



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Ingeniería Comercial



MEMORIA PARA OPTAR A TITULO DE INGENIERO COMERCIAL

“Describir el Sistema Previsional Chileno, desde un punto de vista social, para poder identificar beneficios y obligaciones que se generan para los trabajadores independientes.”

Autores : Francisco Javier Opazo Lagos
Karen Elizabeth Pérez Beltrán
Profesor Guía : Sr. Adolfo Albornoz Acosta

CONCEPCION, JULIO 2017



5.2.1.4.- Desempleo y Cesantía	35
5.2.1.4.1.- Seguro de Cesantía	35
5.2.2.- Organismos gubernamentales y Otros	36
5.2.2.1.- Instituciones Relacionadas: Previsión	37
5.2.2.2.- Instituciones Relacionadas: Trabajo	41
5.2.2.3.- Instituciones Relacionadas: Otras	43
5.2.3.- Trabajadores	43
5.2.3.1- Trabajadores dependientes	45
5.2.3.2- Trabajadores Independientes	46
5.3.- ¿Cuáles son los conceptos claves del sistema previsional?	49
6- Aplicación a los trabajadores Independientes	55
6.1.- Detalle de las cotizaciones	56
6.2.- Pagos de las cotizaciones y obligatoriedad de la Ley 20.255	59
6.3.- Medios existentes para el pago de cotizaciones	62
7.- Beneficios asociados a las cotizaciones previsionales	63
8.- Gradualidad de la cotización de trabajadores independiente que emiten boletas de a honorarios	72
9.- Beneficios tributarios	73
10.- ¿Porqué no cotizan los trabajadores independientes?	73
11.- ¿Cuál es el costo para el Estado de mantener a los trabajadores independientes que no cotizaron en su edad activo de trabajo?	80
11.1.- Pensión Básica Solidaria	81
11.2.- Aporte Pensión Solidaria	84
12.- Conclusiones y Sugerencias	91
13.- Referencias	102
14.- Abreviaturas	106



INTRODUCCIÓN

Realizaremos un trabajo descriptivo para conocer, explicar y describir el sistema previsional chileno, para que los beneficiarios de éste puedan hacer un mejor uso del sistema de pensiones, salud y seguridad social. Este trabajo pretende ser un aporte social desde el punto de vista que si los trabajadores independientes conocieran y entendieran el sistema previsional chileno contarían en el futuro con pensiones más altas que las sociales y con la posibilidad de optar a un sistema de salud de mejor calidad.

En Chile, según lo señala el Instituto Nacional de Estadísticas, se consideran como puestos de trabajo, los cargos ocupados por trabajadores dependientes con contrato indefinido o definido y por trabajadores a honorarios o subcontratados por la empresa, considerados como independientes o bajo contratos atípicos. Es este último tópico, de esta gran rama legal, el que será objeto principal de nuestro estudio “Trabajadores independientes o bajo contratos atípicos y honorarios”, debido a que son ellos desde nuestro punto de vista los que no dan un uso adecuado al sistema y al aprovechamiento de los beneficios existentes para ellos.

Se entiende por trabajadores independientes aquellas personas que no están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo. Existen dos tipos de trabajadores independientes a Honorario y No Honorario (Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo; <http://pensiones.cendachile.cl/trabajador-independiente>).

La afiliación al Sistema Previsional a través de sus tres ítems: Pensiones, Seguridad Laboral y Salud, es absolutamente voluntaria para los trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, para la obtención de las coberturas y beneficios respectivos, el trabajador deberá encontrarse al día con los pagos de las cotizaciones correspondientes en cada una de las instituciones prestadoras. Para cobertura de Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (ATEP), el



trabajador deberá estar al día en el pago de cotizaciones de Pensiones y Accidentes del Trabajo, lo que implica no registrar atrasos superiores a dos meses.

La Ley N°20.255 denominada “Ley de Reforma Previsional”, que fue promulgada el 17 de marzo de 2008, se originó principalmente debido a los siguientes problemas: condiciones precarias de las personas que gozaban de pensiones mínimas o asistenciales hasta ese momento, la baja densidad de cotizaciones que realizaban los trabajadores independientes y la baja tasa de reemplazo, definida como la relación entre pensión y última remuneración, como ejemplo, si la pensión es de \$500.000 y la última remuneración es de \$1.000.000.- la tasa de reemplazo es del 50%. Además, el sistema de pensiones en Chile no estaba funcionando a efectos de asegurar las garantías del derecho a la Seguridad Social que a nivel internacional y local se plasman en los más importantes cuerpos normativos, a saber, la Constitución Política de la República y los convenios alcanzados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios de la seguridad social que de ellos se desprenden. Esta ley no viene a regularizar la situación previsional de la totalidad de los trabajadores independientes, solo de aquellos profesionales que estén bajo la norma de honorarios.

La reforma aprobada el año 2008 viene a “integrar” a los trabajadores independientes, al menos a una parte de ellos, los llamados “independientes obligados a cotizar” al sistema de capitalización individual con administración privada, como una importante medida que viene a mitigar la baja densidad de cotización de gran parte de los trabajadores independientes. Vemos entonces que a partir del año 2012 y en forma gradual hasta el año 2015, según lo establece la ley los trabajadores independientes se verían forzados a incorporarse al sistema previsional, obligados a cotizar, pudiendo renunciar si así lo manifestaren expresamente, pero con el transcurso del tiempo estas fechas fueron modificadas hasta llegar a ser obligatorio desde el año 2018, de acuerdo a la ley N°20.894 publicada en enero 2016.

El espíritu del proyecto de ley contempla: “La protección de los ingresos en los años de vejez, componente fundamental de un sistema de protección social. En este sentido, la pensión es una



retribución a los años de trabajo de una persona, y el reconocimiento del derecho a envejecer con dignidad”. Es decir, que las personas tengan ingresos más seguros durante la vejez, para así vivir dignamente (Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con el que Inicia un Proyecto de Ley que Perfecciona el Sistema Previsional).



1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Mal uso del sistema previsional chileno por parte de los trabajadores independientes, debido a que los trabajadores no se informan y no reconocen cuales son los beneficios, deberes, requisitos, funcionalidad del Sistema Previsional y las percepciones del nivel de protección de dicho sistema. Lo anterior provoca al Estado asumir costos en el largo plazo para la mantención de las personas que en su vida activa de trabajo no fueron previsores en cuanto al ahorro en sus fondos de pensiones y en su sistema de salud, además es importante considerar que en Chile en los últimos años se ha visto incrementado el grupo etario de adultos mayores, debido a que ha aumentado la expectativa de vida de la población chilena.

También se considera un desmedro de la calidad de vida de los individuos al llegar a su edad de adulto mayor, como consecuencia de no tener los mismos recursos o ingresos que los de su edad activa, este es el mayor problema porque no cubren sus necesidades, si a lo anterior se suma la falta de ahorro por parte de los trabajadores independientes obtendrán en su jubilación una menor contribución que aquellas personas que si cotizaron.

Al existir en nuestro país una alta tasa de empleo informal e independiente, era de suma urgencia subsanar el problema de la baja tasa de cotización de este grupo de trabajadores, la carencia de cotizaciones y sus consiguientes lagunas previsionales amenazaban con convertirse en una carga insostenible para el sistema de capitalización individual con administración privada, ahora mejorado por el aporte Estatal al pilar solidario.



2.- OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.1.- OBJETIVO GENERAL

Analizar el sistema previsional chileno, respecto a los trabajadores independientes para un adecuado uso de los beneficios que le proporciona el sistema y el cumplimiento de las obligaciones que le exige la regulación vigente.

2.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

2.2.1.- Analizar la legislación vigente que regula la actividad de los trabajadores independientes en Chile, en sus aspectos laborales y previsionales.

2.2.2.- Definir conceptos claves y actores que interactúan en el sistema previsional.

2.2.3.- Identificar los beneficios y obligaciones que tienen los trabajadores independientes en el sistema previsional de Chile.

2.2.4.- Detallar los motivos y razones de la baja participación en el sistema previsional de los trabajadores independientes.

2.2.5.- Describir el costo que significa para el Estado la mantención de las personas que no participaron del sistema previsional en su edad activa de trabajo.



3.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- 3.1.- ¿Cuál es la legislación que regula en Chile al sistema previsional de los trabajadores independientes?
- 3.2.- ¿Cómo funciona la ley N°16744 que dice relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?
- 3.3.- ¿Quiénes son los actores del sistema previsional?
- 3.4.- ¿Cuáles son los conceptos claves del sistema previsional?
- 3.5.- ¿Qué beneficios en el sistema de salud tendrían los trabajadores independientes?
- 3.6.- ¿Por qué no cotizan los trabajadores independientes?
- 3.7.- ¿Cuál es el costo para el Estado de mantener a los trabajadores independientes que no cotizaron en su edad activo de trabajo?



4.- JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD DEL ESTUDIO

4.1.- JUSTIFICACIÓN

Actualmente existen trabajadores independientes que no cotizan en el sistema previsional, lo que se justifica por el desconocimiento y el rechazo social hacia las instituciones previsionales, añadido a lo anterior existen subsidios sociales que desincentivan la cotización previsional, que produce que los trabajadores independientes no utilicen adecuadamente el sistema.

La solidaridad, como principio de la Seguridad Social, viene a consagrar la obligación de todos los integrantes de la sociedad de dar alivio a las contingencias que los beneficiarios del sistema pueden tener, el esfuerzo que cada sociedad le imprime a financiar dicho sistema se traduce inmediatamente en un aumento o disminución del estándar de vida de los integrantes de la sociedad, por ello se deberá fortalecer la solidaridad generacional, de género e intergeneracional a efectos de garantizar con eso el principio de cobertura universal o al menos garantizar un progreso en esa dirección.

Este trabajo pretende ser un aporte social desde el punto de vista que si los trabajadores independientes conocieran y entendieran el sistema previsional chileno contarían en el futuro con pensiones más altas que las sociales y con la posibilidad de optar a un sistema de salud de mejor calidad.



4.2.- VIABILIDAD

El realizar este estudio es viable debido a la existencia de una amplia gama de fuentes primarias, secundarias y terciarias, tales como estudios previos del sistema previsional chileno, memorias, revistas técnicas, manuales laborales, artículos de recursos humanos, entre otros. Además de sitios web gubernamentales de fácil acceso para la comunidad, como, por ejemplo: Superintendencia de Pensiones, Dirección del Trabajo. También existen sitios web privados como los de las Administradoras de Fondos de Pensiones que en la actualidad está compuesta por seis empresas, Instituciones de Salud Previsional, que a la fecha son 13 entidades privadas, donde se encuentran abiertas y cerradas, más Fonasa que es la entidad estatal. Es importante considerar la existencia de un Ministerio del Trabajo y Previsión Social que se preocupa y publica antecedentes relacionadas a nuestro tema de estudio. Todo lo anterior genera un bajo costo para acceder a la información y facilita el desarrollo de la investigación.



5.- MARCO TEORICO

5.1.- Introducción marco teórico

A partir del año 2012, y de manera gradual, comenzó a regir la obligatoriedad de cotizar para los trabajadores que emiten boletas de honorarios, establecida mediante la Ley N°20.255 de Reforma Previsional del año 2008.

Previo a la obligatoriedad de cotizar, realizar el pago de cotizaciones para los trabajadores independientes era voluntario, quedando desprotegidos en el caso de no realizarlas frente a contingencias tales como un accidente laboral, o una enfermedad que los imposibilitara seguir desempeñándose laboralmente, siendo afectada así su capacidad de generar ingresos. En el contexto de lo anterior, es que las cotizaciones previsionales que realicen los trabajadores a honorarios, les permitirán acceder a los mismos beneficios que los trabajadores dependientes en materia previsional, es decir, derecho a pensiones de vejez e invalidez, seguridad laboral, cobertura en el sistema de salud, y pensiones de sobrevivencia para sus beneficiarios, asignación familiar y opción a afiliarse a Caja de Compensación.

Respecto de la obligatoriedad de cotizar, es importante señalar que se entenderá por trabajadores a honorarios, aquellas personas que perciban rentas por Boletas de Honorarios, por Boletas de Prestación de Servicios de Terceros y por Participaciones en Rentas de Sociedad de Profesionales, siempre que éstas últimas no hayan optado por declarar sus rentas en primera categoría. Según el art. 42 N°2 de la ley sobre Impuesto a la Renta, Decreto Ley N°824.

Para poder fundamentar nuestro trabajo de investigación es que primera que todo debemos dar respuesta a las preguntas de investigación, para obtener el fundamento teórico que dé respuesta a nuestro objetivo general. Por lo tanto, comenzaremos por:



Desarrollando los objetivos específicos:

2.2.1.- Analizar la legislación vigente que regula la actividad de los trabajadores independientes en Chile, en sus aspectos laborales y previsionales.

2.2.2.- Definir conceptos claves y actores que interactúan en el sistema previsional.

2.2.3.- Identificar los beneficios y obligaciones que tienen los trabajadores independientes en el sistema previsional de Chile.

5.2- ¿Quiénes son los actores del sistema previsional?

5.2.1.- Sistema previsional

La Seguridad Social es un instrumento de justicia social, en Chile, en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia, el Estado ha propiciado un conjunto de leyes, políticas, y medidas de protección social. A este conjunto se le llama Sistema Previsional, disponible para las personas que en las distintas etapas de su vida deban afrontar una contingencia que les impida generar ingresos. En este sentido lo que pretende es adelantarse o “preveer” el futuro.

En la actualidad existe un consenso internacional respecto de la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable y es de responsabilidad del Estado garantizar que la vejez como otras contingencias sociales no impacten negativamente la dignidad y calidad de vida de las personas.

El Sistema Previsional organiza las medidas de protección a través de 4 áreas: Sistema de Pensiones, Sistema de Salud, Seguridad y Salud en el Trabajo y Régimen de Desempleo y Cesantía.



El Sistema Previsional Chileno está basado en función de los aportes que realizan los individuos en su etapa laboral activa y a los beneficios asociados al pago de cotizaciones, los cuales son:

- Cobertura en función de los aportes
- Cobertura en función de los beneficios
- Densidad de cotizaciones
- Trayectorias laborales

La estructura del sistema de Seguridad Social, mirado desde el punto de vista del trabajador tiene su sustento primario en la Constitución Política de la República de Chile, especialmente en atención a los siguientes artículos:

- El derecho a la protección de la salud (Art. 19 N°9): “El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo, pero cada persona tiene el derecho a elegir el sistema de salud que desee acogerse, sea este estatal o privado”. En este precepto se encuentra el fundamento constitucional de protección de la salud en un comienzo, pero además consagra la libertad de los individuos de optar por el sistema que les otorgara protección ante las eventuales contingencias que puedan afectar la salud de los beneficiarios sean estos de orden público institucionalizado en FONASA o de origen privado materializado en las Isapres.
- El derecho a la seguridad social (art 19 N°18): “Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum, calificado. La acción del Estado está dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas de seguridad uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervisara el adecuado ejercicio del derecho a la



seguridad social”. En este precepto se consagra el fundamento principal a nivel constitucional del derecho de la Seguridad Social en nuestra legislación.

- Artículo 19 N°26 de la Constitución Política de la República: “La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la constitución regulen o complementen las garantías que esta establece o que las limiten en los casos en que ella autoriza, no podrá afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”. En este artículo nuestro legislador se preocupó de consagrar en la Carta Fundamental, una suerte de “garantía de las garantías” con el objeto de reforzar la protección de los derechos que en ella se establece.

5.2.1.1.- Sistemas de pensiones

En el caso chileno, el sistema de pensiones está organizado en torno a un esquema de tres pilares básicos: un pilar de prevención de pobreza, un pilar contributivo de naturaleza obligatoria y un pilar de ahorro voluntario. A través de estos componentes, se busca por un lado garantizar que las personas puedan llevar un estándar de vida similar entre la etapa laboral activa y el período de jubilación y por otro lado se busca eliminar la incidencia de pobreza en la tercera edad o en caso de invalidez. El pilar solidario es el que tiene como objetivo prevenir pobreza en estas situaciones de vulnerabilidad. Este pilar está conformado por una pensión no contributiva, la Pensión Básica Solidaria (PBS), y un complemento a la pensión contributiva, el Aporte Previsional Solidario (APS).

El sistema de pensiones comienza desde fines del siglo XIX e inicios del XX, el Estado concentró gran parte de sus esfuerzos en diseñar un sistema de previsión que asegurara una mejor calidad de vida durante el período laboral y el retiro de los trabajadores. En este sentido las leyes sociales fueron pioneras con normativas como la ley de descanso dominical, accidentes del trabajo y jornada laboral. Sin embargo, iniciativas como pensiones de jubilación,



asistencia médica y sostenimiento de huérfanos y viudas, eran funciones asumidas por las mutuales y organizaciones de socorro mutuo creadas por los mismos trabajadores.

Este escenario se mantuvo estable hasta 1924, año en el que comenzaron a funcionar la Caja del Seguro Obrero Obligatorio y la Caja de Previsión de Empleados Particulares, seguidas muy prontamente por la Caja de Empleados Públicos. Estas instituciones se nutrían de las cotizaciones obligatorias que realizaban los trabajadores, empleadores y el Estado, lo que aseguraba al beneficiario atención médica, pensión de invalidez y una jubilación a partir de los 65 años de edad. Basado en un sistema de reparto, los montos de las pensiones se distribuían en base al conjunto de los recursos acumulados por el total de los cotizantes.

Las cajas de empleados particulares y públicos funcionaban de manera similar. Los fondos se reunían a partir de las cotizaciones individuales y los aportes del empleador, en el caso de la Caja de Empleados Particulares, y con el auxilio complementario del Estado, en el caso de los públicos. Ambas instituciones otorgaban una pensión de retiro a los 30 años de servicio o a los 50 años de edad, así como préstamos en dinero deducibles de la cuenta que cada empleado mantenía en la caja. A partir de 1937 se instauró una asignación familiar que se pagaba directamente al cotizante por cada miembro de su familia que dependiese de él. Sin embargo, y a diferencia del Seguro Obrero, la Caja de Empleados Particulares no garantizaba la atención médica de sus afiliados.

El debate sobre posibles modificaciones a este sistema se desarrolló durante la década de 1940 y se materializó con la reforma de 1952, fecha en que se crearon el Servicio del Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, ambos dependientes de las contribuciones de los afiliados al sistema de previsión social.

Para los antiguos miembros del Seguro Obrero, esto significó la adquisición de nuevos beneficios, como la pensión de sobrevivencia, el subsidio a la maternidad, la mejora en las pensiones de invalidez y la ampliación a toda la familia de la cobertura en salud. Asimismo, el



régimen de reparto fue aplicado también a los empleados particulares y, en el caso específico de obreras y empleadas, se les dejó de exigir un número de años de servicio y se rebajó a 60 años la edad de jubilación.

“El poner en cuestionamiento y buscar significados sobre el concepto de calidad de vida, se hace netamente al referirse a la etapa de jubilación de los trabajadores, para que estos tomen conciencia sobre lo importante que es cotizar e imponer en su etapa de vida laboral, dado que estos dineros, los mantendrán en su etapa de vejez. Este tema es un asunto importante en la agenda pública y social, puesto que *“afecta no sólo a las personas mayores, sino también a sus familias y al conjunto de la sociedad”* (CEPAL; 2002:65)”

“Los sistemas previsionales tienen por finalidad atender las necesidades de quienes, por razones de vejez, invalidez o muerte, pierden su fuente de ingreso. Para asegurar la debida atención de tales necesidades, la ley exige una cotización obligatoria a todos los trabajadores.”

