual al 150% de la pensión mínima garantizada por el Estado.

Financiar una pensión mayor o igual al 70% del promedio actualizado de las remuneraciones imponibles de los últimos 10 años anteriores a la fecha en que se acogieron a pensión.

9. Garantía Estatal

Es un respaldo financiero del estado, que asegura una pensión mínima a aquellos afiliados a quienes se les agotó su saldo en la cuenta de capitalización individual en la AFP, para aquellos que no tienen derecho a bono de reconocimiento, y para aquellos cuya pensión por renta vitalicia es inferior a la pensión mínima, no obstante, según el caso, deben cumplir con el requisito común de que la suma de todas las pensiones, rentas y remuneraciones imponibles que este percibiendo sean inferiores a la pensión mínima y que además cumplan ciertos requisitos específicos:

- Registrar 20 años de cotizaciones
- No tener otros ingresos que superen el monto de la PMG.

CAPITULO IV

Tercer Pilar del Sistema de Pensiones Chileno: Ahorro Voluntario

El tercer pilar voluntario es necesario, considerando que con el pilar obligatorio no siempre es posible obtener un monto de pensión comparable al promedio de los ingresos laborales de los últimos años trabajados.

El ahorro voluntario permite compensar períodos de lagunas previsionales, ya sea por motivos de cesantía o inactividad, así como para compensar los ingresos que no están siendo afectos al 10% de contribución obligatoria debido a la existencia de un tope máximo imponible (67,4 UF), para aquellas personas que posean un ingreso superior a este tope.

El pilar voluntario se compone principalmente del Aporte Previsional Voluntario (APV), el Aporte Previsional Voluntario Colectivo (APVC), y la cuenta de ahorro voluntario, más conocida como la “Cuenta 2”.

El Tercer Pilar está construido en base a diferentes tipos de incentivos para aumentar el ahorro previsional, generando pensiones mayores durante la vejez. Dentro de estos incentivos está que, a diferencia del segundo pilar obligatorio, los planes del tercer pilar ofrecen liquidez a sus activos, es decir, los individuos pueden, bajo ciertas reglas, disponer de esos ahorros cuando lo deseen, cancelando una sobretasa al impuesto global complementario. En el caso de las cotizaciones voluntarias hechas por el empleador esta flexibilidad es notablemente menor que si los aportes hubiesen sido hechos por el trabajador.

Otro atractivo es que, en general, estos fondos tienen mayores posibilidades de inversión que los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual, lo que se transforma en una posibilidad adicional para individuos que dado su nivel de ingresos o grupo de edad en que se encuentren no puedan acceder a fondos que ofrecen mayores índices de rentabilidad.

1) Aporte Previsional Voluntario (APV):

El APV está constituido por los Depósitos Convenidos, correspondientes a los aportes que hace el empleador en forma voluntaria, y acordados con el trabajador, y las Cotizaciones Voluntarias, correspondientes a aportes hechos voluntariamente, por el trabajador.

2) Aporte Previsional Voluntario Colectivo (APVC):

El APVC es un mecanismo de ahorro que ofrece la empresa, según el cual los ahorros voluntarios realizados por los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores.

Entrada en vigencia: 1 de octubre de 2008.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile www.previsionsocial.gob.cl



Características principales APVC:

Opera mediante un contrato de ahorro suscrito entre un empleador, por sí y en representación de sus trabajadores y una AFP o Institución Autorizada.

Contrato de libre adhesión en términos y condiciones igualitarias para todos los trabajadores. Los trabajadores y empleador realizan aportes de su cargo.

El aporte del empleador debe mantener la misma proporción en función de los aportes de cada trabajador y puede establecer un monto máximo.

Los contratos de APVC son válidos cuando cumplan con requisitos que se establecerán en norma conjunta emitida por Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Valores y Seguros de Chile, y la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

Características de los Aportes

Los aportes del trabajador son siempre de su propiedad. Los del empleador son de propiedad del trabajador cuando cumpla las condiciones del contrato APVC o en caso de despido por la causal del artículo N° 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa).

