

KÜME MONGEN

MANUAL PREVISIÓN SOCIAL
CON PERTINENCIA MAPUCHE

2015

KÜME MONGEN : PUAL KA ANTHÜ BÜTALIÑ KA KUDELIÑ (*)
Manual de Previsión Social con Pertinencia Mapuche

Proyecto “KÜLA RUPA KIMÜN (tercera vez se entregará conocimientos). Educación Previsional con Pertinencia Mapuche”, ejecutado por Producción de Eventos Ignacia Pichicon EIRL.

CON EL FINANCIAMIENTO DE LA SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL,
CONCURSO DEL “FONDO PARA LA EDUCACIÓN PREVISIONAL, FEP”.

Coordinación Proyecto
Ignacia Pichicon Colipe

Aporte y actualizaciones
Félix Tranamil Larenas

Imprenta
Imprenta Sinsa Limitada
Mayo, 2015

(*) Traducción: Principios de vida buena: Para llegar a la vejez

I. SEGURIDAD SOCIAL Y SISTEMA PREVISIONAL	11
¿QUÉ ENTENDEMOS POR SEGURIDAD SOCIAL?	11
PRINCIPALES HITOS HISTÓRICOS QUE CONSTITUYEN LA SEGURIDAD SOCIAL COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL EN CHILE	11
PRINCIPIOS QUE RIGEN LA SEGURIDAD SOCIAL	14
RIESGOS, INCERTIDUMBRES Y CONTINGENCIAS A LAS QUE RESPONDE LA SEGURIDAD SOCIAL	14
¿QUÉ ENTENDEMOS POR SISTEMA PREVISIONAL?	14
II. DERECHOS Y BENEFICIOS DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA PREVISIONAL	16
1. SISTEMA DE PENSIONES	17
PILARES DEL SISTEMA DE PENSIONES	17
COTIZACIÓN PARA PENSIÓN	18
DERECHOS DEL TRABAJADOR ASOCIADOS AL PAGO DE LA COTIZACIÓN EN PENSIÓN	19
ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIÓN AFP, Y LAS OBLIGACIONES PARA CON EL TRABAJADOR	20
LA CARTOLA DE INFORMACIÓN, UNA OBLIGACIÓN POR PARTE DE LA AFP	21
SISTEMA DE MULTIFONDOS Y LA LIBERTAD DE ELECCIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR	22
FACTORES QUE INCIDEN EN EL CÁLCULO DE LAS PENSIONES	23
OTROS DERECHOS DIRIGIDOS AL MEJORAMIENTO DE LAS PENSIONES SEGÚN GRUPOS	24
OBJETIVOS - SUBSIDIOS Y BENEFICIOS ESTATALES DEL SISTEMA DE PENSIONES	24
BONO POR HIJO.	25
SUBSIDIO PREVISIONAL PARA TRABAJADORES JÓVENES.	27
PENSIÓN BÁSICA SOLIDARIA	29
APORTE PREVISIONAL SOLIDARIO (APS).	31
2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	33
LEY 16.744, SEGURO CONTRA ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (OBJETIVO).	33

PERSONAS PROTEGIDAS Y FINANCIAMIENTO DEL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.	33
COTIZACIÓN PARA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	34
DERECHOS ASOCIADOS A LA COTIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	35
CARACTERÍSTICAS Y DEFINICIÓN DE UN ACCIDENTE LABORAL, DE TRAYECTO Y UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL.	35
¿QUÉ DEBE HACER UN TRABAJADOR/A EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL O DE TRAYECTO?	36
ROL DE INSTITUCIONES ADMINISTRADORAS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	36
3. SALUD .	38
LA COTIZACIÓN PARA SALUD.	38
DERECHOS ASOCIADOS AL PAGO DE LA COTIZACIÓN EN SALUD.	39
4. SEGURO DE CESANTÍA.	40
PERSONAS CON DERECHO AL SEGURO DE CESANTÍA	40
FINANCIAMIENTO Y COTIZACIÓN DEL SEGURO DE CESANTÍA.	41
¿CÓMO FUNCIONA? /CUENTA INDIVIDUAL DE CESANTÍA.	43
FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO (FCS)	44
III. FICHAS RESÚMENES DE BENEFICIOS	45
PENSIÓN BÁSICA SOLIDARIA DE VEJEZ (PBSV)	45
PENSIÓN BÁSICA SOLIDARIA PBS DE INVALIDEZ (PBSI)	47
APORTE PREVISIONAL SOLIDARIO DE VEJEZ (APSV)	49
APORTE PREVISIONAL SOLIDARIO DE INVALIDEZ (APSI)	51
BONO POR HIJO	53
SUBSIDIO A LA COTIZACIÓN DE TRABAJADORES JÓVENES (LEY 20.255)	56
OBLIGATORIEDAD DE COTIZACIONES PREVISIONALES TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE EMITEN BOLETAS A HONORARIOS.	58

PRESENTACIÓN

Este Manual de Previsión Social con Pertinencia Mapuche constituye el principal material de apoyo para la realización de las actividades de capacitación e informativas sobre previsión social dirigida a población mapuche de las regiones del BíoBio, Araucanía y los Ríos.

Para contribuir a la formación de una cultura previsional es imprescindible incluir en este proyecto no sólo información sobre el funcionamiento del sistema de pensiones y de los beneficios previsionales, sino también valores y conocimientos de la cultura mapuche de una manera pertinente y respetuosa, a fin de sensibilizarnos sobre el significado e impacto de los temas previsionales y de la conveniencia de sus decisiones sobre estas materias en sus vidas.

El pueblo mapuche posee una cosmovisión y riqueza cultural que valora la familia, las personas, la naturaleza y la vida en comunidad.

Estos valores están muy presentes en las áreas rurales y urbanas, donde se han articulado los lofche, (comunidades) que en la ciudad la constituyen las asociaciones mapuches.

Esta identidad es muy significativa para los trabajadores y trabajadoras mapuches, ya que la cultura está presente en su proyecto de vida.

Por lo tanto, las capacitaciones y este Manual incluye información sobre la cultura mapuche, como valores y principios que se traspasan de generación en generación a través de los EPEW e información sobre el sistema previsional chileno, tema subdividido en apartados de información general y otros focalizados por el tipo de usuario.

Esta Guía tiene como último fin contribuir a la consecución de una buena vida fundada en el **“KÜME MONGEN”** (buen vivir en lengua mapuche), combinando los sabios principios ancestrales mapuches de forma de vida con los derechos consagrados en el sistema previsional chileno actual.

Este material educativo es una reedición en el marco del Proyecto **“KÜLARÚPA KIMÜN”**. Educación Previsional con Pertinencia Mapuche, ejecutado por Producción de Eventos Ignacia Pichicon E.I.R.L, con el financiamiento del Octavo Concurso del “Fondo para la Educación Previsional” destinado a apoyar financieramente proyectos, programas, actividades y medidas de promoción, educación y difusión del sistema de pensiones, el que es por la Subsecretaría de Previsión Social.

KÜME MONGEN

"EL BUEN VIVIR DEL PUEBLO MAPUCHE"



El vocablo Mapuche se compone de dos términos mapu (tierra) y che (gente), por lo tanto quiere decir "Gente de la tierra".

Este Pueblo indígena es uno de los nueve reconocidos por la Ley 19.253 o Ley Indígena y que habitan en el territorio nacional desde antes de la constitución del estado chileno.

El siguiente trozo es un extracto de documento "Propuestas de Organizaciones Territoriales Mapuche al Estado Chileno" y explica en forma resumida la cosmovisión del pueblo Mapuche, que forma parte esencial de los fundamentos de sus demandas y reivindicaciones:

Para el Pueblo Mapuche, los conceptos de Wallmapu y de Ixofil Mongen configuran nuestro Territorio, sobre la base de los

elementos materiales e inmateriales.

Los elementos materiales son las tierras, el espacio físico donde habitan los pueblos indígenas y todos los recursos que hay en ellas.

Los elementos inmateriales son el patrimonio cultural e intelectual, las leyes, costumbres, sistemas de tenencia, sistemas de creencias, formas de organización e instituciones.

En síntesis, Territorio Mapuche involucra que las comunidades poseen las tierras y los recursos naturales del espacio en donde habitan e influyen y desarrollan auto gestión política, económica, social y cultural de dicho espacio.

La estructura organizacional del Pueblo Mapuche se expresa en diferentes niveles y categorías territoriales, como por ejemplo Lof, Rewe, Kiñel Mapu, Aylla Rewe, Fütal Mapu.

Estas categorías integran las Identidades y Organizaciones territoriales que componen el Wallmapu.

Sobre nuestro ordenamiento territorial se ha impuesto la estructura política administrativa del Estado (comunas, provincias, regiones, organizaciones funcionales, etc.), completamente ajena a nuestra forma de entender el territorio.