A través de la publicación del Decreto de Ley N°3.500, se crea el nuevo Sistema de Pensiones, basado en el ahorro individual, a través de las cuentas individuales. El Sistema Privado de Pensiones introducido a partir de 1980 y la consiguiente puesta en marcha de las llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que hoy cumplen más de 30 años de existencia, marcan un quiebre en el paradigma existente hasta esa fecha. Chile, al igual que muchos otros países latinoamericanos, fue heredero de los fundamentos y las instituciones diseñadas en los tiempos de Bismarck en 1881 y profundizadas por Lord Beveridge. En respuesta a los denominados “estados de necesidad” la sociedad se hacía cargo de los miembros que, por su edad o estado de salud, no podían contribuir, debiendo el Estado financiar tales beneficios con cargo a las contribuciones de la población laboral activa. Este sistema, el cual suponía la creación de un fondo único alimentado por los fondos aportados por el Estado, los trabajadores y los empleadores, fue el sistema predominante en los sistemas democráticos desde la segunda mitad del siglo XX. En Chile el sistema se institucionalizó bajo la forma de “Cajas”, que otorgaban prestaciones muy diversas y contemplaban requisitos diferentes para acceder a



beneficios previsionales. Contrario a lo que podría imaginarse, el Servicio de Seguro Social, entidad que concentraba al mayor número de trabajadores que contaban con los menores ingresos, otorgaba menores beneficios e imponía las mayores dificultades para acceder a una jubilación. Esta enorme cantidad de sistemas previsionales fundado en una maraña de cuerpos jurídicos permitía que los grupos de trabajadores con mayor nivel de poder político consiguieran los mayores beneficios previsionales. (Larraín, F. - 2012)

El Decreto Ley 3.500 define las Administradores de Fondo de Pensiones (AFP) como instituciones privadas, creadas con el propósito exclusivo de administrar los fondos previsionales de los trabajadores(as) y otorgar los beneficios que establece el actual sistema de pensiones.

Estas entidades recaudan las cotizaciones de los trabajadores(as), las abonan a sus cuentas individuales y las invierten procurando obtener la mayor rentabilidad con el menor riesgo para el afiliado. Asimismo, se preocupan de mantener actualizadas las cuentas, proporcionando información a sus afiliados y realizando todos los procedimientos para otorgar los beneficios que el sistema brinda. Todo esto es bajo una serie de resguardos y el control permanente de la Superintendencia de Administradora de Fondo Pensiones (López, R.& Vidal, J. – 2012).

En Chile las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son:

- Habitat www.afphabitat.cl
- Cuprum www.cuprum.cl/
- Capital www.afpcapital.cl
- Provida www.provida.cl/
- Planvital www.planvital.cl/
- Modelo www.afpmodelo.cl



En forma similar a lo que ocurrió en diversos aspectos de la realidad chilena, el gobierno militar introdujo importantes reformas a la Seguridad Social, en términos tales que se puede sostener que la estructura, principios y bases del actual sistema previsional se presentan como una verdadera revolución respecto de los regímenes que existían en forma exclusiva hasta el año 1980.

La naturaleza jurídica de estos organismos corresponde a Sociedades Anónimas Especiales que se constituyen de conformidad a los artículos 130, 131 y 132 de la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas, cuya autorización de existencia la otorgaba la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, que era el Organismo Fiscalizador, creado por el mismo Decreto Ley L N°3500 como la autoridad técnica de súper-vigilancia y control de estas entidades, en la actualidad esta función es de cargo de la Superintendencia de Pensiones (SP) tras la implantación de la reforma previsional, sus funciones básicamente comprenden los órdenes financieros, actuarial, administrativo y jurídico.

5.2.1.1.1.- Pilar Contributivo Obligatorio.

El objetivo del Pilar Contributivo Obligatorio es contribuir a un estándar de vida adecuado para los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que éste se acerque razonablemente a aquél que tenían durante su vida activa.

Este Pilar está basado en la capitalización individual, es decir, una cuenta individual y personal, conformada por las cotizaciones previsionales obligatorias que cada trabajador(a) realice durante su vida activa laboral. La afiliación y cotización a éste es obligatoria para trabajadores dependientes y los independientes que emiten boleta de honorarios desde el año 2015, que posteriormente se prorrogó la obligatoriedad de cotizar desde el año 2018, y voluntario para los trabajadores independientes que no emiten boleta de honorarios y afiliados voluntarios (Subsecretaría de Previsión Social)



La afiliación al Sistema es única y permanente, es decir, subsiste durante toda la vida de la persona, se mantenga esta o no en actividad, o se cambie de institución que administre sus fondos dentro del Sistema.

El porcentaje mensual ahorrado para pensión en la cuenta de cada trabajador, corresponde al 10% de su remuneración. A su vez, las AFP tienen derecho al cobro de un porcentaje por administración de los fondos ahorrados. El porcentaje de cobro es fijado libremente por cada administradora, y con carácter uniforme para todos sus afiliados. Actualmente existen 6 Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en el mercado, y los valores de la comisión van entre un 0,41% hasta un 1,48%.

Adicionalmente, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) contratan un seguro para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia que generen sus afiliados, Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), el que actualmente corresponde a un 1,41%.

Los fondos del afiliado que se depositan en su cuenta de Capitalización Individual, se encuentran invertidos en los llamados multifondos (A-B-C-D-E), los cuales en el tiempo obtienen una rentabilidad que le son devueltas al afiliado o a sus sobrevivientes en una modalidad de pensión, al término de la vida laboral activa.

Los nuevos afiliados al sistema de pensiones (dependientes, independientes y voluntarios), se deben incorporar a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) que ofrezca la comisión más baja por administración de fondos. La Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) se selecciona luego de una licitación de cartera por un período de dos años desde su afiliación. Actualmente desde agosto de 2015 a julio de 2017 la licitación de cartera fue adjudicada a AFP Plan Vital con un 0,41% de comisión. El trabajador puede cambiarse de AFP cuando lo estime conveniente, a excepción de los nuevos afiliados al sistema, quienes lo podrán realizar después de los dos años de afiliación.



5.2.1.1.2.- Pilar Contributivo Voluntario.

El Pilar Contributivo Voluntario brinda alternativas de ahorro complementarias a la cotización obligatoria, permitiendo con ello aumentar el monto de la pensión o alternativamente, anticipar la edad de pensión. Del mismo modo, estas cotizaciones pueden compensar períodos no cotizados, generados por desempleo u otras causas, o simplemente en algunos casos servir como ahorro para los fines que el afiliado determine.

Los instrumentos de ahorro de este pilar son: el Ahorro Previsional Voluntario Individual (APVI), Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), y la Cuenta de Ahorro Voluntario, alternativas que están asociadas a beneficios tributarios o una bonificación estatal.

Ahorro Previsional Voluntario Individual (APVI): Es una alternativa de ahorro adicional al ahorro obligatorio del trabajador del 10% de su remuneración, que tiene como principal objetivo incrementar el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual, siendo factible mediante esto aumentar el monto de la pensión a recibir o, alternativamente, anticipar la fecha de jubilación.

Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC): Es un mecanismo de ahorro que puede ofrecer una empresa/empleador, según el cual los ahorros voluntarios realizados por él o los trabajadores (Dependientes), a su cuenta de capitalización individual, son complementados por su respectivo empleador, quien mediante un contrato asume la representación de sus empleados para realizar los aportes previsionales.

Tanto el APVI como el APVC tienen importantes beneficios tributarios, permitiendo que el trabajador elija el régimen que afectará a sus aportes, en consideración al pago o exención de impuestos al momento del aporte o retiro de los recursos de ahorro voluntario.



5.2.1.1.3.- Pilar Solidario.

Este Pilar está compuesto por dos beneficios de carácter solidario, los que son financiados por el Estado, y se encuentran dirigidos a quienes tuvieron una participación nula en algún régimen previsional o baja en el sistema de pensiones contributivo, y que a su vez pertenecen a un grupo familiar del 60% más pobre del país.

Los beneficios son: La Pensión Básica Solidaria (PBS) (de Vejez e Invalidez) para quienes no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional, y el Aporte Previsional Solidario (APS) (Vejez e Invalidez), orientado a quienes, teniendo participación en el sistema, autofinanciaron una pensión de bajo monto.

5.2.1.1.4.- S.I.S.: Seguro de Invalidez y Sobrevivencia

Debido a que los trabajadores en general enfrentan el riesgo de invalidez o fallecimiento, las Administradoras están obligadas a contratar en conjunto un seguro para sus afiliados, denominado Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), el cual es financiado por los empleadores durante la vida laboral activa de los afiliados con una fracción de la cotización adicional o comisión que cobran las Administradoras. El seguro es adjudicado mediante licitación pública, efectuado por las AFP en conjunto.

Si se cotiza en una AFP, se está protegido por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) con importantes beneficios para el cotizante y su familia. El SIS es obligatorio y se financia con una prima (o comisión mensual), que se paga a la AFP durante toda la vida activa como trabajador, en un porcentaje sobre la remuneración.



El SIS cubre a los afiliados dependientes, independientes y voluntarios. En el caso de los primeros, el SIS lo paga el empleador todos los meses junto con la cotización obligatoria (no tiene costo para el trabajador). Los afiliados independientes y voluntarios deben pagarlo cada vez que cotizan.

El principal beneficio que entrega el SIS es un monto asegurado de pensión en caso que el trabajador se encuentre incapacitado de trabajar (de forma permanente o temporal) debido a un accidente o enfermedad, así como también un monto asegurado de pensión para la familia del cotizante fallecido.

¿Quiénes están cubiertos por el SIS?

- Los trabajadores dependientes, el SIS entrega cobertura hasta 12 meses después de perder el trabajo, el único requisito es que se tenga al menos 6 cotizaciones previas a quedar cesante.
- El trabajador independiente o afiliado voluntario, el único requisito para recibir la pensión es que haya cotizado el mes anterior a la declaración de invalidez o deceso.
- Hombres y mujeres están bajo la protección del SIS hasta los 65 años, siempre y cuando no se encuentren pensionados en una AFP.

Este seguro es diferente al que cubre Accidentes y Enfermedades Laborales.

A partir de Julio de 2016, el costo mensual del seguro es de 1,41% del sueldo imponible, monto financiado por los empleadores en el caso de los trabajadores dependientes.

Para las mujeres, el valor del seguro es de 1,03%, por lo que se abona mensualmente a su cuenta individual el valor equivalente al 0,38 de la renta imponible (diferencia entre 1,41 y 1,03%).



5.2.1.2.- Sistema de Salud de Chile

El sistema de salud chileno constituye un sistema mixto, consta de dos sectores, público y privado. El primero cubre a 80% de la población. El Fondo Nacional de Salud (FONASA), a través del Sistema Nacional de Servicios de Salud (SNSS) y su red de 29 Servicios de Salud Regionales y el Sistema Municipal de Atención Primaria, cubren alrededor del 70% de la población nacional, un 3% adicional está cubierto por los Servicios de Salud de las Fuerzas Armadas y el 7% restante son trabajadores independientes y sus familias que no cotizan al FONASA y que, en caso de necesidad, utilizan los servicios del sector público. El sector privado está constituido por las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), que cubren aproximadamente a 17,5% de la población y proveen servicios a través de instalaciones tanto privadas como públicas. Un reducido sector de la población paga por la atención a la salud directamente de su bolsillo.

Sistema Público de Salud: Este sistema se encuentra compuesto por un seguro social, el que es administrado por el Fondo Nacional de Salud (FONASA). El referido seguro opera sobre la base de un esquema de reparto y se financia con el aporte único del 7% de la renta imponible de los asegurados y con recursos provenientes de impuestos generales del Estado. Los beneficios que este esquema entrega son los mismos para todos los afiliados, independientemente del valor del monto cancelado y del tamaño del grupo familiar cubierto.

Sistema Privado de Salud: El sistema de salud privado, por su parte, está conformado por las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) y por profesionales de la salud que ejercen sus labores de manera particular. Las ISAPRES operan como un sistema de seguros de salud basados en contratos individuales pactados con los asegurados, en el que los beneficios otorgados dependen directamente del monto de la prima cancelada.



Además del FONASA y de las ISAPRES, tres mutuales ofrecen cobertura exclusiva para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores afiliados (sin incluir a sus familias), los cuales representan cerca de 15% de la población. Estas mutuales prestan servicios dentro de sus propias instalaciones y, en caso de contar con capacidad ociosa, ofrecen atención a población no afiliada a cambio de un pago por servicio.

Existen dos tipos de ISAPRE, abiertas y cerradas. La inscripción a las cerradas está limitada a los trabajadores de una empresa o sector económico. Las abiertas permiten la inscripción a toda la población con capacidad de pago. En general operan con prestadores privados de salud, pero pueden hacer convenios con prestadores públicos para la atención de urgencias, tratamiento intensivo o servicio pensionado. Este último es un sector especial de un hospital habilitado para atender pacientes de la modalidad de libre elección que pagan por las prestaciones recibidas, en general no más de 10% de las camas. En la actualidad existen las siguientes ISAPRES:

- Banmédica S.A. www.banmedica.cl
- Chuquicamata Ltda. www.isaprechquicamata.cl
- Colmena Golden Cross S.A. www.colmena.cl
- Consalud S.A. www.consalud.cl
- Cruz Blanca S.A. www.cruzblanca.cl
- Cruz del Norte Ltda. www.isaprecruzdelnorte.cl
- Fundación Ltda. www.isaprefundacion.cl
- Fusat Ltda. www.isaprefusat.cl
- Masvida S.A. www.masvida.cl
- Optima S.A. www.optima.cl
- Río Blanco Ltda. www.irb.cl
- San Lorenzo Ltda. www.isapresanlorenzo.cl
- Vida Tres S.A. www.vidatres.cl



Nota:

- Isapre abierta: la afiliación y planes de salud son de oferta pública.
- Isapre cerrada: prestaciones a trabajadores de una determinada empresa o institución.

5.2.1.2.1.- ¿Quiénes son los beneficiarios?

El Ministerio de Salud (MINSAL) de Chile tiene la obligación de garantizar a todos los ciudadanos el acceso libre e igualitario a todos los programas y servicios de salud. Los ciudadanos tienen la libertad de escoger entre los servicios públicos y los privados.

Los sectores de mayores ingresos, algunos obreros y empleados en contrato colectivo dentro de su empresa (17.5% de la población) están afiliados a alguna ISAPRE, compañías aseguradoras privadas que reciben las cuotas obligatorias de los trabajadores para administrar diversos planes de salud. Las ISAPRES ofrecen diferentes planes para los afiliados y sus familias, generalmente con mayores beneficios que lo que ofrece FONASA, mismos que se financian con cotizaciones suplementarias.

También existe un sistema privado paralelo sin fines de lucro compuesto por tres mutuales que brindan protección contra accidentes laborales y enfermedades profesionales a dos millones y medio de trabajadores afiliados de manera colectiva a través de las empresas en que laboran, quienes también están afiliados al FONASA o alguna ISAPRE. Un importante grupo de trabajadores independientes y/o de la pequeña empresa que no están afiliados a las mutuales tienen cobertura de una entidad estatal, el Instituto de Previsión Social (IPS) (ex Instituto de Normalización Previsional INP) y, en caso de enfermedades profesionales o accidentes laborales, reciben atención en los hospitales del sector público (Subsecretaría de Previsión Social).



Los miembros de las fuerzas armadas (Ejército, Marina, Aviación y Policía) y sus familias son beneficiarios de un seguro de salud ajeno al FONASA y las ISAPRES que brinda atención en instalaciones y con proveedores propios. Este seguro de salud se financia con impuestos generales.

Finalmente, una pequeña proporción de la población, perteneciente a la clase alta, compra los servicios de atención a la salud a proveedores privados mediante pagos de bolsillo sin intermediación de las ISAPRES ni del FONASA.

5.2.1.2.2.- ¿En qué consisten los beneficios?

El Sistema Nacional de Salud (SNS), a través de los 29 Servicios de Salud Regionales en todo el territorio, provee servicios ambulatorios y hospitalarios para los afiliados al FONASA. La atención primaria es administrada por los servicios municipales de atención a la salud bajo la supervisión del MINSAL, el cual establece las normas técnicas de funcionamiento.

Los beneficiarios del FONASA tienen acceso a dos modalidades de atención: la atención institucional (MAI) y la libre elección (MLE). La primera comprende la atención que brindan las instituciones públicas de salud con cierta limitación en la capacidad de elección del prestador. Al momento de recibir la atención, los usuarios deben realizar copagos que van de 10% al 20% del precio del servicio fijado por FONASA de acuerdo con su nivel de ingresos, excepto los más pobres, los mayores de 60 años y los portadores de algunas patologías específicas. La modalidad institucional suele afiliar a los ciudadanos de menores recursos y a todas aquellas personas que se acogen al plan de beneficios del Plan de Acceso Universal con Garantías Explícitas.

Cualquier beneficiario de FONASA puede elegir la MLE y, mediando un copago equivalente a la diferencia entre el precio fijado por los prestadores para cada prestación y la cantidad fija aportada por FONASA, puede elegir el prestador dentro del sector privado. Estos copagos se



establecen tomando en cuenta el nivel de calidad del prestador siguiendo una clasificación en tres grupos a los cuales deben registrarse los proveedores. La MLE también es una opción para los llamados "pensionados" de los hospitales públicos, previo copago. A esta modalidad suelen recurrir los beneficiarios del FONASA de mayores ingresos.

Las ISAPRES, que funcionan con la lógica de los seguros y por tanto con primas según cobertura y riesgo, ofrecen diversos planes de servicios adicionales a cambio de contribuciones complementarias a la obligatoria. Tienen la obligación legal de cubrir por lo menos: a) exámenes de medicina preventiva, cuyo contenido y periodicidad se encuentran claramente definidos pero que sólo se realizan a solicitud expresa del afiliado, aunque las ISAPRE deben cumplir con un porcentaje mínimo de estos exámenes; b) seguro de pago del salario del afiliado en caso de enfermedad, y c) protección para mujeres embarazadas y niños menores de seis años, que incluye un paquete mínimo predefinido de intervenciones.

Los contratos con las ISAPRES son de por vida y las aseguradoras sólo pueden rescindirlos cuando el afiliado no cumple con sus obligaciones financieras. Los cotizantes pueden desafiliarse una vez transcurrido un año de vigencia de los beneficios contractuales, en la oportunidad que desee o en el instante que quede cesante, para ello bastará con una comunicación escrita dirigida a la Isapre dada con una antelación de, a lo menos, un mes. Las ISAPRES proveen servicios en sus propias instalaciones o contratan con otros proveedores privados o del sector público. Dependiendo del tipo de contrato que hayan suscrito, los afiliados pueden o no escoger a los proveedores.

Los servicios de salud pública (como vacunas y control de la tuberculosis) se proveen a toda la población sin restricción o discriminación. En el caso de la tuberculosis, la entrega de los medicamentos es gratuita y se debe hacer en los establecimientos del sector público bajo supervisión. Las vacunas son entregadas por el Estado y su aplicación en el sector público es gratuita para toda la población, aunque en el sector privado la aplicación puede tener un costo. (Becerril- Montekio, V., & Reyes, J – 2011)



5.2.1.2.3.- Cobertura del subsistema público de salud

Según lo establecido en el artículo 135 del Decreto con Fuerza de Ley (DFL) N°1 de 2005 del Ministerio de Salud, son afiliados al régimen público de salud:

- a) Los trabajadores dependientes de los sectores público y privado, siempre y cuando hayan cotizado al menos, durante cuatro meses en los últimos doce meses calendario en virtud de contratos por obra o faena determinada. La calidad de afiliados se mantendrá por un período de doce meses a contar del mes al que corresponde la última cotización.
- b) Los trabajadores dependientes contratados diariamente por turnos o jornadas, que registren al menos, sesenta días de cotizaciones en los doce meses calendario anteriores, mantendrán la calidad de afiliados durante los doce meses siguientes a aquel correspondiente a la última cotización.
- c) Las personas que coticen en cualquier régimen legal de previsión en calidad de imponentes voluntarios, y
- d) Las personas que gocen de pensión previsional de cualquier naturaleza o de subsidio por incapacidad laboral o por cesantía.

El artículo 136 del Decreto con Fuerza de Ley (DFL) N°1 de 2005 del Ministerio de Salud, señala que son beneficiarios:

- a) Los afiliados señalados en el artículo 135.
- b) Los causantes por los cuales las personas señaladas en las letras a) y d) del artículo 135 que perciban asignación familiar.
- c) Las personas que respecto de los afiliados señalados en las letras b) y c) del artículo 135 cumplan con las mismas calidades y requisitos que exige la ley para ser causante de asignación familiar de un trabajador dependiente.



- d) La mujer embarazada aun cuando no sea afiliada ni beneficiaria, y el niño hasta los seis años de edad, para los efectos del otorgamiento de las prestaciones a que alude el artículo 9° de la Ley N°18.469.
- e) Las personas carentes de recursos o indigentes y las que gocen de las pensiones asistenciales a que se refiere el DL N°869 de 1975.
- f) Los causantes del subsidio familiar establecido en la Ley N°18.020.
- g) Las personas que gocen de una prestación de cesantía de acuerdo a la Ley N°19.728 y sus causantes de asignación familiar.