Los aportes se registran en una cuenta individual en AFP o Institución Autorizada y se registran separadamente los del empleador y los del trabajador.

El empleador deduce los aportes del trabajador de su remuneración según la periodicidad establecida en el contrato.

Los fondos del APVC son inembargables.

Rentabilidad de los Aportes:

Si se mantienen en AFP, gana la rentabilidad del fondo donde el trabajador mantenga sus ahorros.

Si los mantiene en una Institución Autorizada, gana la rentabilidad del instrumento que el trabajador elija.

También existen, según el tipo de plan, importantes beneficios tributarios para el ahorrante, beneficios que varían según si el ahorro lo hace el trabajador o el empleador.

Beneficios tributarios y bonificación estatal por Cuentas de Ahorro Voluntario:

Tanto para el los Ahorros Previsionales Voluntario individuales como colectivos, existen 2 alternativas tributarias con características particulares:

Alternativa Tributaria letra a) con bonificación del Estado:

Es aquella alternativa bajo la cual el trabajador al momento de ahorrar paga los impuestos correspondientes, y realiza el APV a partir de su renta líquida.



Adicionalmente, el trabajador tiene derecho a un bono fiscal del 15% del ahorro que destine efectivamente a adelantar o incrementar su pensión. El bono anual no podrá ser mayor a 6 UTM.

La bonificación será para los aportes efectuados durante el respectivo año calendario, que no superen en su conjunto la suma equivalente a diez veces el total de Cotizaciones Obligatorias efectuadas por el trabajador.

- En caso que el trabajador decida no destinar estos ahorros para pensión y haga retiro de ellos, no tributará por ellos, si no que tan solo lo hará por la rentabilidad real obtenida considerando también las bonificaciones estatales.

Alternativa Tributaria letra b):

Es la alternativa tradicional, bajo la cual no se paga impuestos al hacer el ahorro en Cotizaciones Voluntarias, porque se rebajan de la base imponible, por lo que el trabajador paga menos impuestos, lo que se traduce en un beneficio directo al ahorro.

- En caso que el trabajador decida no destinar estos ahorros para pensión y haga retiro de ellos, deberá pagar el impuesto correspondiente, equivalente a la tasa de impuestos que se tenga en ese momento sobre el monto retirado.

Dónde se pueden realizar estos ahorros previsionales voluntario?

- Administradoras de Fondos de Pensiones,
- Administradoras de Fondos Mutuos,
- Administradoras de Fondos de Inversión,
- Administradoras de Fondos para la Vivienda,
- Administradoras Generales de Fondos,
- Compañías de Seguros de Vida,
- Bancos e Intermediarios de Valores cuyos planes hayan sido aprobados por la Superintendencia de Valores y Seguros.

3) Cuenta de Ahorro Voluntario ('Cuenta Dos'): nace como complemento de la cuenta de capitalización individual, con el objetivo de constituir una fuente de ahorro adicional para los afiliados. La cuenta de ahorro voluntario es independiente de todas las demás cuentas administradas por las AFP.

En esta cuenta el afiliado puede realizar depósitos en forma regular o no, los cuales son de libre disposición. El número máximo de retiros anuales que un afiliado puede realizar es fijado por la Superintendencia de Pensiones y está vigente a partir de octubre de 2008; en todo caso éste no podrá ser inferior a cuatro retiros anuales.



CAPITULO V

MEDIDAS DE EQUIDAD DE GENERO

1. Bono por hijo nacido vivo.

Históricamente las mujeres cotizan menos que los hombres. Ya sea como consecuencia de la maternidad o por trabajos informales, lo que impacta negativamente en el monto de su pensión.

Con el propósito de mejorar las pensiones de las mujeres, el Estado, entrega a las mujeres un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado que tenga, aumentando sus ahorros previsionales.