Desde nuestra cosmovisión, nuestros antepasados desde sus orígenes construyeron paulatinamente un modo particular de convivencia y de relación con todos y cada uno de los componentes del Wallmapu o del Mapuche Wajontu Mapu, donde el universo y el cosmos, han establecido un ordenamiento universal a lo que nosotros llamamos Nor-Felen y que entendemos como la ley natural o autorregulación de la naturaleza.

Tal ordenamiento natural, hace posible el mantenimiento del “equilibrio y armonía” con todas las formas de vida en la tierra, puesto que el cosmos es un cuerpo organizado en el cual cada uno de sus miembros se rige y autoregula por fuerzas complementarias, conocidas en el mundo Mapuche como Küme-newen y Weda-newen o energías positivas y negativas.

Esta complementariedad de poderes naturales es la generadora del orden y la armonía en el mundo.

Nuestro Wall Mapu está constituido por el mar, Laken Mapu; las tierras bajas, las montañas, cerros, bosques, aguas, flora y fauna, Nag Mapu; los recursos y energías

del subsuelo, Minche Mapu, y el aire, la atmósfera y el cosmos, Wenu Mapu.

Entonces, para nosotros los Mapuche, “el Wallmapu” tiene un sentido profundo, por cuanto va ligado a la vida espiritual, filosófica, social, cultural, porque no sólo es la tierra como un elemento natural, sino que además es la vida como un todo que trasciende los espacios puramente geográficos y engloba todo lo que en ella existe, incluyendo el aire, las aguas y el subsuelo.

En cada una de las propuestas del citado documento, sean éstas económicas, educación, de salud y legislación y justicia y que se relacionan con el buen vivir integral del pueblo mapuche, se expresa el concepto de Küme Mongen, expresión asociada a mejorar la calidad de vida Mapuche.

Se menciona el Lof (la comunidad) como el centro del Küme Mongen, y el fortalecimiento de las relaciones inter familiares, y las iniciativas comunitarias o asociativas.

Además, articula el bienestar Mapuche con la prosperidad de la sociedad en general, sin superponer ésta última sobre la indígena.

El concepto “KÜME MONGEN”(buen vivir), denota estar en equilibrio, armonía, el estar bien y no padecer “kutran” (enfermedad). Todo esto implica el respeto que se debe tener a la “Ñüke Mapu” (Madre Tierra); la comunión con la naturaleza, el equilibrio físico y espiritual; la buena crianza y educación de los hijos; la armonía personal, familiar y comunitaria “küme küpanche” (familia buena).

Esto hace necesario tener en cuenta formas de prevenir y enfrentar hechos futuros que impidan o dificulten esta forma de vida.

XENG XENG KAI KAI FILU

Versión de Armando Marileo.

La historia de la segunda generación de la Nación Mapuche, explica como la culebra de la tierra Xeng Xeng, subió la tierra creando los montes para salvar a los Mapuches, mientras que Kai Kai, culebra de los mares, subía las aguas para castigar a la gente que había olvidado su conocimiento.

El relato de Treng-Treng y Kay-Kay es uno de los epew que narra precisamente el origen de la cultura mapuche. Se dice que hubo una gran inundación provocada por una fuerza negativa, es decir, se produjo una disputa entre el MAL representado por Kay-Kay, quien deseaba matar a todos los seres vivientes y Treng-Treng que era una culebra del bien que trataba de salvar a la

gente.

Kay-Kay hizo subir el agua y Treng-Treng, hizo subir el cerro para que la gente se salvara. Así estuvieron muchas lunas peleando, hasta que un día Kay-Kay se dio por vencido.

Al bajar el agua quedaron solo cuatro sobrevivientes, dos ancianos, una mujer y un hombre (kuse y fücha) y dos jóvenes, una mujer y un hombre (üllcha y weche).

Solo los dos jóvenes fueron autorizados para ser el principio de la gente y los ancianos para alimentar en conocimiento y sabiduría a los jóvenes...

Así surgió la cultura mapuche.



I. SEGURIDAD SOCIAL Y SISTEMA PREVISIONAL.

NOR DUGU SEGURIDAD SOCIAL PIGELU, KOM INCHIÑ CHE GEN GELU.
LA SEGURIDAD SOCIAL COMO UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL.

¿Qué entendemos por Seguridad Social?

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Seguridad Social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a

la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

La seguridad social está claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) como un derecho humano fundamental, aunque en realidad sólo una pequeña proporción de la gente en nuestro planeta disfrute del mismo. Definida en términos generales como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la Seguridad Social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado.

Principales hitos históricos que constituyen la Seguridad Social como un Derecho Fundamental en Chile.

Hacia Fines del siglo XIX, Chile experimenta enormes cambios en lo económico y social. Santiago comienza a crecer extraordinariamente debido a la migración del campo a la ciudad y el inicio de los procesos de industrialización.

Las personas que participan de esta migración ejercen diversos oficios, entre los que destacan el servicio doméstico y las actividades artesanales. Por otra parte, el auge de la explotación del salitre (1880-1920) potenció fuertemente el desarrollo económico y social de Chile expandiendo el comercio, la industria, la agricultura y el aparato estatal.

No obstante, la clase trabajadora de

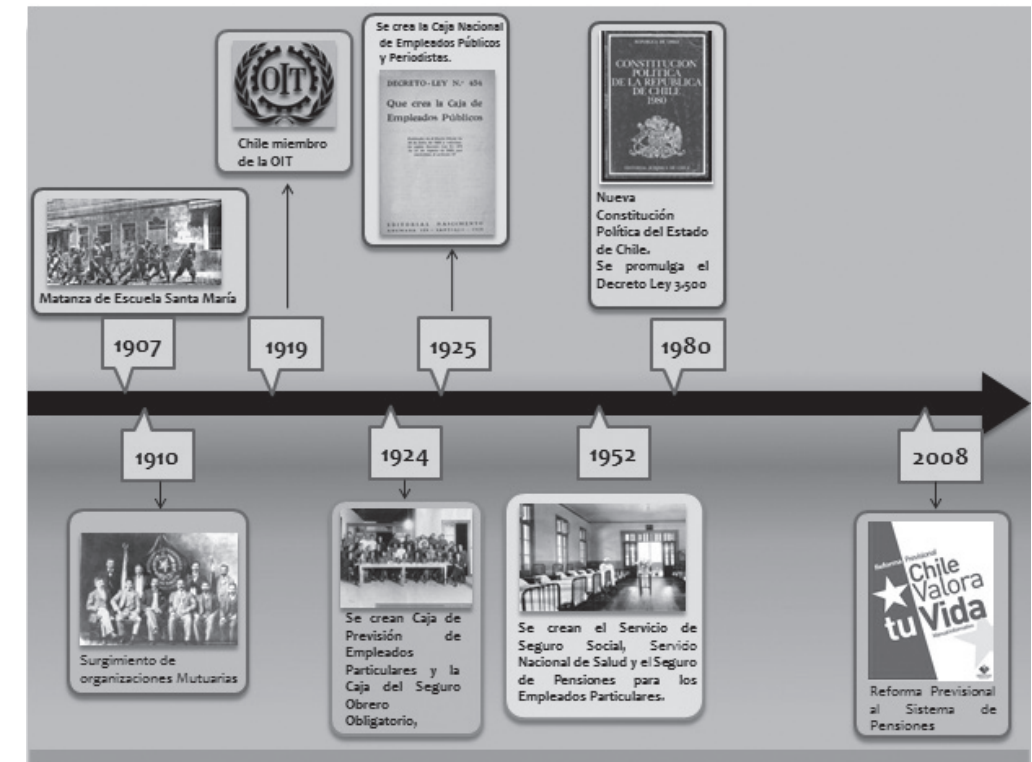
la época y las familias más pobres de Chile no se vieron beneficiadas con este auge económico, sino al contrario, sus condiciones laborales y de vida se vieron gravemente deterioradas, lo que obligó a los trabajadores y sus familias a exigir mejores condiciones laborales y de subsistencia.

Entre 1902 y 1908, hubo alrededor de doscientas huelgas con una marcada ausencia de respuestas positivas por parte de las autoridades. La masacre de Santa María de Iquique el año 1907, marca el momento a partir del

cual, se reconoce la existencia de la "cuestión social" (malas condiciones de vida y de trabajo de los obreros, insensibilidad de los empleadores y del estado, luchas obreras) como un problema que debía abordarse para realizar mejoras en el país. Como consecuencia de ello, a partir de la década de 1920 se inicia el diseño e implementación de una serie de instituciones que buscaron cubrir las necesidades sanitarias, educativas, de vivienda y protección social de las clases trabajadoras de Chile.



Hitos Importantes de la Seguridad Social en Chile.