5.2.1.3.- Seguridad y Salud en el Trabajo

El desafío del Sistema de Seguridad Social a través de las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo es prevenir disminuyendo o eliminando las fuentes de riesgos laborales y brindar de protección en todas aquellas situaciones que puedan romper el equilibrio físico, mental y/o social de un trabajador.

Hasta ahora la Seguridad Laboral se ha centrado en prevenir y proteger a los trabajadores de los accidentes o enfermedades del trabajo, para esto se han generado distintos mecanismos legales imprescindibles para su protección, como el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, la Certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales y el Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Ley 16.744, vigente hasta hoy.

Las iniciativas en materia de seguridad y salud en el trabajo se orientan a mejorar la calidad de vida y la dignidad humana en el ámbito laboral, es de gran valor la adhesión del Estado de Chile a distintos tratados de carácter internacional, que promueven el reconocimiento de Derechos fundamentales al ser humano.



Las condiciones de trabajo y el tipo de empleo, repercuten en la protección e impactan en el sistema previsional.

El Trabajo se constituye como un Derecho inalienable de las personas, junto al derecho a desarrollar un trabajo seguro, se focaliza hoy las orientaciones en que se elimine o reduzcan de manera significativa las fuentes de riesgos que están presentes en toda actividad laboral, por lo que es importante identificar dónde están.

Los riesgos: Son la valoración de los peligros presentes en los lugares de trabajo, pueden encontrarse en las condiciones de seguridad, en el medio donde se desarrolla el trabajo, en la presencia de contaminantes químicos, físicos o biológicos, en la forma de organización o en la forma de cómo se lleva día a día la tarea, entre otros.

Una vez que se identifican los peligros, se evalúan sus riesgos, luego se adoptan las medidas para eliminar o mitigar los riesgos. Anticipándose para hacerlos mínimos, es decir, se debe prevenir.

Las normas sobre protección al trabajador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) están contenidas en:

- La Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus decretos auxiliares,
- El Código del Trabajo (artículos 184 y siguientes)
- El Código Sanitario Libro III: “De la Higiene y Seguridad del Ambiente y de los Lugares de Trabajo” y
- Otros textos legales particulares, dado que algunas entidades empleadoras están sometidas a legislación y fiscalización especiales en razón de su actividad.



5.2.1.3.1.- El Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Para realizar un trabajo seguro, es necesario considerar contar con información, capacitación y las medidas que aseguren atender los aspectos involucrados, como las herramientas que se utilizan, las máquinas que se operan, las condiciones ergonómicas y los agentes contaminantes ambientales o químicos.

El objetivo: Es prevenir y proteger la ocurrencia de un accidente laboral, de trayecto o una enfermedad profesional a los trabajadores que desempeñan su labor, ya sea en forma dependiente (con contrato de trabajo) o de manera independiente (honorarios o por cuenta propia).

Para acceder al Seguro Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se debe efectuar una cotización de 0,95% de la remuneración, más una tasa adicional según la actividad que sea desarrollada.

5.2.1.3.2.- Mutualidades

Es un Organismo Administrador de la Ley 16.744, que tiene como misión proteger al trabajador mediante programas preventivos y de capacitación, otorgar prestaciones médicas, conceder indemnizaciones, subsidios o pensiones a aquel que haya sido víctima de un siniestro o Enfermedad Profesional en su trabajo. Es un sistema solidario, no discriminatorio entre sus afiliados de profundos principios y valores éticos.

Entre sus grandes objetivos se plantea promover el descenso de los Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales, aumentar la productividad de las empresas, fomentar una mejor calidad de vida laboral y cumplir con los principios de responsabilidad social empresarial.



Las mutualidades existentes en Chile son:

- ACHS - Asociación Chilena de Seguridad
- IST - Instituto de Seguridad del Trabajo
- Mutual de Seguridad (Cámara Chilena de la Construcción)
- Instituto de Seguridad Laboral (ISL) mutual estatal

5.2.1.3.3.- Funciones de la salud ocupacional

Según Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional es “la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de la pérdida de la salud, el control de riesgos y la adaptación del trabajo a las personas y de las personas a sus trabajos (OIT/OMS 1950).

La función de los profesionales y técnicos de la salud ocupacional es de promover la salud de los trabajadores y las formas de trabajo saludables, evitar el daño a la salud y de repararlo cuando ocurre.

El trabajo puede causar daño a la salud. Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo. De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas.

Las enfermedades profesionales tales como las neumoconiosis y la sordera ocupacional, son de evolución más lenta (a lo largo de los años), y cuesta más pesquisar en qué momento de la historia ocupacional del trabajador la desarrolló, mientras que los accidentes del trabajo son agudos y fácilmente identificables en qué momento ocurrieron.



Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos.

El accidente del trabajo constituye la base de estudio de la seguridad industrial, enfocada desde el punto de vista preventivo a identificar las causas (por qué ocurren), fuentes (actividades comprometidas en el accidente), agentes (medios de trabajo participantes), y el tipo (como se producen o se desarrollan los hechos). De modo similar, la higiene industrial busca actuar sobre las exposiciones a agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales o mecánicos presentes en el ambiente laboral y causantes de enfermedades profesionales.

- **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte (Ley 16.744). Se mide por su frecuencia, como tasa de accidentabilidad (número de accidentados dividido por el número de expuestos por 100 trabajadores /año).
- **Enfermedad profesional:** “Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.” (Ley 16.744, artículo 7) Existen diferencias importantes entre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a considerar en la gestión de la salud ocupacional. El accidente es de más fácil diagnóstico por su ocurrencia inmediata y delimitada en el espacio y tiempo, mientras que las enfermedades profesionales se presentan con una latencia, incluso muchos años después de haber dejado el trabajo. (Pinochet. C. 2012)



5.2.1.4.- Desempleo y Cesantía.

Para evitar que las personas desempleadas entren en una condición de desprotección que, entre otras cosas, los pueda conducir a un nivel de pobreza y de insatisfacción de sus necesidades básicas, incluidas sus familias se crea el año 2002 el Seguro de Cesantía (SC) como un mecanismo de seguridad social del Gobierno de Chile. La Ley N°19.728, perfeccionada por la Ley N°20.328, de 2009, tiene como principal propósito el reemplazo transitorio de los ingresos, extendiendo la cobertura previsional y apoyando la reinserción laboral. El desempleo, las condiciones y tipo de empleo repercuten en la protección social, a través de:

- Periodos sin empleo que experimentan los trabajadores que estarían relacionados con una serie de transformaciones sociales, tales como;
 - cambios en el mercado de trabajo como la flexibilidad laboral y creciente informalidad de las condiciones laborales.
- Se estima que cerca 2,4 millones de trabajadores tienen lagunas previsionales por más de un año, con impacto además en sus fondos para pensiones.

El Gobierno ha considerado como parte importante de su agenda laboral el fortalecimiento del Seguro para generar más estabilidad, mejores condiciones laborales y más empleos de calidad.

5.2.1.4.1.- Seguro de Cesantía

En octubre 2002 se instauró en Chile el Seguro de Cesantía, nombre que se le dio al programa contributivo dirigido a aumentar la protección de los trabajadores dependientes privados ante eventos de pérdida de empleo, a través de la provisión de recursos que respaldan los ingresos que reciben los afiliados al Seguro de Cesantía que son elegibles cuando pierden empleo. La



afiliación al Seguro es obligatoria para todos los contratos celebrados con posterioridad a octubre 2002 y voluntario para los contratos anteriores a esa fecha. El Seguro de Cesantía combina para financiar los beneficios que entrega un sistema dual. Primero, tiene una componente de ingresos que proviene del ahorro individual (las Cuentas Individuales de Cesantía, CIC) y segundo, una componente de ingresos colectiva, la que recibe aportes pecuniarios de empleadores y del Estado de Chile. Esta última componente es lo que se denomina seguro colectivo, y que se conoce como Fondo Cesantía Solidario (FCS). El esquema de financiamiento se determina por el tipo de contrato del trabajador, siendo la cotización obligatoria equivalente al 3% de la remuneración mensual imponible del trabajador con tope de 113,5 UF, siendo para los trabajadores dependientes con contrato indefinido 2,4% cargo del empleador y 0,6% de cargo del trabajador, en caso de ser contrato a plazo fijo el 3% es de cargo del empleador. Los requisitos de elegibilidad que debe satisfacer un individuo para solicitar los beneficios del Seguro de Cesantía (SC) dependen de su historial de cotizaciones, del saldo acumulado en su cuenta y de la causal de despido que reporta el empleador. Esta última condición de elegibilidad de beneficios, sólo se revela cuando los individuos se presentan a solicitar beneficios, de modo que para los afiliados elegibles que optan por no participar no es observado. (Superintendencia de Pensiones de Chile. – septiembre 2011)

5.2.2.-Organismos gubernamentales y Otros

Institucionalidad

La Institucionalidad del Sistema Previsional se encuentra compuesta en su eje por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Subsecretaría de Previsión Social, desde donde se desprenden las instituciones o entidades que poseen el rol normativo y regulatorio, y un rol administrativo y de entrega de beneficios en la materia.

Rol de Diseño de Política y Conducción del Sistema, corresponde al Ministerio del Trabajo a través de la Subsecretaría de Previsión Social.



Rol Normativo y Regulatorio, corresponde a la Superintendencia de Pensiones (SUPEN), entidad que regula y fiscaliza el Sistema de Pensiones en su conjunto (Sistema de Pensiones Solidarias, Sistema Antiguo, y Sistema de AFP). La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) por su parte, es la institución encargada de regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social, así como de garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias. Tanto en el caso de la SUPEN como la SUSESO son instituciones autónomas del Estado.

Rol Administrativo y de entrega de beneficios, corresponde a las Administradoras de Fondos de Pensión (AFP) y el Instituto de Previsión Social (IPS), el cual administra los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias y gestionará hasta su extinción los antiguos regímenes previsionales (cajas).

Por su parte, Chile Atiende, es una red multiservicios del Estado de Chile, cuya misión fundamental es acercar los beneficios y servicios de las instituciones públicas a las personas a través de tres canales de atención: Puntos de Atención, Portal web y Call center.

5.2.2.1.- Instituciones Relacionadas: Previsión

- **Instituto de Seguridad Laboral (ISL):** Es la entidad pública encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Es un servicio público que pertenece al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a través de su actuar genera Valor Público otorgando Calidad de Vida a los y las trabajadores.

Misión: El Instituto de Seguridad Laboral, desde su condición de Servicio Público, contribuye a la construcción e instalación de una cultura de trabajo que promueve y garantiza a los trabajadores y trabajadoras el ejercicio de sus derechos en materia de



seguridad y salud laboral, a través del despliegue de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Instituto de Previsión Social (IPS):** Es un servicio público creado a partir del artículo 53 de la Ley 20.255, de Reforma al Sistema Previsional, descentralizado, y con personalidad jurídica y patrimonio propio. El IPS desarrolla sus funciones bajo la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Este servicio tiene por objetivo la administración del sistema de pensiones solidarias y de los regímenes previsionales administrados anteriormente por el ex INP, y constituye un servicio público regido por el Sistema de Alta Dirección Pública, establecido en la ley N°19.882.

Misión: El IPS contribuye a la protección social del Estado, administrando el sistema de pensiones solidarias, regímenes previsionales de reparto, leyes reparatorias y otras leyes especiales, como, asimismo, pagando prestaciones sociales ordenadas por ley y/o acordadas por convenios de colaboración con este Instituto. Promoviendo la excelencia en su gestión, atendiendo a la ciudadanía con cercanía y facilitando el acceso universal, a fin de garantizar el ejercicio de derechos y obligaciones previsionales y sociales, considerando para su logro a nuestras funcionarias y funcionarios como el principal capital que posee la Institución.

- **Superintendencia de Pensiones (SP):** Es el organismo contralor que representa al Estado al interior del sistema chileno de pensiones. Es una entidad autónoma, cuya máxima autoridad es el Superintendente. Se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Misión: Defender, proteger y resguardar los intereses de los usuarios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, velando por el cumplimiento de las normas por parte



de los fiscalizados, proponiendo mejoras continuas, asesorando y educando a la población, con el fin de satisfacer todas sus necesidades en estos ámbitos y mejorar su calidad de vida.

- **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO):** Es un organismo autónomo del Estado, 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.

Misión: La Superintendencia de Seguridad Social es una institución autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Integra las llamadas Instituciones Fiscalizadoras, a que se refiere el artículo 2° del D.L. N°3.551, de 1980.

- **Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA):** Es un servicio público chileno, funcionalmente descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la ciudad de Santiago, se relaciona con el presidente de la República por intermedio del Ministerio del Interior y Seguridad Pública de Chile, a través de la Subsecretaría del Interior y tiene por finalidad administrar el sistema de previsión social y de salud de los cuerpos armados de Carabineros, Gendarmería y la Policía de Investigaciones.

Misión: Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA.



- **Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA):** Tiene como función principal el pago mensual de pensiones de retiro y montepío del personal en retiro de las Fuerzas Armadas y los distintos beneficios que de él se desprenden.

Misión: La Caja de Previsión de la Defensa Nacional es una Institución Pública de Seguridad Social al servicio del personal en retiro de las Fuerzas Armadas, que busca mejorar continuamente el sistema de gestión de calidad y pago de pensiones, además de sus productos asociados, como bonificaciones, prestaciones de salud, asistencia social y servicios financieros.

- **Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS):** Es un organismo internacional, técnico especializado de carácter permanente, fundado en 1942 con el objetivo de fomentar el desarrollo de la seguridad social en América. La importancia de la CISS como organismo interamericano, radica en que la cooperación entre países trasciende idiomas, recursos, desarrollo y organizaciones, para que a través de políticas públicas incluyentes, se incremente la calidad de vida de las personas.
- **Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS):** Es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social.



5.2.2.2.- Instituciones Relacionadas: Trabajo

- **Ministerio del Trabajo y Previsión Social:** Órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social y en ese sentido le corresponde proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas dictadas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del respectivo sector. El Ministerio cuenta con dos Subsecretarías: del Trabajo y de Previsión Social.

Misión: Contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo, así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos. De igual manera, el Ministerio promoverá los cambios necesarios al sistema previsional. Todo lo anterior en un marco de participación, colaboración y diálogo social con trabajadores y empleadores, así como con las organizaciones que les representan

- **Subsecretaría del Trabajo:** Promover el empleo y la empleabilidad, a través del diseño, articulación y supervisión de políticas y programas de empleo, con el fin de facilitar la inserción laboral de las personas más vulnerables del país y otorgar una fuente laboral en aquellos lugares que hayan experimentado una contracción de la demanda por mano de obra a raíz de alguna emergencia.
- **Subsecretaría de Previsión Social:** Es la institución dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social encargada de asesorar al Ministro del ramo 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.

Así, le corresponde estudiar y proponer las normas y reformas legales relacionadas con la Seguridad Social, además de definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer el sistema de previsión social y facilitar a la población el ejercicio de sus derechos conforme a las políticas sociales que se implementen.

- **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE):** Es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Misión: Mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de una gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile y sus regiones.

- **Dirección del Trabajo:** Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.501 de 1981.

Misión: Ser un Servicio Público moderno, respetado y confiable que garantice y promueva relaciones laborales justas, disminuyendo las desigualdades y así contribuir a la justicia social.

- **Organización Internacional del trabajo (OIT):** Única agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo,



formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Misión: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente, consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

5.2.2.3.- Instituciones Relacionadas: Otras

- **Ministerio de Salud (Minsal):** Ministerio de Estado cuyo objetivo es coordinar, mantener y organizar la atención de la salud de los chilenos. Dependen de él, la subsecretaría de Salud Pública y la subsecretaría de Redes Asistenciales.

Misión: La misión institucional que el Ministerio de Salud se ha dado para este período, busca contribuir a elevar el nivel de salud de la población; desarrollar armónicamente los sistemas de salud, centrados en las personas; fortalecer el control de los factores que puedan afectar la salud y reforzar la gestión de la red nacional de atención. Todo ello para acoger oportunamente las necesidades de las personas, familias y comunidades, con la obligación de rendir cuentas a la ciudadanía y promover la participación de las mismas en el ejercicio de sus derechos y sus deberes.

5.2.3.-Trabajadores

Trabajador es aquella persona que se encuentra en la edad legal para poder desempeñar una actividad que será remunerada, los trabajadores son aquellas personas que ofrecen sus servicios profesionales a una empresa, organización o fundación y que al final del trabajo tienen un pago por la actividad que se encuentran desempeñando.



La etapa histórica de la modernidad se dio a partir de la revolución industrial, ésta moldeó la forma social capitalista que comprende al sujeto “trabajador”, concepto que entendemos y que llega hasta el día de hoy tal cual lo conocemos. Ya existía en la forma social feudal anterior a la etapa moderna un sentido del trabajador, pero este no entregaba su fuerza de trabajo por una retribución salarial, sino que era considerado un “siervo” quien a cambio de protección y vivienda precaria entregaba y trabajaba para su amo, su producto no le pertenecía a nadie más que al amo quien podía realizar lo que quisiese con él.

El trabajador, como concepto y como se entiende en la actualidad nace a partir de la Revolución Industrial y se consolida en la segunda Revolución Industrial, así como también los conceptos de empresarios o industriales, pero también es cuando aparece el concepto de proletario. Desde la lógica de la teoría marxista se plantea que el proletario es la clase social que no tiene la capacidad económica ni los medios para ser productores, frente a lo que pasa con la burguesía, que son aquellos que son los industriales y los que contratan al trabajador, para desempeñar el trabajo en sus industrias.

En la actualidad desde el punto de vista del tipo de contrato, si existe subordinación o no, se pueden observar dos tipos de trabajadores: dependientes e independientes.

Se puede obtener del D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 31 de julio de 2002. Según el Art. 3. Para todos los efectos legales se entiende por:

- Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.
- Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- Trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.



5.2.3.1- Trabajadores Dependientes

Según el Código del Trabajo se entiende por trabajador a “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”.

Según el art. 25 de la ley 16.744, señala claramente que es trabajador toda persona que trabaje para otro, sea este otro una empresa, institución, servicio o persona de ahí que se puede decir que la definición de trabajador que entrega la ley 16.744 es más amplia que la laboral en cuanto admite que se apliquen los beneficios que otorga para el solo caso que exista una relación de trabajo, aunque esta no sea bajo subordinación y dependencia.

El Código del trabajo según la legislación laboral en Chile establece que el contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. Será individual cuando se establece entre un empleador y un trabajador. Será colectivo cuando es celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones de trabajadores, que se unen y se organizan para negociar colectivamente con el objetivo de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

El Código del Trabajo, en su artículo 10, establece que el contrato de trabajo debe contener como mínimo las siguientes estipulaciones:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes (que firman el contrato) con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.



- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará acogiendo a lo dispuesto en el reglamento interno.
- Plazo del contrato.
- Demás pactos que acordaren las partes.

Es de vital importancia poner mucha atención a lo que estipula el contrato de trabajo, por lo tanto, al firmar uno por primera vez es necesario leerlo cuidadosamente y buscar ayuda, si es necesario, para formalizarlo.

5.2.3.2- Trabajador Independiente

El trabajador independiente es toda persona natural que desarrolla un trabajo por cuenta propia, no están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo, sino mediante un contrato de prestación de servicios o sin contratos, son remunerados bajo la figura de honorarios o son auto sustentantes, cuentan con autonomía técnica y administrativa para realizar su labor. Tales como profesionales o empresarios. No tienen un empleador, poseen ingresos (remuneraciones) variables y administran sus sistemas de previsión y salud. Algunos ejemplos de esta modalidad de trabajo son los comerciantes, los médicos que tienen una consulta propia, los artesanos que poseen un puesto, los taxistas que manejan su propio auto, peluqueros con su propio salón, etc.

Los trabajadores independientes representan uno de los desafíos de mayor importancia para el sistema previsional y para la Reforma en particular. Esto se debe a que este tipo de trabajadores, que representa un porcentaje importante de la fuerza de trabajo, tiene tasas de cotización muy bajas y bastante inferiores a las de la fuerza de trabajo asalariado.