Es un beneficio que incrementa el monto de la pensión de la mujer a través del otorgamiento de un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado. Se otorga a todas las mujeres que cumplan con los requisitos legales y se pensionen a contar del 1° de julio de 2009 por el sistema de pensiones solidarias o por el sistema de capitalización individual (D.L. 3.500), o adquieran derecho a una pensión de sobrevivencia a contar de dicha fecha.

El Bono por Hijo no se paga al momento del nacimiento del hijo, sin embargo, a esa fecha se fija su monto y comienza a generar rentabilidad. En el caso de los hijos adoptivos, el bono se generará tanto para la madre biológica como para la madre adoptiva, y la rentabilidad se otorgará en iguales condiciones.

El monto del beneficio es el equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales, correspondientes a aquel fijado para los trabajadores mayores de 18 años y hasta los 65 años, vigente en el mes de nacimiento del hijo (actualmente \$327.600)

Rentabilidad del beneficio:

La rentabilidad del beneficio se calcula dependiendo la fecha de nacimiento del hijo/a y si ésta es antes o después del 1 de julio de 2009, ya que a partir de esta fecha comenzó a regir la ley.

- ✓ Rentabilidad respecto de hijos nacidos vivos DESPUÉS del 1 de julio de 2009: A la bonificación se le aplicará una tasa de rentabilidad por cada mes completo, contado desde el nacimiento del hijo y hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años de edad.
- ✓ Rentabilidad respecto de hijos nacidos vivos ANTES del 1 de julio de 2009: La tasa de rentabilidad se aplicará desde el 1 de julio de 2009 y hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años de edad.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile www.previsionsocial.gob.cl



- ✓ La tasa de rentabilidad será en ambos casos equivalente a la rentabilidad nominal anual promedio de los Fondos Tipo C, descontadas las comisiones de administración de las AFP.

Requisitos para acceder al Bono por hijo:

- ✓ Tener a lo menos 65 años de edad;
- ✓ Tener residencia en el territorio chileno por un lapso de 20 años, continuos o discontinuos, contados desde los 20 años de edad de la peticionaria; además, haber residido en Chile al menos 4 años de los últimos 5 años anteriores a la solicitud
- ✓ Que la mujer se pensione a contar del 1º de julio de 2009.

NO tienen derecho a Bono por hijo:

- ✓ Pensionadas por sus propios fondos antes del 1 de julio de 2009;
- ✓ Las futuras pensionadas del Instituto de Previsión Social (IPS), o actuales imponentes del Instituto de Previsión Social (IPS), Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) y la Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA).

¿Cuándo se entrega el bono?

El bono se entrega cuando la mujer cumple 65 años de edad. NO se entrega al nacimiento del hijo.

Trámites:

Las mujeres deberán presentar la solicitud ante el Instituto de Previsión Social (IPS); en la Municipalidad que le corresponda según su domicilio; o directamente en la AFP en que esté afiliada. Si cumple con los requisitos que exige la ley, el bono se depositará directamente en la cuenta individual de AFP de la mujer, aumentado así sus ahorros previsionales, y por tanto, el monto de su pensión.

2 . División de saldos en caso de divorcio o nulidad

Se estipula que, en caso de divorcio o nulidad del matrimonio, se podrán dividir los fondos que existan en la cuenta de capitalización individual para pensión, de uno de los cónyuges cuando el juez considere que hubo menoscabo económico del otro cónyuge. Este monto de compensación no podrá ser mayor al 50% de lo acumulado en dicha cuenta exclusivamente durante la unión matrimonial.



Esta regulación entrará en vigencia el 1 de octubre de 2008 y sólo será aplicable a los juicios de nulidad o divorcio que se inicien después de dicha fecha.

3.- Equidad en el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia del decreto ley N° 3.500, de 1980

A contar del 1 de octubre de 2008 se igualó a 65 años la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) para hombres y mujeres. Antes del 2008, las mujeres sólo estaban cubiertas por este seguro hasta los 60 años.