Como Trabajador es importante saber que: De esta manera, en la actualidad contamos con un sistema de seguridad social, basado en el otorgamiento de prestaciones mediante el pago de cotizaciones, las que se vinculan con la obtención de los derechos y beneficios. No obstante, el Estado garantiza a los más desprotegidos coberturas en salud y pensiones a través de sistemas solidarios.

Principios que rigen la Seguridad Social.

Los principios fundamentales en seguridad social (según la OIT), son los siguientes:

- **Solidaridad:**

El principio de solidaridad tiene relación con el aporte que cada persona realiza al sistema de Seguridad Social según su capacidad de ingresos, y las prestaciones que recibe de acuerdo sus necesidades. Es una herramienta indispensable al momento de cumplir con el objetivo esencial de la Seguridad Social, que es, la redistribución de la riqueza con justicia social. Este principio implica la solidaridad del sano con el enfermo, la del joven con el anciano (intergeneracional), pero también entre las personas de diferentes ingresos, de los que más tienen a los que menos tienen.

- **Universalidad:**

La Seguridad Social debe cubrir todas las contingencias (riesgos) a las que están expuestas las personas que viven en sociedad. Todas deben estar amparadas por la Seguridad Social.

- **Participación:**

La sociedad debe involucrarse en la administración y dirección de la Seguridad Social a través de sus organizaciones representativas, y también de su financiamiento. Participación implica además, que todos quienes participan de la Seguridad Social, deben poder hacer sentir su opinión.

- **Igualdad:**

Todas las personas deben ser amparadas igualitariamente ante una misma contingencia.

Riesgos, incertidumbres y contingencias a las que responde la Seguridad Social.

En la vida de un trabajador o trabajadora pueden presentarse una serie de contingencias relacionadas directamente con su labor profesional, como también aquellas relacionadas con el paso del tiempo y los riesgos que acompañan el día a día, tales como la enfermedad, la vejez, el desempleo, la muerte, los accidentes comunes y la maternidad.

Estas situaciones, denominadas también “Contingencias Sociales”, responden fundamentalmente a eventos de “riesgo”, entendiendo estos como, aquellos momentos o acontecimientos que provocan una disminución del ingreso del trabajador, o bien la necesidad de aumento del mismo. Estas situaciones, afectan a los trabajadores, originando momentos de vulnerabilidad y necesidad. En respuesta a ellos, cada país ha desarrollado y establecido según sus capacidades y configuración política, sus Sistemas de Seguridad Social.

¿Qué entendemos por Sistema Previsional?

El Sistema Previsional es el conjunto de medidas establecidas por el estado

(Políticas Públicas), para entregar protección a las personas que, por diversos motivos o contingencias, no se encuentren en condiciones de generar ingresos.

Los sistemas de previsión, tienen como objetivo proveer de recursos financieros al sector de la población que, por razones de edad, invalidez, salud, estado de maternidad o cesantía, no está en condiciones de obtenerlos en el mercado de trabajo.

Tipos de sistemas previsionales que existen en el mundo:

Todos los países del mundo deben contar con un sistema previsional que garantice en alguna medida cierto estándar de protección a las personas que habitan en él. Bajo esta concepción, existen distintos tipos de sistemas previsionales que se implementan actualmente en el mundo, éstos dependiendo de sus características y financiamiento se dividen en tres tipos:

- **Sistema previsional de Reparto:**

Sistemas financiados con aportes que realizan los trabajadores activos y el Estado, por lo tanto, el dinero aportado va a un fondo común con el cual se pagan las prestaciones.

- **Sistema previsional de Capitalización Individual:**

En el caso de los sistemas de Capitalización Individual, cada persona posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones

previsionales, las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad de las inversiones que las Administradoras realizan. Al término de la vida activa, este capital le es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión.

- **Sistema previsional Mixto:**

Los sistemas Mixtos, se componen de dos tramos de financiamiento que se complementan: un régimen de reparto y otro de ahorro de capitalización individual. De esta manera, el Sistema Previsional Mixto combina las ventajas de ambos regímenes para darle al trabajador una mejor jubilación en el futuro.

II. DERECHOS Y BENEFICIOS DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA PREVISIONAL.

En 1924 Chile es el primer país de América Latina en establecer un Sistema de Previsión Social.

Era un sistema Solidario o de Reparto, cuyo financiamiento era con aportes del empleador, recursos estatales y un porcentaje del sueldo de los trabajadores.

Estos recursos iban a un fondo común con el cual se financiaban las diferentes prestaciones que ese sistema otorgaba.

Desde entonces y con el esfuerzo que las generaciones de chilenos han realizado, se ha generado un conjunto de leyes, políticas, y medidas de protección social para hacer frente a situaciones de alto riesgo como:

- vejez,
- invalidez enfermedad,
- muerte,
- cesantía,
- accidente o enfermedad laboral,
- y maternidad.

Este conjunto es lo que se llama Sistema Previsional, en el sentido de que lo que pretende es adelantarse o pre ver un futuro probable de ocurrir en el corto, mediano o largo plazo.

Los componentes del Sistema de Previsional son:

- Sistema de Pensiones, ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte.
- Sistema de Salud, ante las contingencias de enfermedad y el embarazo
- Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ante la seguridad y salud en el Trabajo.
- Seguro de Cesantía, ante la contingencia de desempleo.



1. Sistema de Pensiones.

Hasta el año 1980 Chile poseía un sistema de pensiones de reparto.

Este sistema funcionó bajo el esquema solidario, en el cual las pensiones de los pensionados (pasivos), eran financiadas con las contribuciones que mensualmente realizaban los trabajadores activos de cada Caja previsional. A partir de entonces, se instaura un Sistema de Pensiones bajo un esquema de "capitalización individual".

Este sistema comúnmente llamado Sistema de AFP, establece un mecanismo de financiamiento de carácter individual, a partir de los ahorros que **cada trabajador/a** realiza durante su vida laboral, con el objetivo de financiar su pensión al llegar la vejez.

El actual sistema de pensiones, vigente desde noviembre del año 1980 según Decreto Ley 3.500 y Ley 20.255 de Reforma Previsional (año 2008), está basado en la capitalización individual, que a diferencia del antiguo Sistema de Reparto, basa la generación de las pensiones en un sistema de ahorro individual a lo largo de la vida laboral de los trabajadores.

La principal diferencia entre el actual Sistema de Capitalización Individual y el antiguo Sistema de Reparto, es la forma de financiamiento de las pensiones.

En el Sistema de Reparto las pensiones

se financian con los aportes que realizan los trabajadores activos y el Estado, por lo tanto, el dinero aportado va a un fondo común con el cual se financian las prestaciones.

En el Sistema de Capitalización Individual, cada afiliado posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad de las inversiones que las Administradoras de fondos de Pensión (AFP), realizan con los recursos de los Fondos.

Al término de la vida activa, este capital le es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión.

Pilares del Sistema de pensiones.

El Sistema está compuesto por 3 Pilares:

- **Pilar obligatorio:**
En este pilar participan de forma obligatoria todos los trabajadores con contrato laboral (Trabajadores Dependientes), como también aquellos trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, debiendo pagar el 10% de su ingreso a una cuenta individual.

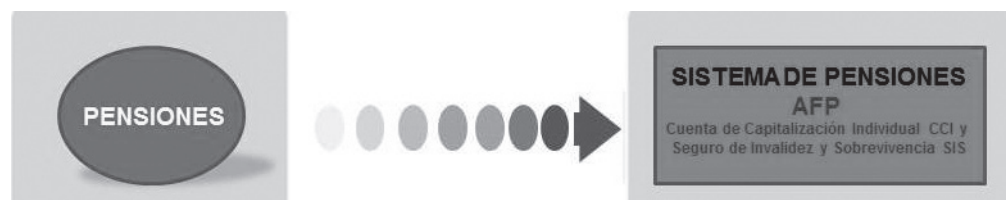
• Pilar Voluntario:

Permite a los afiliados al sistema de pensiones complementar sus fondos previsionales a fin de mejorar el monto de la pensión final o bien adelantar el momento de la pensión de vejez.

• Pilar Solidario:

Este pilar es financiado por el estado. En el encontramos beneficios

Cotización para Pensión.



La cotización para el Sistema de Pensiones está compuesta por 3 pagos diferenciados calculados a partir del ingreso imponible del trabajador. Para el caso de los trabajadores independientes a honorarios, la renta imponible corresponde al 80% de sus boletas mensuales o bien el 80% del total de sus boletas anuales.

Estos pagos corresponden a:

• El 10% dirigido a la cuenta de capitalización individual del trabajador.