Es por ello, que el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional estableció como objetivo esencial, incentivar la cotización de estos trabajadores, y la Ley de Reforma Previsional N°20.255 establece para un grupo particular de ellos, aquellos trabajadores afectos



al Artículo 42 N°2 de la Ley de Renta, la cotización obligatoria. La Reforma Previsional, en general, intenta igualar los derechos y obligaciones de los trabajadores independientes en comparación con los trabajadores dependientes. Con la Reforma, los trabajadores independientes, tienen acceso a todos los beneficios del sistema de pensiones solidarias, a la asignación familiar, así como también podrán afiliarse a Cajas de Compensación. Además, tendrán acceso a la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Trabajadores Independientes a Honorarios: Aquellas personas que perciban honorarios por actividades independientes, o bien perciban rentas por Boletas de Honorarios (art. 42 N°2 ley de Impuesto a la Renta), por Boletas de Prestación de Servicios de Terceros y por Participaciones en Rentas de Sociedad de Profesionales, siempre que éstas últimas no hayan optado por declarar sus rentas en primera categoría.

Trabajadores Independientes No Honorarios: Son aquellos trabajadores por cuenta propia que ejercen sus actividades laborales de manera libre, sin que exista una relación de dependencia con un empleador, y que además no emitan Boletas de Honorarios por sus actividades laborales.

Estos trabajadores desempeñan su labor de manera autónoma e independiente, pero no registran renta por concepto de honorarios en el Servicio de Impuestos Internos. Dentro de este grupo encontramos por ejemplo a comerciantes, trabajadores feriantes, artistas, artesanos, suplementeros, taxistas, gasfiter, zapateros, pescadores, etc.

La afiliación al Sistema Previsional a través de sus 3 ítems (Pensiones, Seguridad Laboral y Salud), junto con el pago de sus respectivas cotizaciones, es absolutamente Voluntaria para los trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, para la obtención de las coberturas y beneficios respectivos, el trabajador deberá encontrarse al día con los pagos correspondientes en cada una de las instituciones prestadoras.



Salud-FONASA: el trabajador deberá tener 6 cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los últimos 12 meses, a la fecha de solicitud del beneficio (prestaciones médicas). Para licencias médicas, deberá contar con una licencia médica autorizada, tener un mínimo de 12 meses de afiliación al Sistema Previsional (AFP o IPS) y, tener al menos 6 meses (180 días) de cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, dentro de los últimos 12 meses, además debe estar al día en el pago de la cotización del mes precedente al de la licencia médica.

Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS): el trabajador estará cubierto por el SIS, si tuviera una cotización en el mes anterior a ocurrido el siniestro.



5.3.- ¿Cuáles son los conceptos claves del sistema previsional?

A continuación, se detallan las definiciones pertinentes y otros conceptos utilizados en este trabajo:

- **Afiliados:** Los afiliados a las AFP constituyen el universo completo de todos quienes en algún momento han ingresado al sistema, quedando desde entonces registrados como afiliados y con una cuenta de capitalización individual.
- **Afiliados totales:** En esta categoría están considerados todas las personas que tienen una cuenta de capitalización individual, activa o inactiva, y son trabajadores activos o ya se han pensionado. Cuando se habla de “Afiliados totales” se está incluyendo a los afiliados activos, los que se encuentran cotizando, y a los pasivos, es decir, aquellos que ya jubilaron.
- **Afiliados pasivos:** Es un subgrupo de los afiliados totales. Son aquellas personas que se han pensionado, por el régimen de pensiones de las AFP. En esta categoría se encuentran principalmente aquellas personas que se trasladaron del sistema antiguo, y ya cumplieron la edad requerida para jubilar, más aquellas personas que han optado por jubilar anticipadamente. Dado los años de funcionamiento del sistema, todavía no hay personas que se hayan pensionado solo por el nuevo régimen, vale decir todos los pensionados actuales, alguna vez estuvieron en el sistema antiguo y por lo tanto tienen bono de reconocimiento.
- **Afiliados independientes:** Con respecto a las categorías ocupacionales se consideran en este grupo a los trabajadores por cuenta propia (sin empleador) y a los familiares no remunerados.



- **Afiliados activos o simplemente afiliados:** Son aquellos no pensionados y no fallecidos, es decir, excluyen a los pensionados cotizantes y rezagos.
- **Afiliados cubiertos por el seguro:** Afiliados que mantienen activo al menos el seguro de inhabilidad, aun cuando no coticen regularmente.
- **Cotizantes totales:** Subconjunto de los afiliados totales. Corresponde al número de cotizantes que pagaron como afiliados activos, pasivos y rezagos, en diciembre de cada uno de los años.
- **Cobertura estadística:** Corresponde a los afiliados divididos por la fuerza de trabajo.
- **Cobertura efectiva:** Corresponde a los cotizantes divididos por la fuerza de trabajo.
- **Cobertura ocupacional:** Corresponde a los cotizantes divididos por los ocupados.
- **Rezagos:** Cotizaciones que no tienen una cuenta claramente identificada.
- **Capital necesario (CAPNEC):** Es el capital que necesita el afiliado para recibir la “pensión de referencia”.
- **Rentabilidad del fondo:** Es la rentabilidad anual que obtienen los fondos de pensiones, de acuerdo a las inversiones que realizan las AFP en el mercado de valores.
- **Índice de densidad de cotizaciones:** Es el porcentaje de meses del año en que el afiliado entera sus cotizaciones. (Márquez, I. – 2004)



- **Pensión:** Cantidad de dinero que recibe periódicamente una persona que cumple con ciertos requisitos como, pensión de:
 - **Jubilación:** Retirar a una persona del trabajo por haber cumplido la edad estipulada por la ley o por enfermedad, asignado una pensión vitalicia.
 - **Pensión Orfandad:** Personas que han quedado sin sustento paterno y/o materno.
 - **Pensión Viudedad:** Pensión otorgada a las parejas de trabajadores fallecidos - casadas o con convivencia, que hallan quedando en condición de viudez (normalmente mujeres).

- **Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBS-Vejez):** Es el beneficio financiado por el Estado al que pueden acceder las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o como beneficiarios de pensión de sobrevivencia, y que reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia que señala la Ley N°20.255.

- **Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APS-Invalidez):** Es un aporte monetario mensual, de cargo fiscal, para todas aquellas personas que han sido calificadas como inválidas, que, habiendo contribuido a un sistema de pensiones, financien una pensión inferior a la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBS) y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

- **Aporte Previsional Solidario de Vejez (APS-Vejez):** El Aporte Previsional Solidario de vejez es el beneficio financiado por el Estado, para quienes hayan cotizado al Sistema de Pensiones contributivo, al que pueden acceder las personas que tengan una pensión base mayor que cero e inferior o igual a la Pensión Máxima con Aporte Solidario



(PMAS) y reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia que señala la Ley N°20.255.

- **Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBS-Invalidez):** Es el beneficio financiado por el Estado al que pueden acceder las personas declaradas inválidas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o como beneficiarios de pensión de sobrevivencia, y que reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia que señala la Ley N°20.255.
- **Pensión de Vejez:** Consiste en el pago de una pensión en dinero que se otorga a las mujeres al cumplir 60 años o a los 65 en el caso de los hombres, esto si se encuentran cotizando en una AFP. En el caso de los afiliados al régimen antiguo, la edad en la que podrán pensionarse dependerá de cada Caja y sus requisitos.
- **Pensión de Invalidez:** Corresponde al pago de una pensión en dinero para los trabajadores no pensionados que tengan menos de 65 años y sufran la pérdida de, al menos, el 50% de su capacidad de trabajo. Esta pensión la paga la AFP o el Instituto de Previsión Social (IPS), dependiendo en donde se encuentre afiliado.
- **Pensión de Sobrevivencia:** Es una pensión en dinero que se entrega a la familia del trabajador, en caso que éste fallezca. Los requisitos para poder acceder a esta pensión se encuentran estipulados por ley. Esta pensión la paga la AFP o el IPS, dependiendo en donde se encuentre afiliado el trabajador.
- **Asignación por Muerte:** En caso de muerte del trabajador, la familia o la institución que se encargue de los gastos funerarios tiene derecho a que éstos se le reembolsen hasta un valor tope de tres ingresos mínimos para efectos no remuneracionales. Este derecho corresponde sólo a los trabajadores que cotizan en el IPS y se solicita en las oficinas de ChileAtiende, donde funciona el IPS.



- **Cuota Mortuoria:** El Sistema de Pensiones del D.L. N°3.500 establece para sus afiliados el derecho Cuota Mortuoria, beneficio equivalente a 15 UF que se financia con los fondos de la cuenta individual del causante y, es pagada a la familia o institución que se encargue de los gastos funerarios. El trámite para acceder al pago puede realizarse en la AFP donde se encontraba afiliado el causante, o si estaba pensionado, en una AFP o Compañía de Seguros dependiendo de la institución a través de la cual recibía la pensión.
- **Seguridad Laboral:** Mediante la cotización mensual para el Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la que se puede realizar en una mutualidad o el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), los trabajadores estarán asegurados en el caso de que sufran un accidente a causa o con ocasión del trabajo o en el trayecto entre su casa habitación y su lugar de trabajo, y así mismo en el caso de que desarrollen una enfermedad asociada al trabajo que realizan. Es importante observar que los trabajadores deben consultar, en su mutual o a su empleador, dónde atenderse en el caso de tener un accidente del trabajo, y que corresponde a establecimientos con que tenga convenio la mutualidad en donde le es pagado el seguro, en caso de atenderse en otro establecimiento, la atención tendrá que costearlo como un “accidente común” (el que se paga de manera particular o mediante FONASA o ISAPRE).
- **Licencia Médica:** En el caso de enfermarse, el trabajador tiene derecho a la prescripción de una licencia médica si así lo determina el médico, facultándolo para ausentarse de su trabajo, de manera parcial o total, dependiendo de las indicaciones de este último. La licencia médica se certifica a través de un formulario, el que el trabajador debe presentarlo ante su empleador durante un plazo máximo de dos días hábiles, contados a partir de la fecha de inicio del reposo médico indicado en la licencia. Subsidio por incapacidad laboral: durante el periodo que el trabajador se encuentre con licencia médica, tiene derecho a recibir un subsidio por incapacidad laboral con el



objetivo de que el trabajador mantenga sus ingresos durante aquellos días que no los va a generar por encontrarse con reposo.

Las Prestaciones entregadas por las Mutualidades o el ISL 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. Son gratuitas, y se otorgan mientras existan secuelas.
- **Prestaciones económicas:** A través de subsidios, indemnizaciones o pensiones de invalidez y sobrevivencia. Para acceder a las prestaciones del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, no es necesario un periodo mínimo de cotizaciones, pero sí exige encontrarse al día en el pago de éstas.
- **Salud:** La cotización para salud permite al trabajador acceder a la **Atención de Salud** donde el trabajador tiene derecho a la libre elección en la atención mediante la compra de bonos, la posibilidad de incluir cargas familiares, y de acceder al pre y post natal parental para el caso de las mujeres, dependiendo de dónde se encuentre afiliado el trabajador, ya sea en FONASA o en una ISAPRE.



6.- Aplicación a los Trabajadores Independiente

La Ley N°20.255 de Reforma Previsional del año 2008, estableció que los trabajadores a honorarios estarán obligados a realizar cotizaciones previsionales para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y salud.

El pago de sus cotizaciones, les permitirá acceder a los mismos beneficios que los trabajadores dependientes, es decir, seguridad en el trabajo, pensiones de vejez e invalidez, en caso de fallecimiento, pago de la cuota mortuoria y de pensiones de sobrevivencia para sus beneficiarios y en caso de enfermedad, a subsidios de incapacidad laboral y atención médica.

Respecto de los obligados a cotizar, la ley define como ‘trabajadores honorarios’, a aquellas “personas que perciban rentas por Boletas de Honorarios (art. 42 N°2 ley de Impuesto a la Renta), por Boletas de Prestación de Servicios de Terceros y por Participaciones en Rentas de Sociedad de Profesionales, siempre que éstas últimas no hayan optado por declarar sus rentas en primera categoría”.

En relación a lo que establece la Ley N°20.255 de Reforma Previsional, dentro del universo de trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, deberán de hacer cotizaciones:

- Las personas que emiten boletas de honorarios por su trabajo o servicio, cuya Renta Imponible Anual sea mayor a un Ingreso \$270.000.-. La Renta Imponible Anual tiene un tope igual al límite imponible máximo mensual que afecta a las remuneraciones, multiplicado por 12 (actualmente $75,7 \text{ UF} * 12 = 908,4 \text{ UF}$ anuales). Estos topes se reajustan anualmente.
- Trabajadores que emitan boletas de honorarios y, además, tengan un contrato de trabajo como dependiente por una remuneración inferior al límite imponible antes señalado,



deberán cotizar por los ingresos que reciban por concepto de honorarios considerando el máximo imponible anual.

Por otra parte, no se encuentran obligados a cotizar dentro del universo de trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, quienes estén en alguna de las siguientes circunstancias:

- Afiliados al Instituto de Previsión Social (ex INP)
- Afiliados a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA), o a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional- (CAPREDENA).
- Los acogidos a una pensión de vejez, vejez anticipada o invalidez total.
- Que coticen mensualmente por el límite imponible (actualmente 75,7 UF).
- Que al 1 de enero del 2012 tengan 55 años de edad o más, en el caso de los hombres, o 50 años de edad o más, en el caso de las mujeres.

6.1.- Detalle de las Cotizaciones.

Con la finalidad de poder acceder a las prestaciones previsionales, los trabajadores deben de realizar el pago de sus cotizaciones.

En el caso de los trabajadores dependientes, el pago de las cotizaciones es compartido entre el trabajador y el empleador, siendo este último el encargado de enterar las cotizaciones en las instituciones correspondientes.

En el caso de los trabajadores independientes, el pago de las cotizaciones es de cargo del mismo trabajador, quien debe a su vez encargarse de realizarlo en las instituciones relacionadas.



En el caso de los trabajadores independientes, las cotizaciones previsionales están compuestas por:

- Cotizaciones para Pensiones (AFP)
- Cotizaciones para Seguridad Laboral (ISL o Mutualidades).
- Cotizaciones para Salud (FONASA/ISAPRE).

Cotizaciones para pensiones (AFP): Cotización para pensión que corresponde a un 10% obligatorio de las remuneraciones o rentas imponibles mensuales (la que no puede ser inferior a un ingreso mínimo, con un tope de 75,7 UF), el que es enterado en la cuenta individual de cada trabajador. Adicionalmente, se deberá cancelar la comisión por administración de fondos (la que dependerá de cada AFP), más el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, SIS (1,41%).

Comisión por administración de fondos (AFP): En cuanto a la Comisión por Administración de Fondos, las AFP por ley se encuentran facultadas para cobrar un porcentaje por administración de fondos, el que varía de acuerdo a la Administradora. Actualmente existen 6 AFP en el mercado (Capital, Cuprum, Hábitat, Modelo, Planvital y Provida), y las comisiones van desde un 0,41% a un 1,48%.

En este punto, es importante recordar, que los nuevos afiliados al Sistema (dependientes, independientes y voluntarios), se deben incorporar a la AFP que ofrezca la comisión más baja por administración de fondos. Actualmente corresponde desde agosto de 2015 a julio de 2017 la licitación fue adjudicada a AFP Plan Vital, con un 0,41% de cobro por comisión.

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS): 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). El seguro será adjudicado mediante licitación pública, efectuado por las AFP en conjunto. Actualmente,



la cotización para el SIS es de un 1,41% de la remuneración del trabajador, y se paga junto a la cotización para pensión.

En el caso de los Trabajadores Dependientes el pago del SIS le corresponde al empleador y en el caso de los Trabajadores Independientes lo deben de pagar los propios trabajadores. El trabajador cotiza para este seguro siempre y cuando no se haya pensionado y sea menor de 65 años de edad (tanto hombres como mujeres).

Cotizaciones para Seguridad Laboral (ISL o Mutualidades): Cotización para el Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la que corresponde a un 0,95% de la remuneración del trabajador, más una Tasa de Siniestralidad por Actividad Económica.

La Tasa de Siniestralidad va desde un 0 a un 3,4%, y un ejemplo de ello es: Pescador artesanal 2,55%, Conductor propietario de taxi 2,55%, Pirquinero independiente 3,40%, Profesional hípico independiente 3,40%, Comerciante 1,43%.

Este Seguro nos entrega cobertura en caso de un accidente de trabajo, traslado o enfermedad profesional, y en el caso de los trabajadores dependientes es pagado por el empleador, y para los trabajadores independientes es de cuenta del mismo trabajador.

Cotizaciones para Salud (FONASA/ISAPRE): Para acceder a los beneficios asociados a Salud, se deberá cotizar un 7% (o más dependiendo del Plan de ISAPRE), de la remuneración del trabajador. Entre los beneficios que podremos acceder se consideran: atenciones y prestaciones de salud, y pago del subsidio de incapacidad laboral.



6.2.- Pago de las cotizaciones y obligatoriedad de la ley 20.255.

El trabajador independiente que emite boletas de honorarios cuenta con dos modalidades para pagar sus cotizaciones: una mensual, y una anual (obligatoriedad establecida mediante la Ley N°20.255 de Reforma Previsional del año 2008).

Con la finalidad de que el trabajador independiente tenga ahorros disponibles para cuando llegue el momento de pensionarse, esté cubierto mes a mes por los seguros, y tenga acceso a las prestaciones y beneficios de Salud, es importante que éste cotice mensualmente. En el caso de que no realice cotizaciones mensuales, deberá cotizar al menos una vez al año mediante operación renta del año siguiente al que emitió las boletas de honorarios (obligatoriedad anual).

Pago Mensual de las cotizaciones: Esta modalidad se denomina Pagos Provisionales de Cotizaciones (PPC), la que consiste en el pago mensual de cotizaciones para los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios. Los PPC son voluntarios, y se determinan sobre la renta que el trabajador libremente defina para cada mes. (Esta renta no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, actualmente \$270.000-.)

Mediante estas cotizaciones, los trabajadores podrán acceder mes a mes a las coberturas previsionales del Seguro de Invalidez y Sobrevida (SIS), prestaciones de salud, y cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevida.

Pago Anual de las cotizaciones: En el caso de que el trabajador no haya realizado cotizaciones mensuales, deberá efectuar el pago de sus cotizaciones de manera anual. La obligatoriedad de cotizar para trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, establecida por la Ley 20.255 de Reforma Previsional del año 2008, será de carácter obligatorio realizar un pago anual de las cotizaciones, siempre y cuando el trabajador a honorarios no haya realizado el total de las cotizaciones mensuales que le corresponden respecto de su Renta Imponible Anual, establecidas por ley.



La Renta Imponible anual del trabajador que emite boletas de honorarios, corresponde al 80% de la suma de los honorarios brutos percibidos en un año calendario (enero a diciembre), anterior al año tributario referido, y sin considerar ningún descuento.

La Renta Imponible anual no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, ni superior a 908,4 UF anuales (75,7 UF mensuales). Al respecto, es importante tener presente que en el caso de los trabajadores que emiten boletas de honorarios, para el cálculo de sus cotizaciones previsionales, se considerará como tope imponible el correspondiente al año calendario anterior al que corresponde la operación renta. Es decir, para el cálculo de las cotizaciones correspondientes a año 2016, se utilizará como tope imponible 75,7 UF mensuales y 908,4 UF anuales.

Si el trabajador a honorarios, además recibe una remuneración mensual inferior al límite máximo imponible (actualmente de 75,7 UF), es decir, cotizó durante el año por menos de 908,4 UF, estará obligado a cotizar por sus honorarios, no debiendo sobrepasar la suma de las remuneraciones y honorarios imponibles el límite de las 908,4 UF.

En el caso de que la suma de las remuneraciones más los honorarios imponibles superen el límite de las 908,4 UF, se deberá cotizar por las remuneraciones, y los honorarios hasta el límite imponible.

En función de lo anterior, en abril de cada año el Servicio de Impuestos Internos (SII) determinará el monto total de las cotizaciones previsionales a pagar, sobre la base de la Renta Imponible, correspondiente al año calendario (enero-diciembre) anterior en el que el trabajador que emitió boletas de honorarios.