4.- Licitación por separado del Seguro entre hombres y mujeres

A partir del año 2009, el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia se licita de manera separada para hombres y mujeres. Actualmente el período comprende entre el 1 de julio de 2010 al 30 de junio del 2012, cuyo valor **corresponde a un 1,49 para los hombres y un 1,44% para las mujeres**. La diferencia del 0,05% se destina a la cuenta de capitalización obligatoria de la mujer en el caso que ésta no haga uso del seguro.

Cabe señalar, que este seguro cubre riesgos de fallecimiento, invalidez total o invalidez parcial, excluyendo los accidentes que provengan de trabajo o enfermedad profesional.

5. Nuevo beneficiario de pensión de la mujer

Se incluye como beneficiario de pensión de sobrevivencia (o viudez) de la mujer, a su cónyuge y al padre de hijos de filiación no matrimonial que viva a sus expensas. Antes de 2008, sólo el cónyuge con calidad de inválido podía recibir dicha pensión.

CAPITULO VI

Subsidio previsional para trabajadores jóvenes.

Con el propósito de aumentar la cobertura del sistema de pensiones, el año 2008, a través de la ley N°20.255, se crearon dos subsidios que persiguen similares objetivos: fomentar el empleo juvenil, aumentar los trabajos con contratos formales e incrementar los fondos previsionales de los trabajadores jóvenes, ello, producto que los fondos ahorrados en edades tempranas de los afiliados son más importantes en el aumento de las pensiones que aquellos aportados en edades más adultas.

Así, por una parte, el Estado subsidia a los empleadores para incentivar la contratación; y por otra, contribuye al ahorro previsional de los jóvenes trabajadores.

El beneficio está destinado a trabajadores y sus empleadores y es equivalente a 50% de una cotización previsional obligatoria, calculada sobre un ingreso mínimo mensual (el ingreso mínimo mensual actual corresponde a \$182.000, y el 50% de una cotización previsional obligatoria tiene un valor de \$9.100.actualmente)

El beneficio se divide en dos tipos de subsidios: Subsidio a la Contratación y Subsidio a la Cotización.

Subsidio a la Contratación: Es un aporte que entrega el Estado al empleador por cada trabajador joven (entre 18 y 35 años) que contrate. El valor de este aporte es el equivalente a la mitad de una cotización previsional calculada sobre un ingreso mínimo mensual (actualmente \$9.100).

El subsidio se entrega durante las primeras 24 cotizaciones que el trabajador haga en su AFP, sean éstas continuas o discontinuas.

Trámites:

- ✓ Debe solicitarlo el empleador en cualquier sucursal del Instituto de Previsión Social (IPS) presentando el RUT de su empresa. De esta manera el sistema arroja de manera automática por cuántos de sus trabajadores jóvenes contratados puede recibir este subsidio.

El empleador que no esté al día en el pago de las cotizaciones de seguridad social de sus trabajadores, no podrá recibir el beneficio.

Subsidio a la Cotización: Es un aporte equivalente a la mitad de una cotización previsional calculada sobre un ingreso mínimo mensual (actualmente \$9.100) que el Estado deposita directamente en la AFP del trabajador joven (entre 18 y 35 años).



Este beneficio se entrega durante las primeras 24 cotizaciones previsionales que el trabajador haga en su AFP, sean éstas continuas o discontinuas.

Trámites: El beneficio puede solicitarlo tanto el trabajador como el empleador en cualquier sucursal del Instituto de Previsión Social (IPS).

Requisitos para acceder a ambos beneficios:

- ✓ Los trabajadores con edades entre 18 y 35 años;
- ✓ Trabajadores que tengan una remuneración igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual (actualmente \$273.000).
- ✓ Estar dentro de los primeros 24 meses de cotizaciones, continuas o discontinuas desde la afiliación al Sistema de Pensiones, establecido en el Decreto Ley N° 3.500 de 1980.
- ✓ En el caso del empleador, deberá haber pagado las cotizaciones dentro del plazo legal.