Este porcentaje de la cotización es de cargo del trabajador. Es calculado a partir del sueldo bruto del trabajador (incluyendo sueldo base, bonos y

orientados al 60% de la población más vulnerable:

- Las PBS, Pensiones Básicas Solidarias de vejez e invalidez.
- Y los APS, Aportes Previsionales Solidarios de vejez e invalidez.

otros, pero excluyendo movilización y colación). Estos ahorros son de propiedad del trabajador y están sujetos a la variabilidad producida por la rentabilidad del fondo de inversión en el cual se encuentren los ahorros de la cuenta individual.

El objetivo de esta cotización es que el trabajador genere ahorros durante su vida laboral activa, para ser utilizados como pensión en el futuro.

• El costo de administración que cada afiliado debe cancelar a su AFP.

Las AFP se encuentran facultadas por Ley a establecer un costo por administración a cada uno de los cotizantes afiliados a ella. Esta

comisión es independiente entre cada AFP y al igual que el 10% destinado a ahorro previsional, es de cargo de cada trabajador.

• El 1,15% correspondiente al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SIS.

El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia SIS, es un seguro que contratan las AFPs en favor de sus afiliados para cubrir los riesgos de invalidez y fallecimiento, y que se deposita directamente en la cuenta de capitalización individual de aquellos afiliados declarados inválidos o fallecidos.

Para contar con este aporte es necesario tener el SIS al día.

Se financia con una cotización del 1,15% calculado sobre el imponible del trabajador y es cancelado por el empleador en el caso de los trabajadores dependientes.

En el caso de los trabajadores independientes es de cargo del propio trabajador.

Derechos del trabajador asociados al pago de la cotización en pensión.

Los derechos del trabajador en el Sistema de Pensiones son:

• Derecho a una Pensión ante las siguientes situaciones:



Pensión de Vejez, a partir de la edad legal establecida Hombres 65 años Mujeres 60 años. El monto de esta pensión será Financiada con los recursos que cada trabajador haya alcanzado en su cuenta previsional a lo largo de su vida laboral.



Pensión de invalidez, derecho al que acceden aquellos trabajadores afiliados al Sistema, entre los 18 y 65 años y que no se encuentre pensionados por vejez.

Para obtenerla deberán pasar una evaluación médica que los declare como inválidos por la pérdida de a lo menos un 50% de sus capacidades físicas o mentales.

La evaluación médica es realizada por una Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones.

El monto de la pensión de invalidez será financiado con los recursos previsionales ahorrados por el propio trabajador, junto con el aporte del seguro llamado Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

El monto del aporte dependerá del promedio de cotizaciones que el trabajador haya realizado durante los últimos 10 años de cotizaciones.

Cuando el trabajador afiliado no tiene activo su SIS (no cotiza hace más de un año), la pensión de invalidez se paga solamente con los recursos que el propio trabajador posea hasta ese

momento en su Cuenta.



Pensión De Supervivencia, derecho que poseen los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido:

- Madre o padre de hijos de filiación no matrimonial.
- Hijos.
- Padres.

La pensión de supervivencia será financiada con los recursos previsionales ahorrados por el propio trabajador (Fallecido), junto con el aporte del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS).

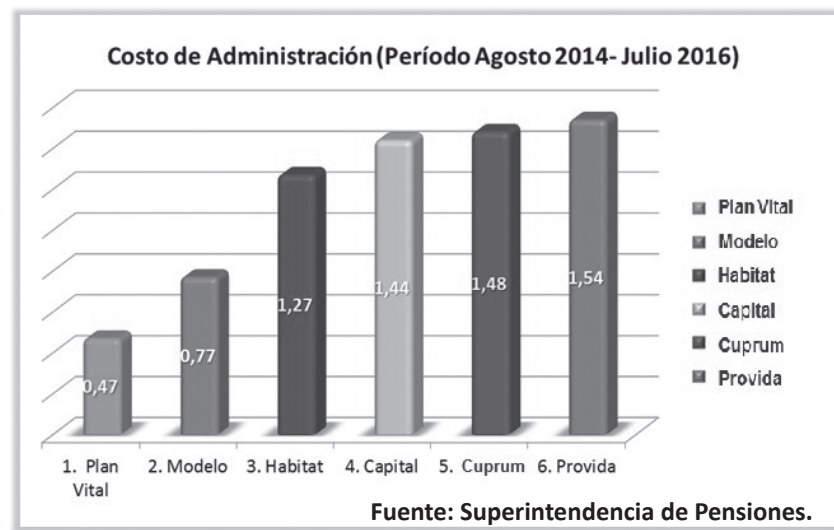
- Cónyuge (hombre o mujer).

Administradoras de Fondos de Pensión AFP, y las obligaciones para con el Trabajador.

Las AFP (Administradoras de Fondos de Pensión), son las encargadas de recaudar las cotizaciones de cada trabajador (10%), depositarlas en las cuentas personales, invertir los recursos, y entregar los beneficios que correspondan a cada uno según corresponda: pensión de Vejez, Invalidez o Supervivencia.

Por esta labor las AFP cobran comisiones cada vez que se realiza una cotización. Estas comisiones son fijadas libremente por cada AFP y su valor es igual para todos los trabajadores afiliados a una misma AFP, es decir de carácter uniforme.

Actualmente en Chile, existen las siguientes AFP y sus costos de administración expresados en porcentajes de los sueldos, son los siguientes:



Por ejemplo: Para un trabajador que recibe un sueldo imponible (Sueldo bruto) de \$350.000-, la comisión por administración de acuerdo a cada una de las AFP, es la siguiente:

Afiliado a	Sueldo bruto	Descuento desde el sueldo
AFP Plan Vital	\$ 350.000	\$ 1.645
AFP MODELO	\$ 350.000	\$ 2.695
AFP Habitat	\$ 350.000	\$ 4.445
AFP Capital	\$ 350.000	\$ 5.040
AFP Cuprum	\$ 350.000	\$ 5.180
AFP Provida	\$ 350.000	\$ 5.390

A partir del año 2010, la Ley de reforma Previsional (Ley 20.255) se establece una licitación de cartera de nuevos afiliados por un periodo de 2 años.

Con ello, cada nuevo cotizante que ingrese al Sistema de Pensiones durante el período establecido por la licitación, deberá afiliarse de forma obligatoria a la AFP que establezca el menor costo por administración durante el periodo licitado.

- 1era licitación de Cartera 2010-2012, AFP Modelo ganadora con un 1,14%
- 2da licitación de Cartera 2012-2014, AFP Modelo ganadora con un 0,77%
- 3ra licitación de Cartera 2014-2016, AFP Plan Vital ganadora con un 0,47%

La Cartola de Información, una obligación por parte de la AFP.

Esta cartola es una obligación legal que tiene cada AFP con sus afiliados, y tiene especial importancia, porque le permite a cada trabajador, llevar un claro control e información de todos los movimientos y pagos previsionales realizados en su cuenta.

Cada AFP está obligada a entregar información sobre todos los aportes hechos en la cuenta individual de cada trabajador. Tres veces en el año, (en los meses de febrero, junio y octubre), todos los afiliados cuya cuenta de capitalización haya tenido algún movimiento (abonos, cargos y saldo), reciben en su domicilio la cartola, como resumen de los movimientos de su cuenta durante los últimos 4 meses.

Para aquellos afiliados que no registren movimientos, podrán acceder a su cartola de información, solicitándola directamente en su AFP.

Sistema de Multifondos y la libertad de elección por parte del trabajador.

Los Multifondos son las cinco alternativas de inversión, creadas para incrementar el valor de los fondos previsionales de cada trabajador. Posee en su cuenta de capitalización individual.

Se han denominado alfabéticamente - A, B, C, D, E - y se diferencian unas de otras por el nivel de riesgo y

rentabilidad que le dan a sus afiliados. Estos Multifondos fueron creados el año 2002 por la Ley Nº 19.795.

Las AFP deben por obligación, ofrecer a sus afiliados los cuatro fondos menos agresivos, mientras que el fondo A que es el más riesgoso, es de carácter voluntario.

Los afiliados pueden elegir libremente en qué fondo depositar sus ahorros, así como realizar traspasos entre fondos.

LÍMITES DE INVERSIÓN MÁXIMOS Y MÍNIMOS EN INSTRUMENTOS DE RENTA VARIABLE.

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

Los afiliados pensionados y aquellos próximos a la edad de pensionarse, están impedidos por ley de elegir los fondos más riesgosos. Por otra parte, en el caso de los trabajadores que al

afiliarse al Sistema de Pensiones no seleccionen un tipo de Fondo, serán asignados a uno de ellos de acuerdo con su edad.

ALTERNATIVAS DE TIPOS DE FONDOS DE ACUERDO A LA EDAD DE LOS AFILIADOS.