En el caso de que la persona no haya realizado pagos mensuales, el monto neto de las cotizaciones se pagarán, en primer lugar, con las asignaciones familiares, y posteriormente con



cargo a las retenciones del 10% que afecta a las boletas de honorarios. Por su parte, si la suma de la retención del 10%, y de las Asignaciones Familiares no alcanzara a cubrir el total de las cotizaciones, el trabajador deberá pagar la diferencia directamente a la AFP y a las demás instituciones que corresponda. Si el trabajador realizó pagos provisionales mensuales, al monto total de las cotizaciones a pagar, el SII le restará los pagos mensuales.

El monto anual de las cotizaciones obligatorias, se determina como la suma de los siguientes porcentajes, que se aplican sobre la Renta Imponible Anual:

AFP:

- 10% para el Fondo de Pensiones administrado por la AFP.
- Si el trabajador independiente no se ha incorporado nunca a una AFP, debe entonces afiliarse a la AFP que se haya ganado la licitación de nuevos afiliados.
- Entre 0,41% a 1,48% para comisión de la AFP (porcentajes vigentes a la fecha). El monto de esta comisión dependerá de la AFP a la que esté afiliado o se afilie en el futuro.
- 1,41% para el Seguro de invalidez y Sobrevivencia (SIS).

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

- 0,95% para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744, más una tasa adicional según cual sea la actividad desarrollada. Esta tasa adicional depende de los riesgos asociados a la actividad y será informada al momento de registrarse en el ISL o en una Mutual.

6.3.- Medios existentes para el pago de cotizaciones.



Actualmente existen dos modalidades pagar las cotizaciones mensuales:

- De manera presencial, es decir de forma directa en las agencias de las AFP o en los Bancos, Instituciones Financieras o Cajas de Compensación. A éstas, se suman las 200 sucursales de ChileAtiende a lo largo del país como red Multiservicio del Estado, y Centros de Pagos en convenio. En este caso, el pago de las cotizaciones se realiza a través de las Planillas de Pago de Cotizaciones Previsionales disponibles en las agencias de las AFP, en las cuales se debe identificar correctamente a los trabajadores, su remuneración imponible, el período al que corresponde y el monto cotizado.
- De manera on line a través de internet, modalidad ofrecida por algunas Cajas de Compensación, y la Plataforma Previred (www.previred.cl).

Para los trabajadores independientes, la alternativa on line plataforma de Previred, resulta aconsejable, pues es de fácil manejo, se pueden pagar todas las cotizaciones de una sola vez (AFP, Mutual, FONASA/ISAPRE), y no tiene costo asociado a su uso.

Respecto de los plazos para realizar el pago de las cotizaciones (AFP, FONASA, Mutual), los trabajadores independientes cuentan con hasta el último día del mes calendario siguiente al mes en que se devengaron las rentas. Por ejemplo, las cotizaciones correspondientes a las rentas percibidas en el mes de junio, pueden pagar hasta el 31 de julio.

Para el caso de las ISAPRES el pago puede ser realizado hasta las 13:45 hrs. del día 13 de cada mes, sólo con Transferencia Bancaria de bancos autorizados, y hasta el día 10 hábil de cada mes con las otras formas de pago.

Importante: previo al pago de las cotizaciones, los trabajadores independientes deben haberse afiliado a las distintas instituciones donde serán integradas sus cotizaciones (AFP, Mutual, y FONASA o una ISAPRE).



7.- Beneficios Asociados a las Cotizaciones Previsionales.

Los trabajadores a honorarios que paguen cotizaciones previsionales tendrán derecho a los mismos beneficios que actualmente tienen los trabajadores dependientes.

En particular, las cotizaciones previsionales dan derecho a:

- Ahorro para Pensión.
- Cobertura Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS).
- Cobertura Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Beneficios de Salud
- Otros Beneficios Previsionales
 - Asignaciones Familiares
 - Posibilidad de afiliarse a una Caja de Compensación.

Pensiones: El afiliarse a una AFP, y comenzar a cotizar permite generar un ahorro mensual cuya finalidad es financiar una renta cuando se haya dejado de trabajar y así mantener un nivel de vida acorde a los ingresos obtenidos durante su vida laboral activa. Este ahorro está asociado a una serie de beneficios, tales como lo son los distintos tipos de pensión.

Pensión de Vejez: Mediante la cotización del 10% de su Renta Imponible, le permitirá al trabajador independiente acumular ahorro previsional con el cual financiar su pensión de vejez. Tienen derecho de pensionarse por vejez todos los afiliados que cumplan con la edad legal exigida, esto es, 65 años los hombres y 60 años las mujeres. La ley permite pensionarse anticipadamente, siempre y cuando el afiliado logre financiar una pensión igual o superior a un 70% del promedio de las rentas imponibles de los últimos 10 años de trabajo, y a un 80% de la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS 2016 \$304.062). Las pensiones de vejez se financian mediante el capital acumulado por el afiliado durante su vida activa, en el cual se



incluye, las cotizaciones, la rentabilidad que éstas han obtenido, el Bono de Reconocimiento (en el caso de corresponder), y los saldos de ahorro voluntario (APVI, APVC, cuenta de ahorro voluntario, y/o depósitos convenidos), en el caso de que el afiliado los haya realizado durante su vida activa.

En relación al financiamiento de las pensiones, la capacidad de ahorro juega un rol fundamental. El ahorro es el resultado de la diferencia entre los ingresos y los gastos de consumo de una persona o una familia, permitiéndonos mediante ella establecer una reserva para el futuro. Esta reserva, nos entrega autosuficiencia económica ante situaciones de pérdida de ingresos o posibles reducciones en el ingreso futuro, como la cesantía o ante el aumento imprevisto de los gastos, por ejemplo, debido a una enfermedad. En términos previsionales ahorramos para al menos tres contingencias: vejez, invalidez y muerte.

Para el caso de pensiones, es fundamental el ahorro temprano, pues el 40% de la pensión se financia con los primeros años de cotizaciones; las primeras cotizaciones, son las que más tiempo de rentabilidad tienen, por lo tanto, a mayor ahorro, mayor pensión. Mientras antes se comience a cotizar, mayor será el ahorro y la pensión.

Pensión de Invalidez: Tienen derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados que tengan menos de 65 años y sean declarados inválidos por las Comisiones Médicas, y sufran la pérdida de, al menos, el 50% de su capacidad de trabajo.

- Pensión de Invalidez Total, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo de, al menos, dos tercios.
- Pensión de Invalidez Parcial, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.

Esta pensión tiene el carácter de transitoria, y se reevalúa cada tres años, pudiendo en el caso de confirmarse la invalidez que afecta al trabajador, pasar a ser definitiva. El financiamiento de



la pensión de invalidez dependerá de si es transitoria o definitiva, y de si se encontraba o no al día con sus cotizaciones, lo que definirá si se paga con los fondos de la cuenta individual del afiliado (en la AFP), y/o mediante el pago del Seguro de Invalidez y Supervivencia SIS, a cargo de la compañía de seguros.

Pensión de Supervivencia: Es el beneficio al cual tienen derecho los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido que cumplan con los requisitos legales respectivos.

Beneficiarios de la pensión de supervivencia:

- El/la cónyuge: debe haber contraído matrimonio con 6 meses de anticipación al fallecimiento del afiliado si era activo, y con al menos 3 años si era pensionado.
- En el caso de la sobreviviente mujer no se considera 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 de cualquier edad.
- Los padres del afiliado: siempre que no existan otros beneficiarios de pensión y que hayan sido carga familiar del fallecido.

En el caso de las pensiones de supervivencia, al igual que en las de invalidez, su financiamiento dependerá de si el afiliado se encontraba o no cubierto por el Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS), lo que definirá si se paga con los fondos de la cuenta individual del afiliado en la AFP, y/o mediante el pago del SIS a cargo de la compañía de seguros.

En caso de fallecimiento del afiliado (trabajador o pensionado), sus beneficiarios podrán acceder a una Cuota Mortuoria de 15 UF de la cuenta individual del afiliado. Se paga a quien, unido o no por un vínculo de parentesco o matrimonio con el afiliado fallecido, acredite haberse



hecho cargo de los gastos del funeral. Respecto de las pensiones obtenidas, si éstas son de bajo monto, se puede postular para acceder a un Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI) o un Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV), beneficios financiados por el Estado, y que tienen por objetivo complementar las pensiones.

El Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI) es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de invalidez, cuyo monto sea menor al de una Pensión Básica Solidaria (PBS, actualmente \$102.897).

El Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV) es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de vejez o sobrevivencia menores a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (actualmente \$304.062 mensuales).

Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS): Los beneficios de Pensión de Invalidez y de Sobrevivencia, son cubiertos por un seguro contratado por las Administradoras de Fondos de Pensiones en una Compañía de Seguros, llamado Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

Este seguro opera si el trabajador se encuentra cotizando para pensiones, y siempre que la causal de la invalidez o del fallecimiento no tenga origen laboral.

En el caso del trabajador independiente, éste se encontrará cubierto por el seguro si hubiere cotizado en el mes calendario anterior a su muerte o declaración de invalidez conforme a un primer o único dictamen.

Si el trabajador a honorarios, sólo cotiza una vez al año, como lo dictamina la Ley N°20.255, estará cubierto por el SIS desde mayo de cada año, y por:



- 12 meses si la base imponible anual fue igual o superior a 7 ingresos mínimos (actualmente \$1.890.000).
- Por la cantidad de meses que resulte de multiplicar por 12 la razón entre el número de cotizaciones equivalentes en ingresos mínimos mensuales y 7.

En todo caso, es importante destacar que previo al pago anual, para acceder a la cobertura mensual del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia el trabajador independiente que emite boletas de honorarios deberá encontrarse al día en el pago de sus cotizaciones para pensión (a través de pagos provisionales de cotizaciones), ocasión en que el trabajador a honorarios estará cubierto durante el mes siguiente de cada pago.

Seguridad Laboral: La cotización que se realiza para el Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, nos permite tener cobertura frente aquellos accidentes ocurridos con causa u ocasión del trabajo, en el trayecto a nuestro lugar de trabajo y viceversa, y las enfermedades profesionales que sean producto del trabajo que desempeña la persona.

Las prestaciones que el seguro laboral entrega son:

- Prestaciones médicas
- Prestaciones económicas

Prestaciones Médicas: Atenciones de salud que un trabajador, accidentado o enfermo a causa o con ocasión del trabajo, recibe sin costo alguno hasta lograr su recuperación completa, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas.

Como beneficios médicos se consideran:

- Atención médica, quirúrgica y dental.
- Hospitalización si fuere necesario a juicio del facultativo.



- Medicamentos y productos farmacéuticos.
- Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- Rehabilitación física y reeducación profesional.
- Gastos de traslado, si correspondiere.

Prestaciones Económicas: Los Beneficios Económicos son otorgados a los trabajadores (y sus beneficiarios) de empresas afiliadas a la mutualidad, y trabajadores independientes afiliados, que sufran algún grado de incapacidad o muerte, producto de un accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional. Este beneficio consiste en reemplazar el sueldo mensual que él afectado dejó de recibir producto de alguna de las circunstancias señaladas.

Como prestaciones económicas se consideran:

- Subsidio por incapacidad laboral.
- Indemnización.
- Pensiones de invalidez parcial o total.
- Pensiones de supervivencia.

Para acceder a las prestaciones del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, no es necesario un período mínimo de cotizaciones, pero sí se exige encontrarse al día en el pago de las cotizaciones. Esto significa, no registrar un atraso superior a dos meses en las cotizaciones mensuales que haya debido efectuar desde que se incorporó al seguro.

Salud: La cotización del 7% (o más) permite al trabajador independiente acceder al Sistema de Salud bajo la modalidad de libre elección, ya sea en FONASA, o en una ISAPRE. Con ello el trabajador adquiere el derecho a la compra de bonos, y al pago de los subsidios de incapacidad laboral que generan las licencias médicas en caso de enfermedad o embarazo.



Respecto de la obligatoriedad anual de cotizar para salud, si bien esta se inicia el año 2018, se debe tener presente que, para tener derecho a los subsidios por incapacidad laboral de origen común y maternal, se debe haber cotizado para pensión y salud.

Para tener derecho a las prestaciones médicas y a la atención en la modalidad de “Libre Elección” que entrega FONASA, el trabajador independiente requiere:

- Haber pagado a lo menos 6 cotizaciones continuas o discontinuas en los últimos 12 meses anteriores a la fecha en que se solicite los beneficios.

En caso de ISAPRE, la cobertura comienza al mes siguiente del primer pago. Los trabajadores independientes tendrán derecho a un subsidio por incapacidad laboral cuando estén temporalmente incapacitados para trabajar, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- Contar con licencia médica autorizada.
- Tener 12 meses de afiliación anterior al mes en que se inicia la licencia.
- Haber enterado al menos 6 meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del período de 12 meses anteriores a la licencia.
- Estar al día en el pago de sus cotizaciones. Se entiende que está al día si pagó las cotizaciones correspondientes al mes anterior.

Para el cálculo del subsidio se considerará las rentas y/o subsidios por los que se hubiere cotizado en los seis meses inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la incapacidad laboral.

Las trabajadoras a honorarios que coticen para pensiones y salud tendrán derecho al pago del subsidio pre y post natal, incluido el permiso parental, siempre que cumplan los siguientes requisitos:



- Tener 12 meses de afiliación anterior al mes en que se inicia la licencia.
- Haber enterado al menos 6 meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del período de 12 meses anteriores a la licencia.
- Estar al día en el pago de sus cotizaciones. Se entiende que está al día si pagó las cotizaciones correspondientes al mes anterior al inicio de la licencia.

Para el cálculo del subsidio por las licencias médicas de descanso pre y postnatal, primero se efectúa el mismo cálculo que el indicado para las demás licencias médicas, y luego se realiza un segundo cálculo, para establecer el límite del subsidio diario, con el promedio de los ingresos y subsidios de los 3 meses anteriores al octavo mes anterior al inicio del prenatal, debidamente actualizado de acuerdo a la variación del IPC e incrementado en un 10%. Se paga el subsidio diario que resulte menor.

En el caso del Post Natal Parental, el monto del subsidio será el promedio de las tres liquidaciones de sueldo anteriores al séptimo mes del inicio de la licencia médica, comparadas con el promedio obtenido los 3 o 6 meses antes de iniciar el prenatal. El monto del subsidio será el menor de los dos promedios, garantizando un mínimo de medio ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales y un tope máximo, reajutable anualmente, que para el año 2016 corresponde a 75,7 UF.

Otros Beneficio Previsionales:

- Derecho a Asignación Familiar: El trabajador a honorarios que cotice y acredite sus cargas familiares en el Instituto de Previsión Social (IPS), tendrá derecho al pago de Asignación Familiar. El monto de este beneficio depende de la renta anual que haya percibido en el año calendario anterior, y será pagada en el proceso de operación renta de cada año. Para acreditar las cargas familiares se debe presentar los antecedentes y



declaraciones que solicite el IPS, tales como certificados de matrimonio o nacimiento, certificados de estudio, declaración de vivir a expensas, etc.

- **Derecho a afiliarse a una Caja de Compensación:** Los trabajadores a honorarios que coticen para pensión y salud podrán, además, afiliarse individualmente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.), con el objeto de acceder al régimen de prestaciones adicionales, crédito social y prestaciones complementarias de estas entidades, siempre que la Caja los contemple en sus Estatutos como beneficiarios de los referidos regímenes.

Para acceder a las prestaciones de los regímenes de prestaciones adicionales, de crédito social y de prestaciones complementarias, deberán encontrarse al día en el pago de sus aportes mensuales a la respectiva Caja de Compensación y estar haciendo sus pagos provisionales para pensiones. A contar del 1° de enero del año 2018 se exigirá también cotizar para salud.



8.- Gradualidad de la Cotización de Trabajadores Independientes que Emiten Boletas a Honorarios.

La obligatoriedad de cotizar para los trabajadores que emiten boletas de honorarios se implementará de manera gradual en el tiempo. Durante los años 2012, 2013 y 2014, los trabajadores a honorarios deberán cotizar para pensiones y accidentes del trabajo, salvo que manifiesten expresamente, en cada año, lo contrario, y en relación a un porcentaje de su renta imponible. La manifestación de la voluntad de no cotizar, se realiza a través de una Declaración Jurada que el Servicio de Impuestos Internos tiene habilitada en su Sitio Web, en forma previa a la Declaración Anual de Impuesto a la Renta.

A partir de enero 2018, la obligación de cotizar no admitirá excepción y todos los trabajadores a honorarios deberán cotizar para pensiones, accidentes del trabajo y salud.

Año	Gradualidad de la obligación de cotizar
2012	Estarán obligados a cotizar para pensión y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto al 40% de su renta imponible anual, pudiendo renunciar a ello, si así lo manifiestan expresamente.
2013	Estarán obligados a cotizar para pensión y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto al 70% de su renta imponible anual, pudiendo renunciar a ello, si así lo manifiestan expresamente.
2014 al 2017	Estarán obligados a cotizar para pensión y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto al 100% de su renta imponible anual, pudiendo renunciar a ello, si así lo manifiestan expresamente.
2018 en adelante	Estarán obligados a cotizar para pensión, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y salud, respecto al 100% de su renta imponible anual, no admitirá excepciones .

Fuente: Superintendencia de pensiones



9.- Beneficios tributarios

Los trabajadores independientes que opten por llevar contabilidad detallada de gastos y que realicen cotizaciones previsionales, pueden deducir de los ingresos brutos anuales percibidos durante el ejercicio las cotizaciones como gastos.

Objetivo Específico:

2.2.4.- Identificar los motivos y razones de la baja participación en el sistema previsional de los trabajadores independientes.

Pregunta de investigación:

10.- ¿Por qué no cotizan los trabajadores independientes?

Los trabajadores independientes no cotizan por las siguientes razones:

- La cotización es una forma de ahorro con beneficios poco claros y altos costos.
- La cotización se ve como un producto sin beneficios. La cotización es un producto cuyos beneficios están en discusión y es a largo plazo.
- Se percibe la cotización como un producto con altos costos. Por otro lado, el costo de la cotización para los independientes es en general alto y visible. Se tiende a percibir como una pérdida del 10% del ingreso para los independientes. Mirado de esa forma, efectivamente la cotización representa un costo importante.



También se pueden ver los siguientes factores que influyen en la decisión de no realizar cotizaciones:

El contrato previsional deseado: Yo aporté a la sociedad con mi trabajo, la sociedad debiera aportarme con la pensión. Una parte no menor del rechazo a la cotización como forma de ahorro tiene que ver con una percepción, extendida en algunos segmentos, que la cotización no es un sistema adecuado. Más bien se tiene una percepción de un contrato con la sociedad en general. Dado que las personas aportan a la sociedad con su trabajo (es crucial que se entienda que el aporte va más allá de lo recibido como pago), entonces corresponde a la sociedad que compense asegurando la tercera edad. La mayor parte de los independientes está de acuerdo con la afirmación que el Estado debería proteger a los independientes en su tercera edad debido a los aportes que han hecho los independientes con su trabajo. Es importante hacer notar que esta es una visión contractual, no un subsidio hacia los más necesitados, ni tampoco está relacionada con una noción de derechos universales. De hecho, incluso cuando se habla del Estado no necesariamente se lo percibe en una lógica de solidaridad.

La cotización de forma aislada como una modalidad inferior de asegurar el futuro: Cuando se introducen beneficios adicionales adquiere mayor importancia y peso. Resulta de interés analizar las diferencias que se establecen entre el ahorro previsional y otras formas de ahorro de los independientes y los proyectos que se desarrollan a futuro, porque en general las diferencias con otras formas de ahorro, implican debilidades de la previsión para los independientes. La diferencia más clara que se puede sostener, es la falta de claridad en el beneficio final del proyecto. Nadie puede saber cuál va a ser el nivel de su pensión, mientras que el final de los otros proyectos es más claro. Sin embargo, la diferencia no es tan clara cuando se examina con cuidado. El final del proyecto educacional no es tanto el título obtenido como los resultados laborales de ese título. El proyecto previsional tiene un nivel de inseguridad más alto, pero la diferencia es de grado no de tipo. Otra diferencia, es que el proyecto previsional es un proyecto de largo plazo que no tiene ningún resultado hasta el final del proyecto. En el caso educacional, si bien el final del proyecto es a largo plazo, el camino está



llo de hitos que muestran la progresión y logros del proyecto antes que este finalice, lo cual hace reforzar el compromiso con el proyecto, ya que las personas observan su avance y pueden ver logros intermedios.