Los trabajadores que experimenten un aumento de su remuneración imponible durante el período del beneficio, igualmente seguirán percibiendo el subsidio si este aumento no supera los 2 ingresos mínimos mensuales (actualmente \$364.000) y dicho aumento ocurra en el mes décimo tercero (mes 13) de percepción del beneficio o en adelante.

Para ambos subsidios, se dispondrá a requerimiento del empleador o del propio trabajador, ante el Instituto de Previsión Social, organismo que determinará su monto y lo integrará en la cuenta de capitalización individual del trabajador respectivo. En todo caso, el pago del subsidio para los empleadores sólo se verificará respecto de aquellos meses en que el empleador entere las cotizaciones de seguridad social correspondientes al respectivo trabajador, dentro de los plazos legales.

CAPITULO VII

SEGURO CONTRA ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Antecedentes

El 1 de febrero de 1968, se publica la ley N°16.744, que crea el Seguro Social obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el que entrega cobertura económica y médica a sus afiliados, obligando además a las empresas y trabajadores a realizar sus actividades laborales en forma preventiva, conforme a las normas que establece esta ley.

La Ley N°16.744, introduce como obligación, la creación de Departamentos de Prevención de Riesgos en todas las empresas, estableciéndose los requisitos de idoneidad para los encargados de dirigirlos y se incorpora a los trabajadores como parte responsable e integrantes de las acciones de prevención de riesgos, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Institucionalidad del seguro

La administración del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, está a cargo del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), organismo público dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El ISL además coordina las acciones con el Servicio Nacional de Salud para efectos de la cobertura de atención médica de sus afiliados. Al Servicio Nacional de Salud le corresponde además, fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los organismos administradores del seguro, en particular las Mutualidades de Empleadores, y las Empresas de Administración Delegada.

La ley N°16.744, otorga facultades a las Mutualidades de Empleadores y a las Empresas con Administración Delegada para administrar el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por otra parte, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en lo que respecta a la ley, está a cargo de fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores pensionados y sus familias.

La SUSESO, tiene por obligación resolver aquellos casos de apelaciones y reclamos presentados por los interesados; fiscaliza el funcionamiento de las instituciones responsables de la previsión social; regula la interpretación oficial dada a la normativa de seguridad social; y difunde los principios de seguridad social a través de cursos y seminarios.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la

Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile www.previsionsocial.gob.cl



Financiamiento y administración del Seguro de Accidentes del Trabajo

El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia con una cotización básica general del 0,95% de las remuneraciones imponibles del trabajador, que es de cargo del empleador, y con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa que no excede de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también es de cargo del empleador.

De esta forma, el único obligado a financiar el referido seguro es el empleador, pudiendo solicitar al organismo administrador del seguro que se le reduzca la tasa de cotización adicional cuando haya implementado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, o que se le exima de la referida cotización si alcanza un nivel óptimo de seguridad en la empresa. Por el contrario, si la empresa no ofrece condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o no implanta las medidas de seguridad que el organismo administrador le ordene, debe cancelar la cotización adicional con recargo de hasta un 100%.

En el caso de los trabajadores independientes que emiten boleta de honorarios y los trabajadores independientes por cuenta propia, el financiamiento del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es de cargo del propio trabajador y su valor es de 0,95% más tasa de siniestralidad según actividad económica.

Los organismos administradores de la Ley N° 16.744 son en la actualidad:

- Instituto de Seguridad Laboral (ISL) Organismo público dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Mutualidades de Empleadores; Asociación Chilena de Seguridad; Instituto de Seguridad del Trabajador; Mutual de Seguridad de la Cámara chilena de la Construcción.
- Empresas con administración delegada; Entidades privadas que administran el seguro con excepción de las pensiones para sus propios trabajadores.