ALTERNATIVAS DE TIPOS DE FONDOS DE ACUERDO A LA EDAD DE LOS AFILIADOS			
TIPO DE FONDO	HOMBRES HASTA 35 AÑOS Y MUJERES HASTA 35 AÑOS	HOMBRES ENTRE 36 Y 55 AÑOS. MUJERES ENTRE 36 Y 50 AÑOS	HOMBRES DESDE 56 AÑOS Y MUJERES DESDE 51 AÑOS, Y PENSIONADOS
El Fondo A "Más riesgoso"	SI	NO	NO
El Fondo B "Riesgoso"	SI	SI	NO
El Fondo C "Intermedio"	SI	SI	SI
El Fondo D "Conservador"	SI	SI	SI
El Fondo E "Más Conservador"	SI	SI	SI

Como Trabajador es importante saber que:
Para cambiarse de fondo, el trabajador afiliado debe completar el formulario Cambio de Fondo de Pensiones, solicitándolo en la ucursal de su AFP o a través de su sitio Web y puede ser realizado cuando el trabajador lo estime conveniente.

Factores que inciden en el cálculo de las pensiones.

- El Sistema de Pensiones considera una serie de factores determinantes al momento del cálculo de una pensión, sea esta de vejez, invalidez o sobrevivencia, estos son:
- El Saldo acumulado en la Cuenta de Capitalización Individual del trabajador durante los años de cotizaciones sumado a las rentabilidades obtenidas desde el comienzo de sus cotizaciones hasta el momento de la pensión.
 - Los beneficiarios de Sobrevivencia

del futuro pensionado, ya que el Sistema deberá resguardar, en el caso de existencia de beneficiarios de sobrevivencia, parte del saldo total de la cuenta del afiliado, con el objetivo de asegurar las pensiones de sobrevivencia en caso de ser requeridas.

- El género del afiliado (masculino o femenino), ya que el Sistema posee fórmulas de cálculo establecidas legalmente de acuerdo a las expectativas de vida, siendo la mujer en Chile el sexo que posee mayor expectativa de vida, originando de manera general, pensiones de menor monto en comparación con los hombres.

• La cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, para aquellos tipos de Pensión de Invalidez y Sobrevivencia, ya que este seguro al encontrarse activo, complementa el saldo total del afiliado.

• La Modalidad de Pensión seleccionada*¹, ya que dependiendo de ella, serán las características de tiempo, variabilidad del monto de la pensión y saldos en caso demuerte del pensionado.

Otros Derechos dirigidos al mejoramiento de las pensiones según grupos objetivos - Subsidios y beneficios estatales del Sistema de Pensiones

La Ley 20.255, también conocida como “Reforma Previsional” (año 2008), introdujo modificaciones y nuevos beneficios al Sistema de Pensiones, con el objetivo de dar

respuesta a una serie de problemas y deficiencias. La principal deficiencia denunciada se encuentra el bajo monto de las pensiones, lo que se agudiza en el caso de las mujeres.

*¹ Las modalidades de pensión son aquellas formas de financiar y administrar cada tipo de pensión y son 4: Retiro programado, renta Vitalicia Inmediata, renta temporal con renta vitalicia diferida y renta vitalicia Inmediata con retiro programado.

Bono por hijo.



CHUMGECHI PU DOMO DOY KÜME
PENSIÓN ENTOBUY EGÜN
MEDIDAS PARA MEJORAR LAS
PENSIONES DE LAS MUJERES

Todas las mujeres tienen derecho a un Bono por cada hijo nacido vivo o adoptado. Esto es una forma de reconocer la maternidad, ya que muchas mujeres dejan el trabajo remunerado para dedicarse a la crianza de los hijos, generando una disminución de la capacidad de generar ahorros previsionales.

Además, se debe sumar la mayor expectativa de vida que poseen las mujeres por sobre los hombres (89 años las mujeres y 83 años los hombres), lo que por el modo de cálculo, se generan pensiones bajas con montos menores a las de los

hombres.

Requisitos:

- Tener 65 años de edad. Sin importar que se pensione a los 60 años.
- Que la mujer se pensione a contar del 1º de julio de 2009.
- Residencia en Chile. Haber vivido en Chile 20 años (Continuos o discontinuos), luego de los 20 años de edad, y además, haber residido en Chile al menos 4 años de los últimos 5 años anteriores a la solicitud.
- Y que se encuentre en uno de los siguientes casos:
 1. Afiliada a una AFP y que no tengan afiliación a otro régimen.
 2. Beneficiarias de PBS o APS de Vejez.
 3. Mujeres que sin estar afiliada a un régimen previsional perciba una pensión de sobrevivencia y tengan derecho a Aporte Previsional Solidario (APS).

¿Cómo se paga el bono a cada beneficiaria?

El Bono por Hijo se hace efectivo al momento de la solicitud de la madre de más de 65 años, y el cálculo de su rentabilidad considera desde el nacimiento de los hijos hasta los 65 años de la madre.

Para las madres con hijos nacidos previamente a julio del año 2009 (fecha de comienzo de este beneficio), la rentabilidad comenzará a partir de

esta fecha y hasta los 65 años de la madre. En los casos que la beneficiara se pensionó a los 60 años, el bono seguirá rentando hasta los 65 años, y solo entonces podrá ser solicitado.

En el caso de los hijos adoptivos, el bono se genera, tanto para la madre biológica, como para la madre adoptiva.

Monto del beneficio y Solicitud.

Será el equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales, vigente en el mes de nacimiento del hijo (El monto se actualiza anualmente y desde Julio 2015 a Julio 2016 corresponde a \$433.800).

Este beneficio puede ser solicitado en la AFP a la que se encuentra afiliada, ante el IPS (Instituto de Previsión Social ex INP) o en el punto de atención Chile Atiende más cercano.

Es importante destacar que este beneficio corresponde a un bono de pago único, es decir se paga una sola vez.

Subsidio previsional para trabajadores Jóvenes.



*DOY MÜLÜNGELE KULLIÑ DOY KÜME
MONGEN MÜLEY KA ANTHÜ
MIENTRAS MÁS AHORRO, MEJOR VEJEZ*

Dada la importancia que tienen las cotizaciones más tempranas en el monto de la Pensión futura, se crea un Subsidio para trabajadores jóvenes. Este Subsidio, busca incentivar la formalidad (contratos de trabajo) de los trabajadores jóvenes (18- 35 años) y aumentar el monto de sus primeras cotizaciones previsionales.

Este Subsidio se divide en 2:

- Subsidio a la Cotización, dirigido al trabajador joven (entre 18 y 35 años), y
- Subsidio a la Contratación del trabajador joven, dirigido al empleador.

Requisitos comunes para ambos subsidios:

1. Los trabajadores deben tener entre 18 y 35 años;
2. Deben tener una remuneración igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. (Actualmente \$361.500-.)
3. Estar dentro de los primeros 24 meses de cotizaciones, continuas o discontinuas desde la afiliación al Sistema de Pensiones, establecido en el Decreto Ley N° 3.500 de 1980.
4. En el caso del empleador, deberá haber pagado las cotizaciones dentro del plazo legal.
 - En el caso del trabajador, de no estar canceladas sus cotizaciones, no será impedimento para la solicitud del Subsidio para el trabajador.

Monto del beneficio.

Tanto el trabajador como su empleador reciben igual monto del beneficio; en el caso del trabajador, este beneficio se integra directamente en su cuenta de capitalización individual.

El monto corresponde al 50% de la cotización en base al sueldo mínimo (Actualmente \$ 24.100)

¿Cómo y dónde se solicita el beneficio?

El trabajador o su empleador deben solicitar el beneficio en el Instituto de Previsión Social (IPS), de forma

presencial y remota a través de su sitio web (www.ips.gob.cl).

Para el caso del trabajador que desea solicitar su Subsidio a la Cotización, requerirá solamente su número de cedula de identidad.

El en caso e los empleador, requerirán Rol de la empresa y los números de cedula de identidad de sus trabajadores.

No es requisito realizar ambas solicitudes de forma conjunta, como tampoco es requerimiento para el trabajador, que su empleador posea el subsidio a la contratación.

Subsidio previsional para trabajadores Pensión Básica Solidaria

La Pensión Básica Solidaria (PBS) es uno de los beneficios que integra el nuevo Pilar Solidario del sistema de pensiones creado por la Ley 20.255 de Reforma Previsional (año 2008).

Corresponde a un beneficio mensual que paga el Estado, a todas aquellas personas que no tengan derecho a pensión en algún sistema previsional y que pertenezcan al 60% de la población más vulnerable. Su monto actual es de \$89.514 (actualizado al 1° de julio 2015).

Se establece como un derecho al que acceden todos quienes cumplan los requisitos que la Ley establece ante las contingencias de vejez e invalidez.

Requisitos Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV):



- Tener 65 años o más (hombres y mujeres).
- No tener derecho a una pensión en un régimen previsional

• Tener a lo menos 20 años de residencia en Chile – continuos o discontinuoscontados desde los 20 años de edad del solicitante. Además, haber vivido en el país al menos 4 de los últimos 5 años anteriores a la solicitud.