La cotización como una modalidad válida solo para algunos escenarios: Se cotiza cuando hay estabilidad. Entre los grupos de independientes que tienen una visión más positiva sobre la cotización, de todas formas, la relación tiende a ser algo más lejana. Esto porque se tiende a tener la percepción de que la cotización es sólo válida cuando hay estabilidad en el trabajo. Por una parte, entre los independientes jóvenes tiende a existir la percepción que la cotización no es necesaria ni adecuada para ellos. Dado que se perciben en general alejados del mundo laboral.

El elemento de base de desconfianza sistémica: Un sistema para asegurar el futuro que no es seguro entre los independientes más alejados del mundo de la previsión, se encuentra una percepción más negativa en relación a este sistema. Esto está basado en la idea que el sistema no asegura el futuro. En otras palabras, el hecho que la rentabilidad sea variable, que tenga momentos de rentabilidad negativa atenta contra la idea de un sistema de seguridad. En otras palabras, el sistema es inseguro per sé y por lo tanto no se puede construir la seguridad a partir de él.

Mala percepción de las Administradoras de Fondo de Pensiones: Gran parte de los trabajadores piensan que las AFP invierten su dinero y se quedan con las ganancias. Todas las ganancias que generan los ahorros de los trabajadores se incorporan en sus cuentas individuales. Las AFP no reciben ninguna parte de esas ganancias. Del total de los fondos de pensiones, el 30% corresponde al ahorro de los trabajadores y el 70% a ganancias generadas por las inversiones que realizan las AFP.

También se piensa que cuando los fondos caen, las AFP ganan igual, la principal fuente de ingresos de las AFP son las comisiones que cada trabajador les paga por administrar su fondo.



Además, por ley cada AFP debe mantener un fondo en garantía para responder a los trabajadores por los resultados de las inversiones. Este fondo, llamado Encaje, que no es de los trabajadores si no de la AFP, se debe invertir de la misma forma que el ahorro de los afiliados, corriendo la misma suerte. Es por eso que cuando el fondo de pensiones cae, las AFP también pierden.

Los trabajadores piensan que las AFP prometen un monto para sus beneficios previsionales y no cumplen. Las AFP no pueden prometer un monto de pensión. Ésta es el resultado de un largo proceso de ahorro, que puede tomar entre 35 y 40 años y no guarda relación sólo con el último sueldo. El monto de la pensión no se puede garantizar porque depende de varios factores como: los años y monto de las remuneraciones cotizadas, la rentabilidad de las inversiones, las expectativas de vida, la composición del grupo familiar, tasa de interés al momento de pensionarse.

En particular, es la baja relación observada entre los resultados de la AFP y los resultados de sus clientes lo que tiende a generar desconfianza. Tiende a producir una percepción en que son las AFP las que reciben los beneficios del sistema y no los afiliados, lo cual se califica como ilegítimo.

Se considera que el Sistema Previsional no es solidario: La Reforma Previsional del año 2008 incorporó un Pilar Solidario al Sistema de Pensiones, el cual se financia con los impuestos que pagan todos los chilenos. A través de este pilar, el Estado ayuda al 60% de la población de menores ingresos de nuestro país, quienes por diversas razones tienen escaso o nulo ahorro para su jubilación. Actualmente, más de un millón de personas mayores de 65 años reciben apoyo del Estado a través de la Pensión Básica Solidaria, el Aporte Previsional Solidario y/o el Bono por Hijo, que beneficia a las mujeres que son madres. Un gran porcentaje de trabajadores piensa que parte de sus ahorros van como aporte al fondo solidario para contribuir a las pensiones de trabajadores que no fueron previsores en su edad de trabaja activo, lo que en cierta medida



parece ser injusto para aquellos que son más previsores y responsable socialmente, contribuyendo responsablemente al sistema.

Desconocimiento o mala difusión del sistema: Algunas personas consideran que el dinero ahorrado para la previsión no es realmente suyo, desconocen que este de cualquier forma no se pierde, es decir, que en caso de muerte es considerado parte de la herencia del cotizante. El ahorro mensual que realiza cada trabajador en su AFP, que corresponde al 10% de su sueldo, le pertenece íntegramente y por esto se deposita en su cuenta individual. Es cierto que las personas no pueden usar ese ahorro y destinarlo a otros fines o necesidades, porque es para financiar una pensión. De acuerdo a la ley, siempre las AFP devolverán al afiliado el ahorro acumulado en su fondo más las rentabilidades, ya sea como pensión o herencia.

Desincentivo por parte de los jóvenes: Para sumarse a los regímenes de pensiones voluntarias, producto que sigue siendo poco atractivo, entre las principales razones que lo motivan se destaca la falta de información que tienen a la mano y que los jóvenes siguen sin comprender que el monto para el que están cotizando no les alcanzará a la hora de pensionarse. Tienden a pensar que una pensión no es un tema que le importe a alguien que comienza a trabajar, porque lo ven como un asunto lejano, sin embargo, es necesario que las Operadoras de Pensiones inviertan en campañas de información, debido a que si las personas se quedan con el régimen básico de Invalidez, Vejez y Muerte del Seguro Social posiblemente ese dinero no les alcanzará para mantener su costo de vida.

Informalidad: Puede considerarse como empleo informal a aquellos trabajadores que no realizan cotizaciones y a aquellos asalariados que no poseen contrato de trabajo. Considerando las cifras de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la definición anterior, es posible diferenciar a los trabajadores ocupados según su situación de formalidad. En este sentido, se observa que en lo que va de 2017 existe un promedio de 8.198.264 trabajadores ocupados, de los cuales el 64,0% posee un empleo formal (5.243.166) y el restante 36,0% un empleo informal (2.955.098). Si centramos el análisis



de la informalidad sólo en el segmento de trabajadores dependientes (asalariados más personal de servicio doméstico), se observa que a marzo de 2017 la informalidad fue del 14,4%, existiendo una brecha por género que afecta mayormente a las mujeres, donde la informalidad llega al 15,5% de las trabajadoras dependientes, mientras que en los hombres es de un 13,6%. Por su parte, considerando el tipo de trabajador, claramente la informalidad se concentra principalmente en el personal de servicio doméstico, donde el 46,6% se vincula mediante contrato con acuerdo de palabra. Adicionalmente, es posible estudiar el nivel de informalidad en los trabajadores dependientes según la rama de actividad económica. A marzo de 2017 los sectores de mayor informalidad son "Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio" (47,7%), "Actividades de alojamiento y de servicio de comidas" (30,6%) y "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" (26,8%).

Baja formalización de las personas emprendedoras que se concentran principalmente en las actividades económicas de Comercio (29,9%), Industria Manufacturera (15,0%) y Sector primario (11,8%). Las mujeres se desempeñan principalmente en Comercio (42,7%) y Manufactura (20,1%), mientras que los hombres presentan una distribución más heterogénea en los distintos sectores.

Un 48% de los emprendedores obtiene ganancias de hasta \$225.000. Sólo 5,9% percibe ganancias por más de \$2.250.000. Estas diferencias se incrementan al considerar sólo a las mujeres quienes en el 64,2% de los casos obtienen ganancias de hasta \$225.000. Tan sólo el 2,5% percibe ganancias por más de \$2.250.000. Lo anterior justifica la baja tasa de cotizaciones por parte de los emprendedores.

Considerando la inscripción ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) como un primer criterio de formalidad tenemos que en las mujeres más de la mitad llevan actividades informales (54,4%), en cambio poco más de la mitad de los hombres ya iniciaron sus actividades ante el Servicio de Impuestos Internos (52,9%).



De las personas emprendedoras que habían iniciado sus actividades ante el Servicio de Impuestos Internos (SII), en las mujeres la inscripción a través de una persona natural es más común que en los hombres. Del total emprendedoras inscritas en impuestos internos, el 88,7% de ellas se encuentra inscrito como persona natural, a diferencia de los emprendedores quienes en el 78,9% utilizan este medio de inscripción. En consecuencia, la inscripción a través de una persona jurídica (empresa constituida como sociedad), que permite separar el patrimonio personal del de la empresa, es menos frecuente entre las emprendedoras quienes en el 11,2% de los casos utilizan este tipo de inscripción, mientras 21,1% de los hombres se inscriben de esta manera.

Otras motivaciones para desempeñarse en el trabajo informal son la falta de oportunidades en el área de especialización o de estudio, la falta de confianza en las instituciones gubernamentales o públicas, el excesivo número de trámites para formalizar el trabajo cuando este tiene la posibilidad de ser legalizado (de Soto, 1987) o la alternativa del “dinero fácil”, como es el caso de los traficantes de drogas (Ocasio, 2005).



Objetivo Específico:

2.2.5.- Describir el costo que significa para el Estado la mantención de las personas que no participaron del sistema previsional en su edad activa de trabajo.

Pregunta de investigación:

11.- ¿Cuál es el costo para el Estado el mantener a los trabajadores independientes que no cotizaron en su edad activa de trabajo?

Para el Estado el mantener a los trabajadores que no cotizan en su periodo de actividad laboral se encuentra considerado en el pilar no contributivo de las pensiones y más específicamente en el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) lo que constituye parte del gasto público del Estado.

Mediante la Ley N°20.255 del 2008, se modificó el sistema de pensiones chileno, en el que se incorpora la creación del nuevo Pilar Solidario, denominado el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS).

El Sistema de Pensiones Solidarias, es un componente fundamental en el sistema de pensiones, el cual financia con recursos del Estado a aquellas personas que no pudieron acceder a una pensión, por no cotizar al sistema de pensiones o complementa las pensiones de aquellos que no cuentan con una acumulación de fondos suficientes para alcanzar un monto de pensión suficiente.

El Pilar Solidario está conformado por una pensión no contributiva, la Pensión Básica Solidaria (PBS), y un complemento a la pensión contributiva, el Aporte Previsional Solidario (APS).



La Pensión Básica Solidaria (PBS) es un beneficio al cual acceden todas las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y cumplan con los requisitos establecidos por ley. Existen dos tipos de PBS, la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV) dirigida a todas aquellas personas mayores de 65 años de edad, y la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) dirigida a todos aquellos que se encuentren entre los 18 y menos de 65 años de edad y que fueron declarados inválidos.

El Aporte Previsional Solidario (APS) es un beneficio que incentiva a mantener la cotización en el sistema de capitalización individual, de manera tal que las personas que hayan cotizado al sistema de pensiones contributivo mejoren sus pensiones autofinanciadas. Existen dos tipos de APS, el Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV), el cual incrementa la pensión recibida de las personas mayores de 65 años de edad y autofinancien una pensión menor a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS). Y el Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI), el cual busca incrementar la pensión recibida de las personas entre los 18 y menos de 65 años de edad, y que autofinancien una pensión menor a la Pensión Básica Solidaria de Invalidez.

11.1.- Pensión Básica Solidaria (PBS)

Son beneficiarias de la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV), las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido sesenta y cinco años de edad.
- b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile.
- c) Acreditar residencia por un lapso no inferior a veinte años continuos o discontinuos y, en todo caso, tener residencia no inferior a cuatro años, de los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.



Serán beneficiarias de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI), las personas que sean declaradas inválidas, siempre que no tengan pensión en algún régimen previsional y cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Tener 18 años de edad y menos de 65 años.
- b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile.
- c) Acreditar residencia por un lapso no inferior a cinco años, en los últimos seis años inmediatamente anteriores a la solicitud.

El gasto que ha incurrido el Estado en la Pensión Básica Solidaria al año 2015 ascendió a M\$618.710.701 y ha beneficiado a 579.292 personas, el monto del gasto representa un 0,42% del Producto Interno Bruto (PIB), y ha tenido un aumento desde el 2008 al 2015 de 220,75% nominal, no así el aumento de la cantidad de personas beneficiadas por la Pensión Básica Solidaria que tuvo un aumento 4,77% muy inferior al aumento del gasto incurrido, por lo tanto, se puede inferir que el Estado ha aumentado el valor de la PBS, teniendo un aumento real de 191,05%, en cuanto al aumento bruto ascendió MM\$426.818.-

Pensión Básica Solidaria (PBS)								
Año	Gasto Total Anual de Beneficios (M\$)				Número de Beneficiarios			
	Vejez	Invalidez	TOTAL	Var.	Vejez	Invalidez	TOTAL	Var.
2008	122.384.798	70.507.570	192.892.368		358.445	194.451	552.896	
2009	316.533.639	178.539.489	495.073.129	156,66%	398.828	212.205	611.033	10,51%
2010	371.420.144	202.810.646	574.230.790	15,99%	407.118	216.390	623.508	2,04%
2011	382.136.159	204.740.982	586.877.140	2,20%	405.116	213.801	618.917	(0,74%)
2012	392.644.913	201.783.694	594.428.607	1,29%	406.123	194.854	600.977	(2,90%)
2013	397.972.160	192.183.085	590.155.245	(0,72%)	400.768	186.782	587.550	(2,23%)
2014	407.573.002	188.486.389	596.059.391	1,00%	401.656	181.546	583.202	(0,74%)
2015	424.237.431	194.473.270	618.710.701	3,80%	399.514	179.778	579.292	(0,67%)

Fuente: Superintendencia de Pensiones

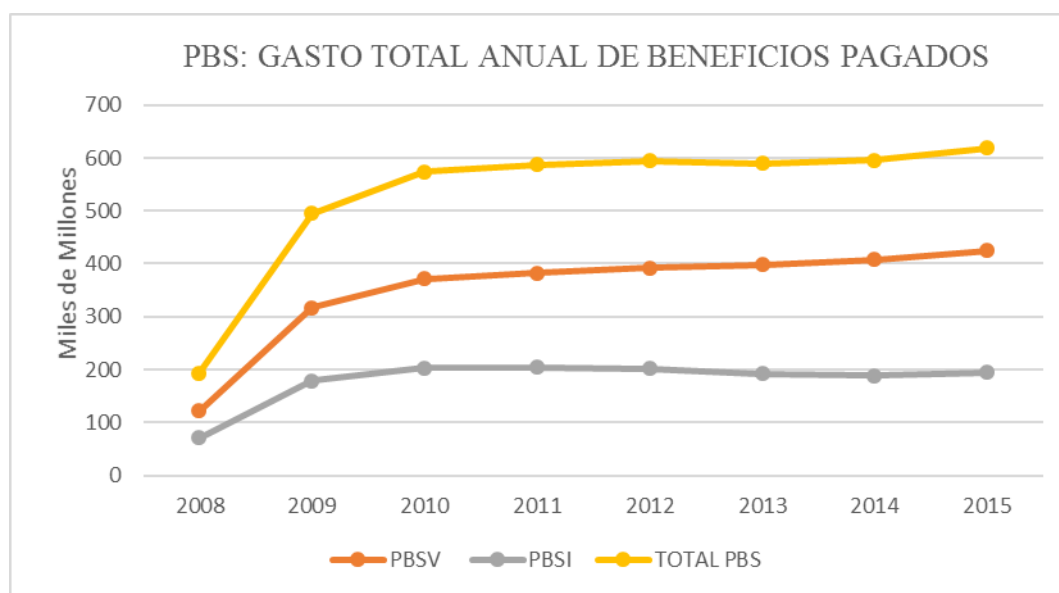
Notas: El gasto total reportado para cada año solo incluye el monto pagado en pensiones, no incluye bonos o aguinaldos. Se incluyen pagos retroactivos.

Notas: Se incluyen ex Pasis.



Ex - Pasis: Creadas, en 1975, son pensiones de carácter no contributivo, Programa de Pensiones Asistenciales (PASIS), buscó extender los beneficios del sistema previsional a la población no cubierta por este. Así, los individuos que no fueran elegibles para recibir una pensión a la edad de retiro, podrían optar a este beneficio. De igual forma, aquellos inhabilitados a trabajar, por motivos de invalidez o deficiencia mental, también serían elegibles para ser receptores de PASIS.

Del cuadro anterior se deriva el siguiente gráfico y en el que se puede observar que existió un gran aumento hasta el año 2010 de un 197,69%, los años siguientes existe un aumento muy tenue y solo en el año 2015 existió un aumento de 3,8%.

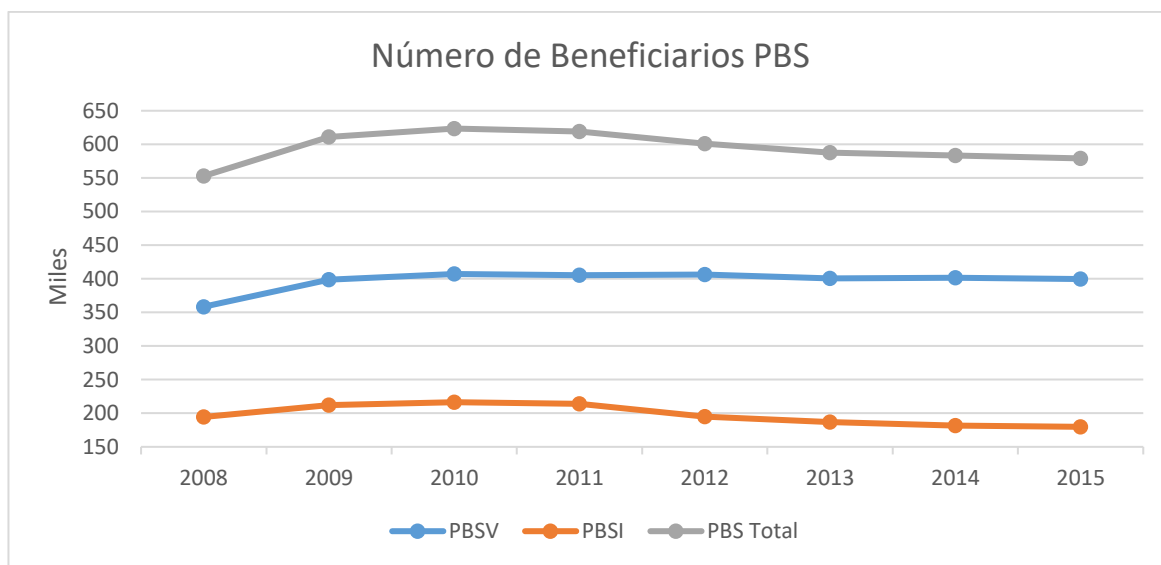


Fuente: Superintendencia de Pensiones

Notas: El gasto total reportado para cada año solo incluye el monto pagado en pensiones, no incluye bonos o aguinaldos. Se incluyen pagos retroactivos.



Además, podemos graficar los beneficiarios de las PBS, observando que, si bien desde el 2008 al 2015 la cantidad de beneficiarios solo tiene un aumento del 4,77%, con un aumento real de 26.396 personas, y que durante 2009 al 2011 se observa la mayor variación, siendo el 2010 el año con mayor aumento con un 12,77% lo que significó un crecimiento de 70.612 nuevos beneficiarios.



Fuente: Superintendencia de Pensiones

Notas: Se incluyen ex Pasis.

11.2.- Aporte Previsional Solidario (APS)

Son beneficiarios del Aporte Previsional Solidario:

- a) Las personas cuya invalidez se haya declarado, que se encuentren afiliadas al sistema de pensiones establecido en el decreto ley N°3.500, de 1980, que no perciban pensiones de otros regímenes previsionales.
- b) Personas que tengan derecho a una pensión de sobrevivencia conforme a lo dispuesto por la ley N°16.744.



- c) Las personas que perciban pensión de vejez o jubilación, pensión de invalidez o pensión de sobrevivencia en cualquiera de los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional.

Requisitos para acceder al Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV):

- a) Haber cumplido 65 años de edad.
- b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile.
- c) Acreditar residencia por un lapso no inferior a veinte años continuos o discontinuos, y en todo caso, tener residencia no inferior a cuatro años, de los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.
- d) El monto de su pensión base sea inferior al valor de la Pensión Máxima con aporte Solidario (PMAS).

Requisitos para acceder al Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI):

- a) Tener 18 años de edad y menos de 65 años.
- b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile.
- c) Acreditar residencia por un lapso no inferior a cinco años en los últimos seis años inmediatamente anteriores a la solicitud.
- d) Tener derecho a una pensión de invalidez, siempre que la suma del monto de dicha pensión más cualquier otra que perciba de dicho sistema, sea de un monto inferior a la pensión básica solidaria de invalidez.