Las prestaciones/beneficios que contempla el Seguro Social de Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales son:

- Prestaciones preventivas: Para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades en el ámbito laboral
- Prestaciones médicas: destinando recursos para la asistencia de salud del trabajador que así lo requiera.

- Prestaciones económicas: a través de subsidios, indemnizaciones o pensiones de invalidez y sobrevivencia.

Cabe señalar que existen dos tipos de accidentes; por una parte el accidente común, que es tratado conforme a las condiciones del plan de salud que el trabajador haya convenido con su ISAPRE o de acuerdo a la modalidad de atención que utilice en caso de estar afiliado a FONASA y, por otra parte, el accidente laboral, que es tratado conforme a la ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, caso en el cual el tratamiento debe realizarse en la mutual de empleadores a la que esté afiliado el empleador o en los hospitales, postas o policlínicos en caso que el empleador no esté afiliado a alguna mutual.

Ahora bien, la calificación del accidente, esto es, si es de origen común o del trabajo le corresponde a las entidades competentes, vale decir, a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), Unidades de Licencias Médicas y Mutualidades de Empleadores y, en última instancia a la Superintendencia de Seguridad Social. De esta forma, si el trabajador accidentado es tratado por un médico particular, la tipificación en la licencia médica que éste haga del accidente será una mera proposición, correspondiendo un pronunciamiento formal de una de las instituciones antes señaladas.

Características y Beneficios del Seguro

Personas protegidas

Se encuentran sujetas de manera obligatoria al Seguro Social contra Riesgos y Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las siguientes personas, conforme a lo que indica la ley N°16.744, ART.2°,3° y 5° inciso 3°:

- Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;
- Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipalidades y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado;
- Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;
- Los trabajadores independientes y trabajadores familiares;



- Estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica profesional.

La afiliación al sistema es automática para los trabajadores dependientes, y voluntaria para los independientes que emiten boleta de honorarios hasta el 1 de enero del año 2015, en que su incorporación será obligatoria.. Para el caso de los trabajadores independientes que no emiten boleta de honorarios su afiliación es voluntaria.

Contingencias cubiertas por el Seguro

Para efectos de la ley N°16.744, se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad, enfermedad o muerte.

La ley considera también como accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirige el trabajador al ocurrir el siniestro.

Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.

También son considerados accidentes laborales aquellos sufridos con ocasión de actividades de capacitación y aquellos daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo.

Por otra parte, el ARTICULO 7° inciso primero de la ley señala respecto de las enfermedades profesionales que “es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”.

Cabe señalar que para ser considerada enfermedad profesional, debe existir una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca la invalidez o la muerte.



Prestaciones

Conforme al ARTICULO 27° de la ley 16.744, “Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

- Que producen incapacidad temporal
- Que producen invalidez parcial
- Que producen invalidez total
- Que producen gran invalidez
- Que producen la muerte.

Prestaciones Médicas/ Beneficios:

Conforme al ARTICULO 29°: “La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente”.

- Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- Medicamentos y productos farmacéuticos;
- Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

Prestaciones Médicas de Urgencia por accidentes de trabajo producidos en el extranjero: La prestación la paga el empleador, pero luego le pide el reembolso al órgano administrador que puede ser el Instituto de Previsión Social (IPS, ex INP) o Mutualidades. Para esto se debe presentar la Factura certificada por el Cónsul chileno del país en donde ocurrió el hecho y que las tarifas sean las habituales en los servicios de salud del país. (Principio de integridad y suficiencia, es decir, sin lujos).

Prestaciones Pecuniarias o Económicas: Son sumas de dinero que le pagan al accidentado o al enfermo, para compensar la falta de ingresos motivados por los accidentes del trabajo o enfermedades profesional.