• Contar con Ficha de Protección Social (no importa el puntaje). Esta se solicita en la Municipalidad respectiva.

• Pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización (determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud)

Requisitos Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI):

• Tener entre 18 y menos de 65 años de edad (hombres y mujeres).

• No tener derecho a una pensión en un régimen previsional

• Ser declarado inválido por las Comisiones Médicas de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones, a excepción de los actuales imponentes del IPS que continuarán con su actual sistema de calificación de invalidez (COMPIN).

• Tener residencia en el país por un período mínimo de 5 años en los últimos 6 años anteriores a la solicitud.

• Contar con Ficha de Protección Social (no importa el puntaje). Esta se solicita en la Municipalidad respectiva.

• Pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización (determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud)

Reajuste del Beneficio

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

¿Dónde se solicita el Beneficio? En oficinas del Instituto de Previsión Social (IPS), su AFP, Compañía de Seguros o Municipalidad, presentando la cédula de identidad. Consideraciones importantes.

Este beneficio está sujeto a un proceso de revisión anual por parte del IPS, destinado a verificar que el beneficiario mantiene todos los requisitos exigidos por la Ley.

Si el IPS detecta que una persona ha dejado de cumplir con uno o más requisitos de acceso, se procederá a la extinción del beneficio, mediante una resolución fundada que es notificada al afectado mediante carta certificada a su domicilio.

Aporte previsional Solidario (APS).

La Pensión Básica Solidaria (PBS) es Este beneficio al igual que la Pensión Básica Solidaria, forma parte del Pilar Solidario del Sistema de pensiones y es de cargo del Estado.

Se establece como un derecho garantizado por Ley y corresponde a un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de todos quienes cumplan los requisitos que la Ley establece ante las contingencias de vejez e invalidez.

Requisitos del Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV):

- Tener 65 años o más (hombres y mujeres).
- Recibir una pensión de vejez o sobrevivencia menor a \$290.395 (monto bruto), ya sea de una AFP, Compañía de Seguros, IPS (ex INP), o una pensión de sobrevivencia por la Ley de Accidentes del Trabajo.
- Tener a lo menos 20 años de residencia en Chile —continuos o discontinuos— contados desde los 20 años de edad. Además, haber vivido en el país al menos 4 de los últimos 5 años anteriores a la solicitud.
- Contar con su Ficha de Protección Social (no importa el puntaje). Esta se solicita en la Municipalidad respectiva.
- Pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización y que es determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud.

Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI)

- Tener más de 18 y menos 65 años de edad (hombres y mujeres).
- Que la pensión propia de invalidez, de sobrevivencia o la suma de pensiones que perciba sea inferior a la PBS (actualmente \$89.514)
- Ser declarado inválido por las Comisiones Médicas de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones.
- Tener residencia en el país por un período mínimo de 5 años en los últimos 6 años anteriores a la solicitud.
- Contar con Ficha de Protección Social (no importa el puntaje). Esta se solicita en la Municipalidad respectiva.
- Pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización y que es determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud.

¿Dónde se solicita el beneficio?

En oficinas del Instituto de Previsión Social (IPS), su AFP, Compañía de Seguros o Municipalidad, presentando la cédula de identidad.

Consideraciones importantes para ambos beneficios.

Este beneficio está sujeto a un proceso de revisión anual por parte del IPS, destinado a verificar que el beneficiario mantiene todos los requisitos exigidos por la ley.

Si el IPS detecta que una persona ha dejado de cumplir con uno o más requisitos de acceso, se procederá a la extinción del beneficio, mediante una resolución fundada que es notificada al afectado mediante carta certificada a su domicilio.

2. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hablar de Seguridad y Salud en el Trabajo se refiere a los derechos que posee todo trabajador a desarrollar su labor bajo condiciones seguras, que reduzcan o disminuyan de manera significativa los riesgos que están presentes en toda actividad laboral.

Ley 16.744, seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Objetivo).

Con el objetivo de otorgar protección ante los riesgos y posibles enfermedades que se generan a causa o con ocasión del trabajo, se crea el Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Los beneficios que otorga el Seguro son:

- Atenciones médicas
- Medicamentos
- Rehabilitación y,
- Licencias médicas por incapacidad laboral.

Asimismo, otorga pensiones en aquellos casos de accidente o enfermedad laboral con resultado de invalidez o muerte.

Personas protegidas y financiamiento del Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Este Seguro, vigente desde el año 1968, protege no solo a trabajadores, sino también a Estudiantes de establecimientos fiscales y privados.

Los trabajadores protegidos por este Seguro son todos aquellos trabajadores que desempeñan su labor de forma dependiente (con contrato de trabajo), cotización a cargo del empleador.

También se encuentran protegidos por este seguro los trabajadores que ejercen una actividad independiente o por cuenta propia.

En este caso, la cotización es de cargo del propio trabajador, y para la obtención de las coberturas, el trabajador debe encontrarse al día en el pago de sus cotizaciones.

Cotización para Seguridad y Salud en el Trabajo.



La cotización para Seguro de Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales está compuesto por:

- una cotización básica general del 0,95% de las remuneraciones imponibles del trabajador, que es de cargo del empleador (en el caso de los trabajadores dependientes y de cargo del propio trabajador para el caso de los trabajadores independientes.
- y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo que no excede de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también es de cargo del empleador y de cargo del propio trabajador en el caso de los trabajadores independientes.



REKÜLUWÜN PU KÜDAWBE MÜLELE ALLBÜLUGÚN KA KUTXAN.
SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO CONTRA RIESGOS DE
ACCIDENTES DEL TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Como Trabajador es importante saber que:

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.

La cotización para Seguro de Derechos asociados a la cotización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los derechos que posee un trabajador a través del Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son:

1. Prestaciones Médicas: Las Prestaciones Médicas se otorgan gratuitamente a los trabajadores que sufran algún accidente del trabajo, trayecto o una enfermedad profesional, cubriendo desde la atención médica primaria o de urgencia, hasta la rehabilitación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas y comprenden:

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

2. Prestaciones Económicas: Las Prestaciones Económicas se establecen con el objeto que el trabajador lesionado mantenga su ingreso económico mientras dure el tratamiento y se encuentre con licencia. Su porcentaje variará según el tipo de incapacidad que

haya experimentado (Pérdida de Capacidad de Ganancia).

Las hay por:

- Incapacidad temporal, derivadas de toda lesión que se origina por un accidente del trabajo o enfermedad profesional y que, luego del tratamiento médico, permite la recuperación total del trabajador y su reintegro al trabajo.

- Incapacidad Permanente (Invalidez), derivadas de una lesión causada por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional produce consecuencias de carácter permanente, afectando la capacidad de ganancia del trabajador, al quedar físicamente disminuido.

- Muerte del trabajador/a, la cual da lugar a:

- Asignación por muerte (cuota mortuoria), considera un monto máximo de 3 ingresos mínimos.
- Pensión por supervivencia (Sobrevivencia)

Características y definición de un accidente laboral, de trayecto y una enfermedad profesional.

¿Qué es un accidente laboral?

Un accidente laboral es el que le sucede al trabajador durante su jornada laboral y le produce incapacidad o muerte.

Un accidente laboral puede ocurrir durante actividades gremiales, de

capacitación o en el desarrollo de cualquier actividad relacionada con la labor que desempeña.

¿Qué es un accidente de trayecto?

Es aquel que ocurre en el trayecto de ida o regreso entre la casa y el lugar de trabajo.

El trayecto entre dos lugares de trabajo también se considera accidente del trabajo, siendo de responsabilidad del trabajo de destino, gestionar y derivar al trabajador al centro asistencial.

¿Qué debe hacer un trabajador/a en caso de accidente laboral o de trayecto?

Antes que todo el trabajador debe **informar a su empleador** para que éste lo derive inmediatamente al establecimiento de salud asistencial del organismo que administra el Seguro. Este organismo será la Mutual de Seguridad que ha sido contratada por la empresa y deberá otorgarle las prestaciones y beneficios al trabajador en caso de requerirlos.

Si por razones de fuerza mayor el empleador no cumpliera con la obligación de derivar al trabajador al centro asistencial que corresponda o si el empleador no toma conocimiento del accidente, **el trabajador podrá recurrir por sus propios medios a la Mutual a la que está adherida la empresa o al hospital más cercano.** Donde deberá ser atendido de inmediato.

Habitualmente en las empresas la labor de recepcionar los avisos

de accidente laboral o de trayecto corresponde al **departamento de Recursos Humanos o Bienestar**, siendo la instancia a través de la cual en trabajador deberá contactarse para informar su accidente.

Una vez atendido el trabajador, la institución de salud emitirá un dictamen que el trabajador presentará en la Mutual contratada por su empresa o en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), según sea el caso.