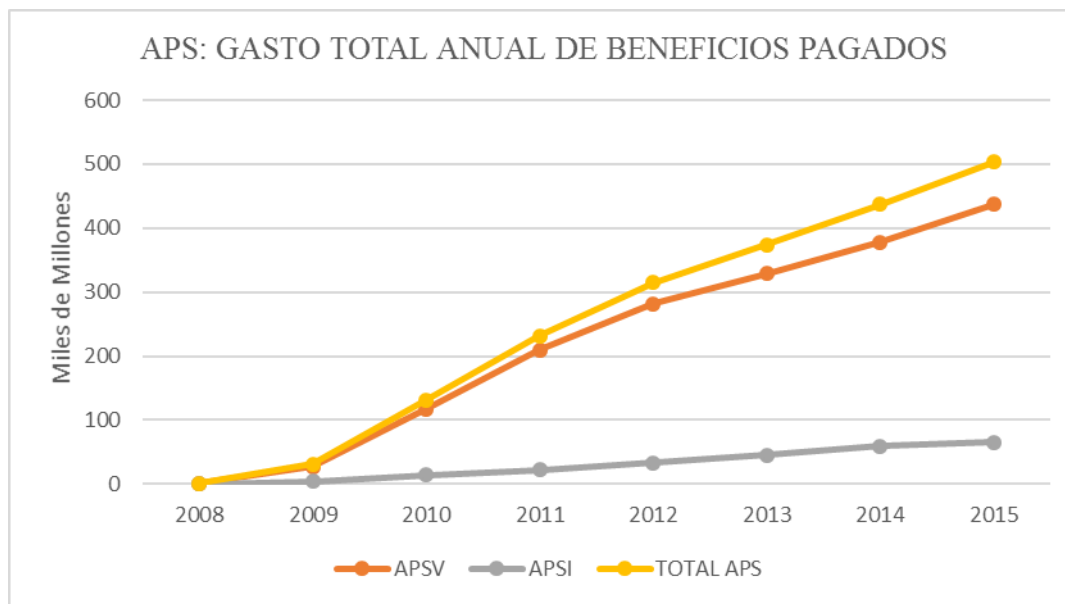


El Estado incurrió en el año 2015 en un gasto para el Aporte Previsional Solidario (APS) de M\$502.910.804, con un aumento nominal de 38.147,08% con respecto al año 2008, en relación al PIB del año 2015 este gasto representa 0,34%, existiendo un aumento sostenido de este gasto, entre el año 2008 y 2015 se produjo un aumento de M\$501.595.904.-

Aporte Previsional Solidario (APS)								
Año	Gasto Total Anual de Beneficios (M\$)				Número de Beneficiarios			
	Vejez	Invalidez	TOTAL	Var.	Vejez	Invalidez	TOTAL	Var.
2008	1.162.125	152.775	1.314.900		4.485	700	5.185	
2009	26.869.362	4.341.776	31.211.138	2.273,65%	237.978	8.766	246.744	4.658,80%
2010	117.418.415	13.652.448	131.070.863	319,95%	370.216	17.371	387.587	57,08%
2011	209.347.168	21.962.417	231.309.585	76,48%	436.791	25.904	462.695	19,38%
2012	281.638.173	32.844.456	314.482.628	35,96%	539.888	40.164	580.052	25,36%
2013	328.400.706	45.582.083	373.982.788	18,92%	586.883	54.475	641.358	10,57%
2014	377.652.764	59.124.872	436.777.636	16,79%	635.745	62.681	698.426	8,90%
2015	437.627.696	65.283.109	502.910.804	15,14%	686.489	65.127	751.616	7,62%

Fuente: Superintendencia de Pensiones

Gráficamente se puede observar que durante el año 2008 y 2009, el aumento es muy bajo, el año 2010 tuvo un aumento de M\$99.859.725, siguiendo en los años posteriores con una tendencia al alza.

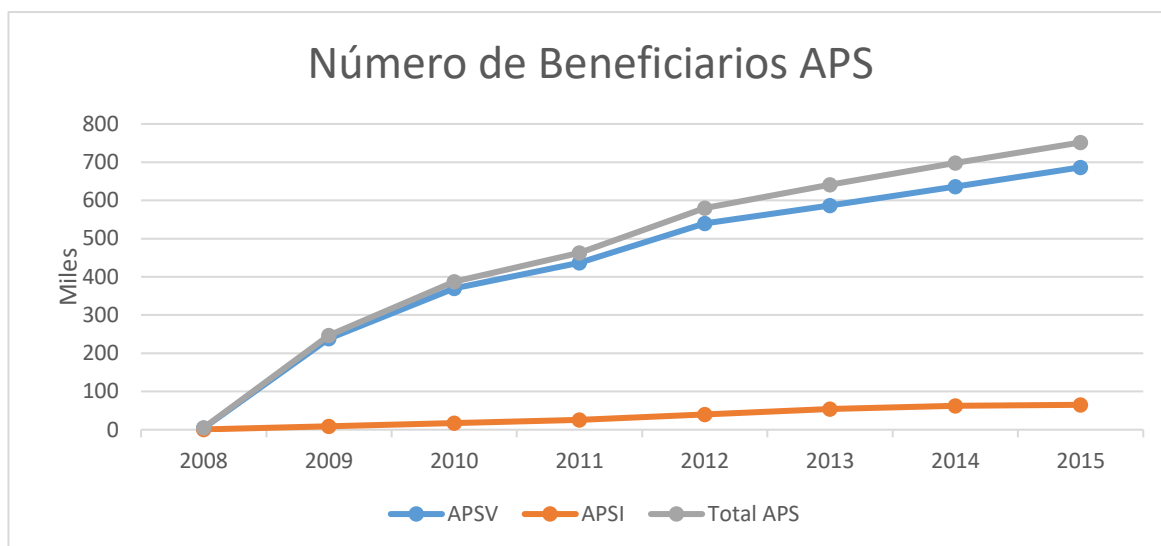


Fuente: Superintendencia de Pensiones



Notas: El gasto total reportado para cada año solo incluye el monto pagado en pensiones, no incluye bonos o aguinaldos. Se incluyen pagos retroactivos.

Gráficamente se puede observar, que el mayor aumento de los beneficiarios se originó el año 2009 con un aumento total de 241.559 lo que representa un aumento de 4.658,80%, el aumento bruto entre el año 2008 y 2015 es de 746.431 beneficiarios.



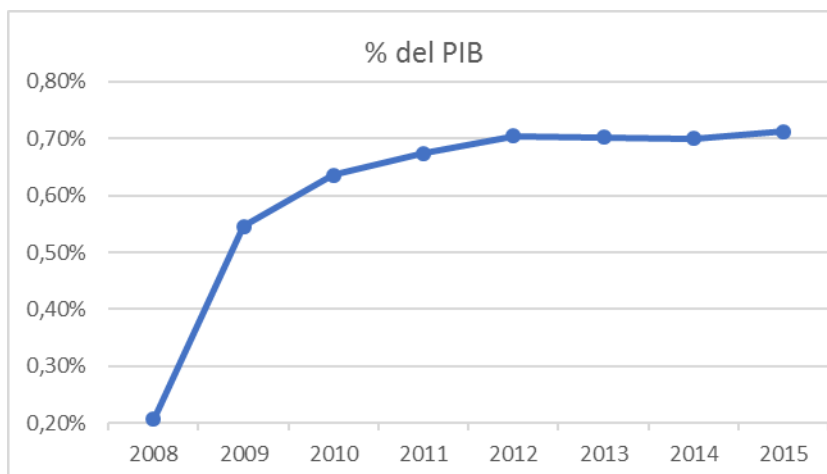
Fuente: Superintendencia de Pensiones

Notas: Se incluyen ex Pasis.



Al realizar un análisis macro en relación al PIB de los gastos no contributivos sin considerar los gastos de las leyes por reparación como Exonerados, Rettig, Carbón y Valech, se puede observar en los cuadros siguientes que desde cuándo comenzó este cambio de sistema el año 2008, se distingue un aumento explosivo hasta el año 2010, posteriormente el aumento es bajo y muy estable exceptuando el año 2014 en donde existe una disminución del (0,0027%), cabe mencionar que el gasto en el Sistema Previsional Solidario (SPS) no ha alcanzado el 1% del PIB, siendo el 2015 el más alto con un 0,71% del PIB.

Año	MM\$		
	SPS	PIB	% PIB
2008	194.207	93.847.932	0,2069%
2009	526.284	96.443.761	0,5457%
2010	705.302	110.998.729	0,6354%
2011	818.187	121.319.462	0,6744%
2012	908.911	129.027.553	0,7044%
2013	964.138	137.229.576	0,7026%
2014	1.032.837	147.568.108	0,6999%
2015	1.121.622	157.510.721	0,7121%



Fuente: Superintendencia de Pensiones y Banco Central de Chile

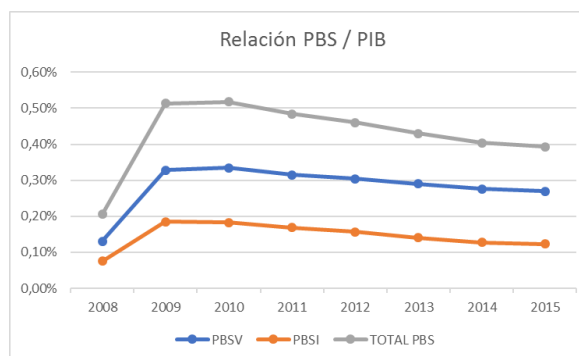


Si separamos el gasto SPS, solo considerando en la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidaria (APS), podemos observar en los cuadros siguientes, y que, en relación a la Pensión Básica Solidaria, entre los años 2008 al 2015, el promedio de relación con el PIB es de 0,43%, teniendo un pick en el año 2010 con un 0,52%. En cuanto a los pick de relación con el PIB la pensión de Vejez se refleja en los años 2009 y 2010 con un 0,33%, y la Pensión de Invalidez su pick se da en el año 2009 con un 0,19%.

Pensión Básica Solidaria (PBS)							
Año	Gasto Total Anual (MM\$)			PIB MM\$	% del PIB		
	Vejez	Invalidez	TOTAL		Vejez	Invalidez	TOTAL
2008	122.385	70.508	192.892	93.847.932	0,13%	0,08%	0,21%
2009	316.534	178.539	495.073	96.443.761	0,33%	0,19%	0,51%
2010	371.420	202.811	574.231	110.998.729	0,33%	0,18%	0,52%
2011	382.136	204.741	586.877	121.319.462	0,31%	0,17%	0,48%
2012	392.645	201.784	594.429	129.027.553	0,30%	0,16%	0,46%
2013	397.972	192.183	590.155	137.229.576	0,29%	0,14%	0,43%
2014	407.573	188.486	596.059	147.568.108	0,28%	0,13%	0,40%
2015	424.237	194.473	618.711	157.510.721	0,27%	0,12%	0,39%

Fuente: Superintendencia de Pensiones y Banco Central de Chile

Dentro del PBS también existe una separación en la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV) y Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI), y como se observa en el grafico siguiente la PBSV tiene un mayor gasto anual que la PBSI. Pero en el largo plazo ambas tienen una tendencia similar con un pick en los años 2009 y 2010, posteriormente se observa un descenso paulatino.



Fuente: Superintendencia de Pensiones y Banco Central de Chile

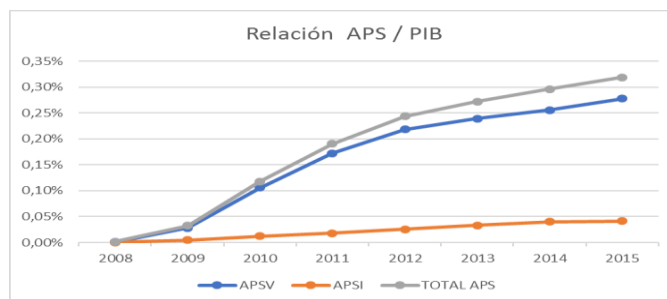


En relación al Aporte Previsional Solidario, este gasto es menor, por lo tanto, su representatividad en relación al PIB es menor que la PBS teniendo como promedio entre los años 2008 al 2015 un 0,18%. En APS también se puede separar en Vejez e Invalidez, en ambos casos los pick se encuentra en el año 2015 con un 0,28% y 0,04% respectivamente, como resultado de lo anterior el pick general es de un 0,32% en el mismo año.

Aporte Previsional Solidario (APS)							
Año	Gasto Total Anual (MM\$)			PIB MM\$	% del PIB		
	Vejez	Invalidez	TOTAL		Vejez	Invalidez	TOTAL
2008	1.162	153	1.315	93.847.932	0,00%	0,00%	0,00%
2009	26.869	4.342	31.211	96.443.761	0,03%	0,00%	0,03%
2010	117.418	13.652	131.071	110.998.729	0,11%	0,01%	0,12%
2011	209.347	21.962	231.310	121.319.462	0,17%	0,02%	0,19%
2012	281.638	32.844	314.483	129.027.553	0,22%	0,03%	0,24%
2013	328.401	45.582	373.983	137.229.576	0,24%	0,03%	0,27%
2014	377.653	59.125	436.778	147.568.108	0,26%	0,04%	0,30%
2015	437.628	65.283	502.911	157.510.721	0,28%	0,04%	0,32%

Fuente: Superintendencia de Pensiones y Banco Central de Chile

En el siguiente grafico se puede observar que el Aporte Previsional Solidario de Vejez tiene una importancia mayor que el gasto de invalidez de este tipo de pensión con un 89% de lo que ha desembolsado el Estado en este tipo de gasto (APS), lo por tanto la tendencia del grafico la da este gasto, el gasto APSI tiene un aumento bajo llegando el 2015 a 0,04% del PIB con un gasto MM\$65.283. En cambio, la APSV en el año 2008 tiene un gasto de MM\$1.162 y en el 2015 tiene un gasto de MM\$437.628, con un aumento del 37.557%.



Fuente: Superintendencia de Pensiones y Banco Central de Chile



12.- CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

La esencia de un sistema previsional es dar seguridad a las personas, generando los mecanismos necesarios para prevenir o amortiguar los riesgos de pérdida de ingresos derivados de la vejez, la invalidez y la muerte de un familiar.

Chile está envejeciendo, gradual pero inexorablemente, los adultos mayores están representando una fracción creciente de la población. Este proceso es el resultado del progreso en las condiciones de vida y los estándares de salud, producido a lo largo de varias décadas, así como del descenso de la natalidad desde la década del 60.

Como producto de estos cambios, se estima que en el lapso de 70 años que media entre 1950 y 2020 la esperanza de vida al nacer de los chilenos se habrá incrementado en 25 años, para llegar a alrededor de 80 años.

Este espectacular aumento en las expectativas de vida debería ser una buena noticia, pues significa que, por el hecho de llevar una vida más saludable y contar con mejores medios para enfrentar la enfermedad, los chilenos pueden vivir bastante más.

Sin embargo, ante la posibilidad de vivir más años, lo natural es preguntarse ¿cómo se vivirá esos años adicionales? seguir el camino de una vejez autónoma o una ancianidad desvalida depende de los recursos personales, institucionales y patrimoniales que las personas son capaces de acumular a lo largo de su vida para enfrentar ese período. Las pensiones están entre esos recursos.

Muchas trabajadoras y trabajadores no ven actualmente en la previsión social una fuente de seguridad futura. Ya sea por desconocimiento, imprevisión o por la urgencia de resolver necesidades más inmediatas, muchos trabajadores han ahorrado poco o nada a través del



sistema de pensiones. Otros tienen dudas sobre la magnitud real de los fondos de que podrán disponer para su jubilación o sobre el apoyo que les podría dar el estado para complementarlos. Para estas personas, la previsión no está asegurando que al llegar la vejez se podrán mantener los niveles de vida o evitar la pobreza. En estas circunstancias, algunos piensan que podrían contar con otros recursos personales, familiares o patrimoniales para enfrentar la vejez, o que aún podrían hacer un buen negocio que les genere ahorros suficientes, pero muchos optan también por no pensar en el futuro. (Informe del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Previsional).

“El problema de las pensiones es un tema global que no afecta solo a Chile. En la actualidad se vive más y nacen menos niños. El año 2050 habrá más adultos mayores que jóvenes, lo que nos impone el desafío de aumentar el ahorro para poder financiar la etapa de la vejez”. “El gran problema en Chile es que hay más de 2 millones de personas que no cotizan, ya sea porque son trabajadores independientes o porque no tienen contrato”.

El caso de los funcionarios estatales y municipales es un reflejo de ello: más de la mitad de ellos están a honorarios, lo que significa que son ellos mismos quienes tienen que cancelar sus cotizaciones y no lo realizan por ser opcional.

Los **trabajadores dependientes** están obligados por Ley a cotizar en el Sistema de Pensiones, con el fin de ahorrar para la pensión de vejez. En este caso es el empleador el que descuenta el 10% de la renta imponible, el que va de manera íntegra a la cuenta de Capitalización Individual. A esto se suma la comisión que cobra la AFP por administrar los fondos, más el valor del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

El sistema da la posibilidad de cotizar también a **trabajadores independientes** y a aquellas personas que no reciben ingresos, como es el caso de jóvenes, dueñas de casa o mujeres que deseen recibir el Bono por Hijo. Es lo que se conoce como **Afiliación Voluntaria**. La cotización Voluntaria, tiene por objetivo el ahorro para la vejez y la protección en caso de invalidez y



sobrevivencia, los cotizantes voluntarios tienen los mismos derechos y obligaciones que los cotizantes de una cuenta obligatoria.

Las cotizaciones de los trabajadores dependientes son pagadas mensualmente por el empleador, mientras que las cotizaciones de trabajadores independientes y de afiliados voluntarios las debe pagar el cotizante o un tercero (cónyuge, padres, hijos). En ambos casos se pueden pagar en las sucursales de las AFP, bancos, instituciones financieras o Cajas de Compensación con las que éstas tengan convenio, o por vía electrónica (www.previred.cl)

Para poder cotizar, la base de los aportes no debe ser inferior a un ingreso mínimo, vigente a la fecha \$270.000, a lo que debe sumarse la comisión que cobra la AFP por administrar tus aportes y el aporte correspondiente al Seguro de Invalidez y Supervivencia que te protege siempre que estés cotizando. Se debe recordar que al cotizar, el ahorro es invertido para que crezca, por lo que se puede elegir hasta dos multifondos para distribuir el fondo de pensiones.

Al ser afiliado voluntario, no existe ninguna obligación de aportar todos los meses, ni de aportar siempre el mismo monto. Se puede cotizar regularmente, o cada vez que se desee.

Densidad de cotizaciones: Como antecedente, la densidad de cotización de las mujeres es menor a la de los hombres, principalmente en edad reproductiva y de crianza. En otras palabras, las mujeres cotizan con menor periodicidad en edades tempranas que “rinden más” en términos del monto de las futuras pensiones. Lo anterior es especialmente relevante pues debido a que los ahorros previsionales de los chilenos se transan en los mercados de capitales, en la práctica hasta el 40% de los ahorros previsionales corresponden a los aportes que se realizan entre los 20 y 30 años (S. Bernstein, 2008).

Expectativas de vida: Otro de los factores que explican las diferencias en los niveles de cotización final o acumulada y por tanto en las pensiones finales recibidas, es la aplicación de tablas de expectativa de vida diferenciadas por sexo que castigan la mayor esperanza de vida



de las mujeres en comparación con los hombres (Yañez, 2010). Lo anterior significa que la suma acumulada en la cuenta individual de la mujer se divide por un promedio de esperanza de vida mayor, por lo cual las pensiones de las mujeres son menores que las de los hombres, aunque ellas tengan los mismos montos acumulados en sus cuentas individuales. Aún más, el efecto negativo se potencia con la menor edad legal de retiro de las mujeres (60 años versus 65 años para los hombres) ya que este grupo cuenta con menos años para acumular fondos en sus cuentas individuales (Arenas de Mesa y Gana 2001 y 2003; Bertranou y Arenas de Mesa 2003; Pautassi 2002, en Yañez 2010).