Características:

- Debe existir una continuidad de ingresos entre remuneración y prestaciones.
- El derecho a estas prestaciones pecuniarias se adquiere mediante diagnóstico médico y deben ser suficientes para suplir el estado de necesidad. (Principio de integridad o suficiencia).

Estas prestaciones se originan si se produce:

- Invalidez da derecho al pago de subsidio, indemnizaciones globales y pensiones.
- Muerte da derecho al pago de la cuota mortuoria. D.L. 3500 o D.F.L. 90 y también da derecho al pago de pensión de sobrevivencia.

Prestaciones por Incapacidad Temporal: se considera incapacidad temporal toda aquella provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional de naturaleza y efecto transitorio (esto último es lo que la caracteriza).

Bibliografía.

- Reforma Previsional :La necesaria transformación integral del Sistema de Pensiones Solange Berstein J. Superintendente de AFP
- Subsecretaría de Previsión Social www.previsionsocial.gob.cl
- Ley N° 20255 de Reforma Previsional
- Instituto de Seguridad Laboral (ISL) www.isl.gob.cl



ANEXOS

Ley 20.255.

TÍTULO II

Sobre Institucionalidad Pública para el Sistema de Previsión Social

Párrafo primero

De los Organismos Públicos del Sistema de Previsión Social

Artículo 39.- Los órganos públicos que tendrán la principal responsabilidad del sistema de previsión social serán los siguientes:

- a) El Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- b) La Subsecretaría de Previsión Social;
- c) La Superintendencia de Pensiones;
- d) La Superintendencia de Seguridad Social;
- e) El Instituto de Previsión Social, y
- f) El Instituto de Seguridad Laboral.

Artículo 41.- La Subsecretaría de Previsión Social será el órgano de colaboración inmediata del Ministro del ramo y coordinará la acción de los servicios públicos del área correspondiente.

El Subsecretario de Previsión Social será el jefe superior de la Subsecretaría.

Artículo 42.- La Subsecretaría de Previsión Social tendrá especialmente las siguientes funciones y atribuciones:

1. Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en la elaboración de políticas y planes correspondientes al ámbito de la previsión social, como asimismo, en el análisis estratégico, planificación y coordinación de los planes y acciones de los servicios públicos del sector.
2. Estudiar y proponer al Ministro del Trabajo y Previsión Social las normas y reformas legales aplicables al sector y velar por su cumplimiento.
3. Evaluar las políticas aplicables al sector conforme a las instrucciones del Ministro del ramo.
4. Efectuar y promover la elaboración de estudios e investigaciones, en el ámbito de la previsión social.
5. Asistir al Ministro en el ámbito de las relaciones internacionales en materia de previsión social y en la participación de Chile en organismos internacionales relativos al tema.
6. Definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer a la población el sistema de previsión social y facilitarles el ejercicio de sus derechos conforme a las políticas definidas en la materia.



7. Promover estrategias de incorporación de los trabajadores independientes al régimen de cotizaciones obligatorias establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980.
8. Administrar el Fondo para la Educación Previsional.
9. Asistir administrativamente a la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones.
10. Las demás funciones y atribuciones que contemplen otras leyes.

Transición de los beneficios de la reforma al Sistema de Pensiones, Ley 20.255

Periodo de entrada en vigencia	Bono por hijo	Subsidio contratación de jóvenes	Subsidio cotizaciones jóvenes	Fondo educación previsional	APV	Pago del SIS por empleador	Compensación económica previsional por nulidad o divorcio
1 de julio del 2008				*			
1er día del 7° mes siguiente a la publicación de la ley		*		*	*		*
1 de julio del 2009	*	*		*	*	*	*
1 de julio del 2011	*	*	*	*	*	*	*

Superintendencia de Pensiones

Aporte del empleador al pago del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS):
Vigente desde el 1 de julio de 2009 para empresas de más de 100 trabajadores
Vigente desde el 1 de julio de 2011 para empresas de 1 o más trabajadores

Reforma al sistema de pensiones Ley 20.255:

Subcontratación y filiales Compañías de Seguro

Adicionalmente, se establecen medidas que generan el ingreso de nuevos actores al sistema de pensiones al autorizar la creación de AFP como filiales de Compañías de Seguros e incentiva la subcontratación de sus servicios (entre otros, la atención al público, la administración de cuentas y de fondos) estableciéndose que el pago de

IVA por estos servicios podrá ser utilizado como un crédito al impuesto de primera categoría, lo que permite que otros actores, como el Banco Estado, pueda prestar estos servicios. Esto promueve la creación de nuevas AFP, aumenta la competencia en precios, reduce los costos de administración y mejora la rentabilidad de los fondos de pensiones, todo ello en beneficio de los afiliados.

Mayor rentabilidad

Se amplían las alternativas de inversión en Chile y en el exterior, lo que permitirá alcanzar mejores pensiones para los afiliados a las AFP. Se estima que un 1% de rentabilidad adicional a lo largo de la vida activa aumenta en un 20% el monto de la pensión. Presenta las siguientes características:

- Se flexibiliza la estructura de límites de inversiones, manteniendo en la ley sólo una estructura esencial simplificada y delegando el detalle más preciso de la regulación al Régimen de Inversión, emitido por resolución de la Superintendencia de Pensiones, con la opinión de un Consejo Técnico de Inversiones.
- Se crea el Consejo Técnico de Inversiones (CTI), que deberá pronunciarse sobre el contenido del Régimen de Inversión de los Fondos de Pensiones y efectuará propuestas y pronunciamientos respecto de las inversiones que se efectúen con los recursos previsionales.

Se aumentará gradualmente el límite a la inversión de los Fondos en el extranjero, pudiendo el Banco Central de Chile fijar dicho límite en un rango que va entre un 30% y un 80% del valor de los Fondos de Pensiones de una misma Administradora.

Se entrega mayor responsabilidad a las AFP en la gestión de las inversiones. Las AFP deberán establecer formalmente sus políticas de inversión y de solución de conflictos de interés. Adicionalmente, deberán constituir comités de inversiones y de solución de conflictos de interés en sus directorios.



Licitación de cartera

Con el objeto de que las comisiones que cobran las AFP sean lo más bajas posibles se permitirá licitar la administración de las cuentas de cotización individual entre varias AFP. Mediante este proceso de licitación se asignará a los trabajadores que inician labores, como afiliados a la AFP que ofrezca la menor comisión por depósito de cotizaciones. Tiene las siguientes características:

- Los afiliados nuevos deberán permanecer en la AFP adjudicataria hasta 24 meses.
- La obligación anterior no regirá en caso que el afiliado se traspase a una AFP que ofrezca menores comisiones o en caso que la diferencial de comisiones no compense una mayor rentabilidad en otra AFP, entre otras causales de excepcionalidad.

Esta iniciativa reduce los costos de comercialización, posibilita la entrada de nuevos actores a la industria y resguarda el interés patrimonial de los afiliados.

Para lograr este propósito se realizan cada 2 años licitaciones entre las AFP para que los nuevos afiliados paguen comisiones más bajas. Esto significa que los nuevos trabajadores serán asignados, por hasta 24 meses, a la AFP que ofrezca la menor comisión en la licitación, lo que se estima disminuirá el valor de las comisiones cobradas por las Administradoras. Actualmente, todos los trabajadores dependientes, independientes y afiliados voluntarios que se afilien al Sistema de Pensiones por primera vez, deben incorporarse a AFP Modelo, la cual se adjudicó la primera licitación del servicio de administración de cuentas de capitalización individual al ofrecer la comisión más baja (1,14%) a partir del 1 de agosto de 2010.

En enero de 2012 se realizó la segunda licitación, la que fue nuevamente adjudicada a AFP Modelo con una comisión de un 0,77%, la que comenzará a cobrar a partir del 1 de agosto del presente año.