¿Qué es una enfermedad profesional?

Una Enfermedad Profesional es aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realiza un trabajador, y que le produce una incapacidad o la muerte.

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

De lo contrario, será considerada como una enfermedad Común.

Rol de instituciones administradoras de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La administración del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales está a cargo del:

- Instituto de Seguridad Laboral (ISL), institución Pública, y

- de las Mutualidades de Empleadores, encontrándose dentro de este grupo, las siguientes:

- Asociación Chilena de Seguridad ACHS.
- Instituto de Seguridad del Trabajo IST.
- Mutual de Seguridad MS.

A los anteriores, debe agregarse a las empresas con administración delegada, que administran ciertos beneficios del seguro.

Su rol fundamental es administrar el Seguro con eficiencia y eficacia, asegurando el respeto de los derechos de los trabajadores, ejerciendo oportuna y adecuadamente las acciones de prevención, capacitando y asesorando a las empresas, departamentos de prevención y comités paritarios y entregando las prestaciones médicas y económicas con adecuados niveles o estándares de calidad y oportunidad.

3. Salud.

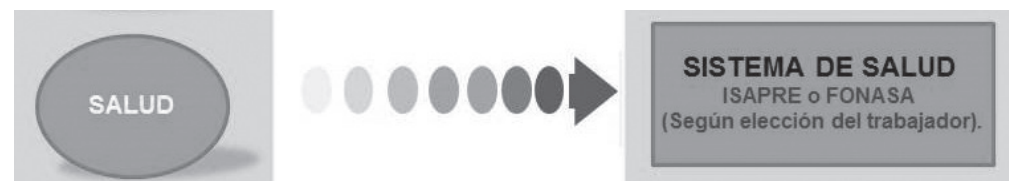
En Chile las personas cuentan con un sistema mixto de Salud, es decir, un sistema que combina:

un componente estatal administrado por el Fondo Nacional de Salud (FONASA), con otro privado, conformado por las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) y por profesionales de la salud que ejercen sus labores de manera particular.

El Fondo Nacional de Salud (FONASA), funciona bajo un esquema solidario, financiado con aportes del Estado más los aportes que realizan

los trabajadores a través del pago del 7% calculado sobre la base de su renta imponible.

El Sistema de Salud Privado por su parte, está conformado por las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), las que operan como un sistema de seguros de salud basados en contratos individuales pactados con las personas, cuyos beneficios otorgados dependen directamente del monto de la prima cancelada.



Cotización para Salud

Los trabajadores y trabajadoras que tienen un contrato de trabajo están obligados a cotizar en un sistema de salud, teniendo la libertad de escoger entre el sistema público (FONASA) o el privado (ISAPRE).

El porcentaje de pago estará entonces en directa relación con el Sistema de Salud escogido por el trabajador.

- Si el trabajador decide afiliarse a FONASA, su porcentaje de cotización corresponderá al 7% calculado sobre la base de su

renta imponible.

- Si el trabajador decide contratar un plan de Salud con una ISAPRE, el porcentaje de cotización dependerá del valor del plan de salud contratado, el que podrá sobrepasar el monto correspondiente al 7% de su imponible.

Derechos asociados al pago de la cotización en Salud.

La cotización para salud entrega al trabajador (Afiliado a FONASA o ISAPRE), los siguientes derechos:

- **Atención de Salud Libre Elección:** 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.
- **Licencia Médica:** En el caso de enfermarse, el trabajador tiene derecho a 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 éste último.
- **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.

- **Acceso Universal Garantías Explícitas (AUGE – GES):** El AUGE o GES, es el derecho que otorga la ley a todos los afiliados a FONASA e ISAPRES y a sus respectivas cargas para ser atendidos en condiciones especiales que garantizan su acceso, calidad, oportunidad y protección financiera, en caso de sufrir cualquiera de los problemas de salud definidos por el Ministerio de Salud.
- **Subsidio Maternal – Permiso Pre y Post Natal:** La ley protege la maternidad de las mujeres trabajadoras, reconociendo una serie de coberturas durante el estado de embarazo y después del nacimiento del hijo/a.

La supervigilancia del Sistema de Salud (público y privado) es de competencia de la Superintendencia de Salud regulando y fiscalizando el funcionamiento de las ISAPRES y FONASA respecto a las normas legales, además de fiscalizar a todos los prestadores de salud pública y privada, respecto de su acreditación y certificación.

Importante saber que:

Para el caso de los trabajadores independientes, será necesario contar con sus cotizaciones de Salud y AFP al día para acceder al Subsidio por incapacidad laboral y Subsidio Maternal – Permiso Pre y Post Natal.

4. Seguro de Cesantía.

Cuando una persona deja de trabajar por renuncia o por despido, enfrenta una situación muy difícil. Para apoyar a los/las trabajadores/as que pasan por esta condición, se creó el Seguro de Cesantía.

El Seguro de Cesantía es el instrumento de la Seguridad Social destinado a proteger a los trabajadores y trabajadoras durante los períodos de desempleo. Creado mediante la Ley N°19.728 de octubre de 2002, proporciona:

- Ingresos monetarios.
- Asistencia para la búsqueda de un nuevo trabajo.
- Capacitación.
- Y otros beneficios, tales como cobertura de salud y asignaciones

familiares a todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo

Personas con Derecho al Seguro de Cesantía

Todos los trabajadores y trabajadoras que laboren en Chile acogidos al Código del Trabajo tienen derecho al Seguro de Cesantía.

Los trabajadores que han sido contratados a partir del 2 de octubre del 2002, son afiliados por Ley obligatoriamente al Seguro de Cesantía.

Quienes tienen contratos vigentes con anterioridad a esa fecha, pueden afiliarse voluntariamente en cualquier sucursal de AFC (no se requiere de la autorización del empleador, basta sólo la decisión del trabajador).



NORDUNGUN REKÜLUAM ABTUBLE KÜDAW

Como Trabajador es importante saber que el Seguro de Cesantía no incluye a:

Empleados públicos

Funcionarios de las Fuerzas Armadas (FF.AA.) y de Orden

Trabajadores independientes

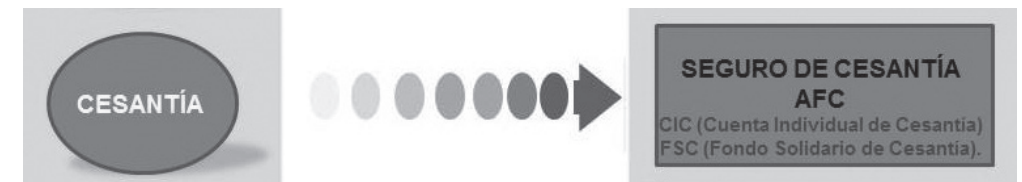
Trabajadores menores de 18 años

Trabajadores con contrato de aprendizaje.

Trabajadoras de casa particular.

Trabajadores pensionados, excepto aquellos pensionados por invalidez parcial.

Financiamiento y cotización del Seguro de Cesantía.



El Seguro de Cesantía es financiado de manera tripartita, con aportes de:

- El propio trabajador.
- El empleador
- y del Estado.



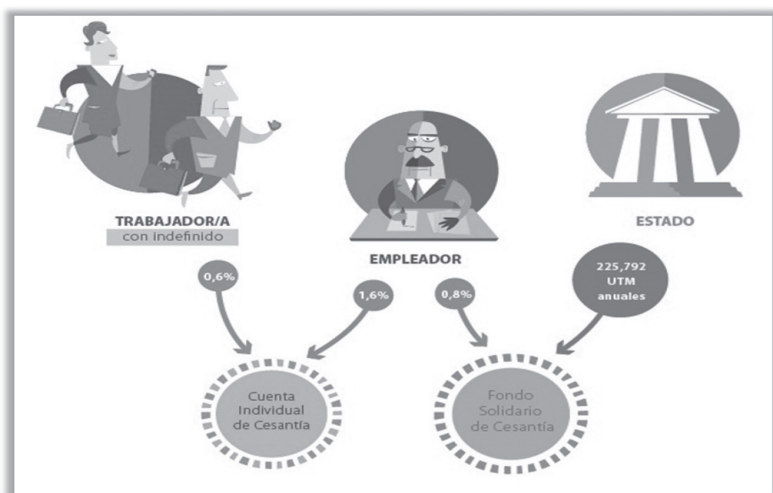
Estos aportes se combinan para generar ahorros en:

- Cuentas Individuales por Cesantía (CIC), las que son patrimonio de los trabajadores
- Y el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), que es fondo de reparto financiado por una fracción de la cotización total del empleador y por aportes del Estado.
- Para los Trabajadores con contrato indefinido, su cotización para el Seguro de Cesantía corresponde al 0,6% de su ingreso imponible sumado a una cotización que realiza el empleador correspondiente al 1,6%. Ambas

cotizaciones directamente a la cuenta individual del trabajador. Además el empleador realiza una cotización adicional del 0,8% al Fondo Solidario de Cesantía.