En Chile existe la evasión y elusión previsional, que es uno de los principales problemas que impacta de manera negativa el ahorro para la vejez de los trabajadores chilenos, es el NO pago de las cotizaciones previsionales por parte de sus empleadores. Es lo que se conoce como evasión previsional, que en nuestro país alcanza a un 18%. Las razones del no pago de cotizaciones pueden ser dos: que el empleador descuente las cotizaciones de la remuneración y no cotice en la AFP o que mantenga al trabajador como dependiente, pero sin contrato formal. Junto con constituir una infracción a la Ley, esto genera un alto impacto en las pensiones futuras de los trabajadores, ya que al reducirse el ahorro previsional disminuye el monto de sus pensiones en el momento de su jubilación.

Por otra parte, está la subcotización, que se produce cuando el empleador paga las cotizaciones por una parte de sueldo y no por el total.

Para pensionarse “El Sistema de Pensiones chileno” establece que la edad de jubilación es a partir de los 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. Sin embargo, la decisión de pensionarse va a depender de cada persona.

Se puede calcular el monto de la pensión, las AFP y la Superintendencia de Pensiones cuentan con simuladores que permiten estimar el monto de la pensión, tomando como base el dinero



acumulado en la cuenta de ahorro para la vejez, las expectativas de vida, del grupo familiar y una proyección de la rentabilidad.

La pensión es el resultado del ahorro acumulado, la renta obtenida a lo largo de la vida laboral, si existen periodos sin cotizar y si se realizó ahorro previsional voluntario.

Una vez que el afiliado decide pensionarse, debe acudir a su AFP y llenar la Solicitud de Pensión y la Declaración de Beneficiarios. Para ello sólo necesitan su cédula de identidad. Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la AFP debe emitir un Certificado de Saldo, que es el documento que informa los recursos de la cuenta y toda la información relevante para el proceso.

La AFP pone a disposición del afiliado el certificado de saldos y lo envía en forma electrónica al Sistema de Consultas de Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP), que es un sistema electrónico de interconexión entre las AFP y las Compañías de Seguros de vida. El afiliado recibe un certificado de ofertas y montos de pensión para que pueda elegir la modalidad que más le acomode. Para estos trámites se puede contratar a un asesor previsional, que cobra una comisión por este servicio. De lo contrario, los afiliados pueden realizar el proceso con su AFP, lo que no tiene costo.

El ahorro mensual que realiza cada trabajador en su AFP, que corresponde al 10% de su sueldo, le pertenece íntegramente y por esto se deposita en su cuenta individual. Es cierto que las personas no pueden usar ese ahorro y destinarlo a otros fines o necesidades, porque es para financiar una pensión. De acuerdo a la ley, siempre las AFP devolverán al afiliado el ahorro acumulado en su fondo, ya sea como pensión o herencia.

Sobre las herencias que entrega el Sistema de Pensiones, en los últimos 13 años han fallecido 237 mil afiliados, 75% hombres y 25% mujeres. Un 68% corresponde a afiliados no pensionados y un 32% recibía pensiones por la modalidad de retiro programado. Los afiliados



dejan en promedio \$10,4 millones de herencia el año 2016. Del total de decesos, un 40% ha originado pensiones de sobrevivencia; 31% herencia y en un 29% no se han ejercido los derechos. La Ley de Herencias en Chile permite dejar testamento, orden de sucesión, impuestos y los trámites que deben realizar los familiares para obtener este beneficio.

No da lo mismo qué AFP administra los ahorros, las AFP compiten fuertemente en rentabilidad, comisiones y servicios. La rentabilidad o ganancia es un factor importante que influye en el monto final de la pensión. La comisión hace variar el sueldo líquido de los trabajadores, un factor importante para aquellos que valoren el atributo precio por sobre los demás. El servicio es relevante dependiendo de las necesidades del trabajador. Por ejemplo, cercanía de la sucursal, información en sitio web, asesoría de pensiones, etc. Cambiarse de AFP o de fondo, no tiene ningún costo para el afiliado.

Se recomienda impartir asignaturas sobre el sistema previsional en establecimientos educacionales de enseñanza media, centros de formación técnica y universidades, donde los estudiantes pudieran conocer más sobre los beneficios del sistema previsional y la importancia del ahorro temprano, resolver sus dudas con relación al funcionamiento del sistema en general y del contexto actual, desarrollar cursos online desde el establecimiento, acompañados por sus profesores y unidades de programas previsionales calificados.

Se plantea que la participación de trabajadores dependientes ha caído en 1,9 puntos desde 2013 al 2016, mientras que la participación de los a cuenta propia ha aumentado en 2,4 puntos. El problema es que, en su mayoría, se trata de trabajos informales, con precarias condiciones, la mayoría de ellas en la calle. Así lo refleja la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE, que establece que el promedio de ingresos de este grupo es de \$280 mil. Lo más preocupante, es que el Informe Laboral 2016 del economista de Clapes UC, Juan Bravo, el 83% no cotiza para salud ni previsión. Dada la realidad del mercado laboral chileno, en que el mayor porcentaje de trabajadores cotiza por sueldos inferiores a los \$500 mil pesos, para muchas familias resulta imposible ahorrar, ya que la prioridad es cubrir las necesidades más inmediatas.



La cruda realidad es que no solo serán futuros adultos mayores sin ahorros para pensión, lo que en un mediano plazo se convertirá en un problema para el Estado, porque a diferencia de los independientes no estarán obligados a cotizar, sino que además están desprotegidos en caso de enfermedad o accidente laboral, no tienen derecho a una licencia médica y, en el caso de las mujeres, a pre y post natal. Además, quedan al margen de otras garantías de la seguridad social, como el pago de asignación familiar y de los beneficios que ofrecen las Cajas de Compensación.

Dadas las características de las nuevas generaciones, que vienen con una fuerte formación en innovación y emprendimiento, es un hecho que el trabajo independiente o por cuenta propia llegó para quedarse. Por ello es importante incorporar desde temprana edad hábitos de ahorro y previsión, no solo para cumplir sus metas y proyectos, sino también para anticipar riesgos y prepararse para cuando no sea posible generar sus propios recursos en la vejez. En términos generales, en nuestro país no hay una cultura de ahorro, en parte porque los ingresos de las familias son bajos, y también prevalecen los altos niveles de endeudamiento, especialmente en los segmentos adulto mayor joven, que carecen de una cultura financiera. Así lo reflejó la Prueba PISA, según la cual el 38% de los estudiantes de 15 años son analfabetos financieramente, rasgo que difícilmente logra revertirse en su futuro.

Por ello es imprescindible que se incorpore la educación financiera desde temprana edad, tanto en la casa como en la educación formal, para que los niños y jóvenes se familiaricen con conceptos básicos como: inflación, rentabilidad, tasa de interés, comisiones, CAE o los efectos que tienen las multas por no pago de cuotas, con el fin de que tomen buenas decisiones respecto al manejo de su dinero y los productos financieros.

Con una buena base de educación financiera, las nuevas generaciones tendrán una mayor capacidad de ahorro, lo que les permitirá tomar conciencia sobre el impacto que tiene el ahorro inicial y la necesidad de involucrarse en la construcción de la que será su pensión.



El sistema de pensiones tuvo un lugar destacado entre los temas más abordados en Chile en 2016. Lamentablemente, ello no implica que las personas conozcan su funcionamiento y las opciones que hoy se barajan para modificarlo. Un reciente estudio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social arrojó cifras alarmantes: más del 70% de los encuestados desconoce cuánto aporta a su AFP, más del 90% no sabe qué comisiones le cobran por administrar sus fondos, un 58% tiene una imagen negativa de las administradoras, y el 68% percibe negativamente el sistema de pensiones. Esta encuesta corresponde a trabajadores dependientes y no considera a los trabajadores independiente que no están en sistema y en general no cotizan, la información antes mencionada puedes ser extrapolada a los trabajadores independientes que cotizan.

Esto debiera generar un cuestionamiento al interior del propio ministerio, pues refleja que no están funcionando ni las unidades con que cuenta para enseñar, ni el Fondo para la Educación Previsional (FEP), creado en 2008 para “apoyar financieramente proyectos, programas, actividades y medidas de promoción, educación y difusión del sistema de pensiones”.

Una reforma al sistema es una solución a mediano plazo que no asegurará mejores pensiones a ese porcentaje de la población que hoy se manifiesta contra las AFP. Una verdadera solución debe fomentar el ahorro permanente desde que los jóvenes ingresan al mundo laboral. Son ellos quienes están a tiempo de cambiar su futuro y asegurar pensiones mejores que las que hoy generan tanto descontento, Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, Sistema de salud y Seguridad y Salud en el Trabajo que los proteja adecuadamente, y en especial a los trabajadores independiente por cuenta propia que aún no están obligados a cotizar en su totalidad y por lo ingresos reales que perciben.

En definitiva, los elementos clave para lograr este cambio a largo plazo son, sin lugar a dudas, educación y ahorro. Con información clara, conocimiento sobre el sistema muchos jóvenes que están hoy ingresando al mercado laboral podrán planificar su futuro e internalizar el ahorro como la herramienta más eficaz para tener una vejez como la que hoy día quisieran tener sus



padres o abuelos pudiendo elegir la mejor opción dentro del abanico de posibilidades que se les presentan.

Así lo refleja el reciente informe de la Superintendencia de Pensiones sobre los montos de jubilación, el cual consideró por primera vez el cálculo según tramo de años cotizados. Según este reporte, las personas que cotizaron entre 35 y 40 años, alcanzan una pensión promedio de US\$961 y aquellas que lo hicieron por diez o menos años reciben pensiones inferiores a los US\$149. El informe revela además que existe una diferencia sustancial entre mujeres y hombres, quienes logran mejores pensiones porque las chilenas jubilan 5 años antes y viven en promedio de seis años más: 90,3 años y 85,24 respectivamente, según las últimas tablas de mortalidad, lo anterior tiene como los trabajadores dependientes. Todo lo anterior se puede extrapolar a los trabajadores independientes por cuenta propia si es que ingresarán al sistema previsional chileno.

Mejorar las pensiones no es una tarea solo de las AFP, en este desafío deben estar involucrados los trabajadores dependientes e independientes, el Estado y los empleadores. Es la única forma de asegurar un sistema sostenible en el largo plazo. Las reformas de 2008 fueron importantes y avanzaron en la dirección correcta. Sin embargo, se sugiere que ellas no son suficientes para lograr el aumento deseado en las pensiones, principalmente entre las mujeres y los afiliados de ingresos medios, aunque falta todavía conocer el impacto que tendrá la obligación de cotizar a trabajadores independientes que reciben honorarios. Además aún quedan aristas del Sistema Previsional que no están regulado como Sistema de Salud y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es necesario ajustar expectativas, quien cotice poco no puede esperar una pensión que represente una alta proporción de su remuneración.

La educación previsional es muy importante para el éxito del sistema. Los trabajadores independientes deben tomar conciencia de las ventajas de cotizar, deben comparar las AFP para adherirse a la que cumpla sus expectativas.



Hay casos de profesionales independientes, con ingresos importantes, que históricamente han contribuido a la seguridad social por un salario mínimo, lo cual es una gran equivocación y, por ende, un riesgo desde la perspectiva pensional. Por ejemplo: un médico o un ingeniero que gane 10 millones mensuales y aporten, únicamente, con un ingreso base de cotización de 1.000.000 de pesos, corre el riesgo de que su pensión de vejez sea, en el mejor de los casos, de 650.000 pesos. Y si llega a quedar invalidado, el panorama no es alentador, de manera similar, en caso de fallecer, la situación para la familia no será buena. La reducción del ingreso será alta y afectará directamente la calidad de vida personal y familiar.

Se debe asegurar que los independientes estén integrados al sistema previsional y tengan también sus beneficios y sus obligaciones. Con ese fin, se incorporará gradualmente su obligación de cotizar. Las pensiones de los trabajadores independientes son, y serán, considerablemente inferiores a las de los dependientes porque ganan menos, muchos subdeclaran sus ingresos y tienen mayores lagunas laborales.

En Chile se sanciona a los empleadores que no cotizan o declaran las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, pero no existe sanción para los trabajadores independientes que no coticen o que lo hagan por valores inferiores a sus ingresos reales.

Las cotizaciones previsionales están exentas de impuesto a la renta, por lo tanto, rebajan la base imponible, los contribuyentes podrán descontar de la base imponible las imposiciones para pagar sus impuestos a la renta, aquella parte de los honorarios destinados a financiar el aporte u ahorro previsional, en los mismos términos que hoy lo hacen los que cotizan voluntariamente.

El gasto público en el Sistema Previsional Solidario que ha incurrido el Estado entre los años 2008 al 2015 asciende a MM\$783.936 promedio, en relación al gasto en salud sigue la misma lógica del gasto en pensiones.



Como conclusión final para dar respuesta al objetivo general que dice relación con los beneficios y obligaciones para los trabajadores independientes, se establece en este trabajo que, si los trabajadores independientes cotizaren en el Sistema Previsional chilenos a través de sus áreas de Sistema de Pensiones, Sistema de Salud y Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrán derecho a los mismos beneficios que actualmente tienen los trabajadores dependientes, tales como, Ahorro para Pensión, Cobertura Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS), Cobertura Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Beneficios de Salud y otros Beneficios Previsionales como Asignaciones Familiares y Posibilidad de afiliarse a una Caja de Compensación.



13.- REFERENCIAS

Acevedo, M., & Lozán, C. (2013), El actual Sistema de Pensiones, ¿es comprendido por los trabajadores chilenos? Una mirada desde el rubro de la construcción, Tesis para optar al grado académico de Licenciada en Trabajo Social y Tesis para optar al título de Asistente Social, Escuela de trabajo social, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile.

Arellano, P. (2012), *Marco de análisis del sistema de pensiones chileno después de la reforma de 2008*, Revista de Derecho Universidad Católica del Norte - Año 19 N° 2 (2012) p 21-43.

Banco Central de Chile, (2016), *Cuentas nacionales de Chile 2008 -2015*, Santiago, Chile.

Becerril, V. & Reyes, J. & Annick, M. (2011), *Sistema de salud de Chile*, Salud Publica México, Volumen 53, supl 2:S132-S143.

Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (Cenda); Pensiones: Trabajador Independiente, <http://pensiones.cendachile.cl/trabajador-independiente>; Iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile.

Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (Marcel), (2015), *Resumen Ejecutivo*, Primera edición, septiembre de 2015.

De Soto, H. (1987). *El otro sendero*. Santiago; Chile: Centro de Estudios Públicos.

Dirección de Presupuesto Gobierno de Chile (2013), *Sistema Público de Salud Situación actual y proyecciones fiscales 2013-2050*, Santiago, Chile. Benavides, P., Castro, R. & Jones, I.



Esucomex (2015), *Calculo de remuneraciones*. Vice Rectoría Académica Dirección de Desarrollo Curricular, Santiago.

Fernández, R. & León, K. (2007). *Administradoras de Fondos de Pensión en Chile: La Trasnacionalización de la Previsión*. Revista Académica de Economía ISSN 1696-8352.

Hormazábal, R. (2007), “El sistema de AFP chileno: una visión crítica”. *Revista Chilena de Administración Pública*, N°9 junio 2007, p 123.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), (2017), *Empleo Trimestral*, Edición N°223, Santiago Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), (2016), *Enfoque Estadístico de Género y Emprendimiento*, Santiago Chile.

Larraín, F. (2012), *El Sistema privado de pensiones en Chile y sus resguardos constitucionales*. Revista Chilena de Derecho, vol.39 N°2 pp.541- 551 Versión On-line ISSN 0718-3437.

López, R. & Vidal, J. (2012), *Viabilidad Política de un sistema de pensiones alternativo a las AFP*, Tesis para optar al grado de Magister en Política y Gobierno, Universidad de Concepción, Concepción, Chile.

Maldonado, F. (2007), *Reforma al Sistema Previsional chileno: análisis de una reforma en proceso a través del caso de los trabajadores agrícolas de temporada*. Revista Austral de Ciencias Sociales 12, 79-94.

Márquez, I. (2004), *Impacto de la reforma previsional de 1981 en los beneficios de los afiliados*, Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias



Sociales, escuela de Postgrado, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, escuela de Postgrado, Santiago, Chile.

Memoria Chilena (2016) Biblioteca Nacional Digital de Chile [versión digital] Previsión Social.

Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con el que Inicia un Proyecto de Ley que Perfecciona el Sistema Previsional. Cuenta en Sesión 109, Legislatura 354. Cámara de Diputados. 15 de diciembre de 2006

Ministerio de Desarrollo Social, Subsecretaría de Evaluación Social, (2017), Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Santiago, Chile.

Obanco, I. (2012), *El derecho a la seguridad social en el constitucionalismo chileno: un continente en busca de su contenido*, Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca, Chile, año 10, N°1, pp.289-338.

Ocasio, G. (2005). The formal problem of the informal economy. *Caribbean Business* 12.

Pinochet, C. (2012), *Caracterización de los accidentes del trabajo en pequeñas, medianas y grandes empresas en la región Metropolitana en el año 2011*, tesis para optar al grado de magister en salud pública, Universidad de Chile, Facultad de Medicina, escuela de salud pública, Santiago, Chile.

Rojas, A. (2009), *Reformas al Sistema Previsional*, Memoria para optar al Título Profesional de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Departamento de Derecho Laboral, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago, Chile.



Subsecretaría de Previsión Social (2012); *Análisis de los incentivos que generan los actuales programas sociales y políticas públicas sobre la cobertura, nivel y densidad de las cotizaciones previsionales*, marzo, Santiago, Chile.

Subsecretaría de Previsión Social; *Informe Estadístico Semestral de la Seguridad Social*, de los años 2013 al 2015. Santiago, Chile.

Subsecretaría de Previsión Social (2013); *Situación de las pensiones de vejez en el sistema de AFP*, abril, Santiago, Chile.

Superintendencia de Pensiones de Chile (2011). *Análisis del uso de beneficios en el seguro de Cesantía chileno* (documento de trabajo N°51). Santiago, Chile. Isabel Poblete H.

Superintendencia de Pensiones de Chile (2012). *Trabajadores Independientes, Ciclo de charlas sobre el sistema de pensiones*, Santiago, Chile.



14.- ABREVIATURA

ACHS	: Asociación Chilena de Seguridad.
AFP	: Administradora de Fondos de Pensiones.
APS	: Aporte Previsional Solidario.
APSI	: Aporte Previsional Solidario de Invalidez.
APSV	: Aporte Previsional Solidario de Vejez.
APVC	: Ahorro Previsional Voluntario Colectivo.
APVI	: Ahorro Previsional Voluntario Individual.
ATEP	: Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
CAPNEC	: Capital necesario.
CAPREDENA	: Caja de Previsión de la Defensa Nacional.
CAV	: Cuenta de Ahorro Voluntario.
CCAF	: Caja de Compensación de Asignación Familiar.
CIC	: Cuentas Individuales de Cesantía.
CISS	: Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
DFL	: Decreto con Fuerza de Ley.
DL	: Decreto Ley.
DIPRECA	: Dirección de Previsión de carabineros de Chile.
FCS	: Fondo Cesantía Solidario.
FEP	: Fondo para la Educación Previsional.
FONASA	: Fondo Nacional de Salud.
INE	: Instituto Nacional de Estadísticas.
INP	: Instituto de Normalización Previsional.
IPS	: Instituto de Previsión Social.
ISAPRE	: Instituciones de Salud Previsional.
ISL	: Instituto de Seguridad Laboral.
IST	: Instituto de Seguridad del Trabajo.



M\$: Miles.
MAI	: Modalidades de atención: la atención institucional.
MINSAL	: Ministerio de Salud.
MLE	: Modalidad libre elección.
MM\$: Miles de Millones.
NENE	: Nueva Encuesta Nacional de Empleo.
OISS	: Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
OIT	: Organización Internacional del Trabajo.
OMS	: Organización Mundial de la Salud.
ONU	: Organizaciones de la Naciones Unidas.
PBS	: Pensión Básica Solidaria.
PMAS	: Pensión Máxima con Aporte Solidario.
SC	: Seguro de Cesantía.
SENCE	: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
SIS	: Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.
SNSS	: Sistema Nacional de Servicios de Salud.
SP	: Superintendencia de Pensiones.
SST	: Seguridad y Salud en el Trabajo.
SUPEN	: Superintendencia de Pensiones.
SUSESO	: Superintendencia de Seguridad Social.