- En cambio para el caso de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo, su cotización es del 0%, y la cotización del empleador a su Cuenta de Cesantía Individual corresponde al 3% calculado sobre la base de su ingreso imponible.

Financiamiento del Seguro para trabajadores con contrato a plazo indefinido



¿Cómo funciona? /Cuenta individual de Cesantía

Para solicitar el Seguro de Cesantía con cargo a mi Cuenta Individual, debo:

- Estar cesante, condición que se debe acreditar con un documento válido, como por ejemplo el finiquito, entre otros.
- Tener cotizaciones desde la fecha de afiliación o desde la fecha de cobro del último giro registrado en su cuenta individual:

- 6 cotizaciones si poseo contrato a Plazo Fijo.
- 12 cotizaciones si poseo contrato a Plazo Indefinido.

El trabajador desempleado, puede obtener tantos pagos como los recursos de su Cuenta Individual de Cesantía (CIC) le permitan, siempre y cuando continúe cesante.

El trabajador cesante puede cobrar el Seguro de Cesantía con cargo de la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) a todo evento, independiente de la causal de despido.

Como Trabajador es importante saber que:

Los recursos acumulados en la Cuenta Individual son siempre de propiedad del trabajador.

Los dineros acumulados ganan rentabilidad y no pagan impuestos al momento del retiro.

Al pensionarse el trabajador puede traspasar los fondos de su AFP o retirarlos en un solo giro.

Si fallece, los recursos acumulados en la CIC, se entregan a sus beneficiarios o herederos.

Al percibir el Seguro de Cesantía, el trabajador mantiene los beneficios de Salud de FONASA.

Cuando ésta se acaba, y el trabajador cumple ciertos requisitos, puede acudir al Fondo de Cesantía Solidario, mientras encuentra un nuevo trabajo.

Fondo de Cesantía Solidario (FCS)

Para solicitar el Seguro de Cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, el trabajador debe:

- Estar cesante, condición que se debe acreditar con un documento válido, por ejemplo el finiquito, entre otros.
- Registrar en su Cuenta Individual un saldo insuficiente para financiar los pagos del seguro.
- Tener 12 cotizaciones registradas en el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) en los 24 meses anteriores al despido.
- De estas cotizaciones, 3 de ellas deben ser continuas y con un mismo empleador.
- Mientras reciba pagos con cargo al Fondo de Cesantía Solidario debe presentarse mensualmente a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de su comuna.

Haber sido despedido por las siguientes causas de término de contrato:

- Vencimiento del plazo convenido en el contrato (causal 159-4).
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (causal 159-5).
- Caso fortuito o fuerza mayor (causal 159-6).

- Necesidad de la empresa (causal 161).
- Empleador sometido a un procedimiento concursal de liquidación (causal 163 bis).

Antes de otorgar cualquier beneficio con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, la institución administradora de los fondos de Cesantía (AFC), envía los antecedentes a la OMIL correspondientes al domicilio del trabajador, a fin de que ésta pueda certificar la cesantía y ofrecer al trabajador cesante un trabajo o una beca de capacitación financiada por SENCE (Independiente al tipo de contrato, fijo o indefinido).

III. FICHAS RESÚMENES DE BENEFICIOS.

Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV)

¿Qué es la Pensión Básica Solidaria?	Una pensión que entrega el Estado a los que nunca han cotizado en algún sistema de pensiones. Su monto actual es de \$89.514 (actualizado al 1° de julio 2015)
¿Quiénes pueden solicitar una Pensión Básica Solidaria de vejez?	Todas aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos: Tener 65 años o más (hombres y mujeres). No tener derecho a una pensión en un régimen previsional. Tener a lo menos 20 años de residencia en Chile – continuos o discontinuos- contados desde los 20 años de edad del solicitante. Además, haber vivido en el país al menos 4 de los últimos 5 años anteriores a la solicitud. Contar con Ficha de Protección Social (no importa el puntaje). Esta se solicita en la Municipalidad respectiva. Pertener al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización (determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud)
Reajuste del beneficio	El beneficio se reajusta automáticamente en el 100% de la variación del IPC de los últimos 12 meses contados desde el último reajuste. Cuando la variación del IPC supere el 10%, el reajuste será inmediato, aunque no hayan transcurrido 12 meses.
¿Dónde solicitarla?	En las oficinas del Instituto de Previsión Social (IPS, ex INP) o en su municipalidad, presentando su cédula de identidad vigente y contando previamente con su ficha de protección social.

Consideraciones importantes	Este beneficio está sujeto a un proceso de revisión anual por parte del IPS, destinado a verificar que el beneficiario mantiene todos los requisitos exigidos por la Ley. Si el IPS detecta que una persona ha dejado de cumplir con uno o más requisitos de acceso, se procederá a la extinción del beneficio, mediante una resolución fundada que es notificada al afectado mediante carta certificada a su domicilio. La PBSV no es compatible con un contrato laboral, ya que al realizar cotizaciones previsionales en el Sistema de Pensiones deja de cumplir el requisito de “no tener derecho a pensión”, perdiendo el beneficio.
------------------------------------	--

Pensión Básica Solidaria PBS de Invalidez (PBSI)

¿Qué es la Pensión Básica Solidaria?	Una pensión que entrega el Estado a los que nunca han cotizado en algún sistema de pensiones. Su monto actual es de \$89.514 (actualizado al 1° de julio 2015)
Quiénes pueden solicitar una Pensión Básica Solidaria de Invalidez?	Todas aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos: - Tener entre 18 y menos de 65 años de edad (hombres y mujeres). - No tener derecho a una pensión en un régimen previsional. - Ser declarado inválido por las Comisiones Médicas de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones, a excepción de los actuales imponentes del IPS que continuarán con su actual sistema de calificación de invalidez (COMPIN). - Tener residencia en el país por un período mínimo de 5 años en los últimos 6 años anteriores a la solicitud. - Contar con Ficha de Protección Social (no importa el puntaje). Esta se solicita en la Municipalidad respectiva. - Pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización (determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud).
Reajuste del beneficio	El beneficio se reajusta automáticamente en el 100% de la variación del IPC de los últimos 12 meses contados desde el último reajuste. Cuando la variación del IPC supere el 10%, el reajuste será inmediato, aunque no hayan transcurrido 12 meses.
¿Dónde solicitarla?	En las oficinas del Instituto de Previsión Social (IPS, ex INP) o en su municipalidad, presentando su cédula de identidad vigente y contando previamente con su ficha de protección social.

Consideraciones importantes	Este beneficio está sujeto a un proceso de revisión anual por parte del IPS, destinado a verificar que el beneficiario mantiene todos los requisitos exigidos por la Ley. Si el IPS detecta que una persona ha dejado de cumplir con uno o más requisitos de acceso, se procederá a la extinción del beneficio, mediante una resolución fundada que es notificada al afectado mediante carta certificada a su domicilio.
¿Qué pasa con la PBS de invalidez si el pensionado que recibe dicho beneficio trabaja remuneradamente?	El beneficiario de la PBSI, que inicie o reinicie actividades laborales, mantendrá sus derechos bajo el siguiente esquema: a) Mantendrá el 100% de la PBS de invalidez, para aquellos beneficiarios que perciben un ingreso laboral mensual igual o inferior a un ingreso mínimo mensual. b) La PBSI se reducirá cuando el trabajador perciba entre un ingreso mínimo mensual y 2 ingresos mínimos mensuales. Lo anterior, se hará efectivo a partir del tercer año en que el beneficiario perciba dichos ingresos laborales. c) Las personas inválidas que perciban un ingreso laboral mensual superior a dos veces el ingreso mínimo mensual, dejarán de percibir la pensión básica solidaria de invalidez. Lo anterior, se hará efectivo a partir del tercer año en que el beneficiario perciba dichos ingresos laborales y sólo se aplicará el cincuenta por ciento de la reducción al beneficio. A contar del cuarto año se aplicará la totalidad de la reducción. Los plazos anteriores se computarán nuevamente si el beneficiario deja de percibir ingresos por un plazo de dos años continuos. En todo caso si el beneficiario deja de percibir ingresos laborales mensuales, recuperará el beneficio de la PBI.

Aporte previsional Solidario de Vejez (APSV)

¿Qué es el Aporte Previsional Solidario de Vejez?	Es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de vejez o sobrevivencia, menor a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS), actualmente \$290.395 mensuales.
¿Quiénes pueden solicitar el Aporte Previsional Solidario de Vejez?	Todas aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos: Tener 65 años o más (hombres y mujeres). Recibir una pensión de vejez o sobrevivencia menor a \$290.395 (monto bruto), ya sea de una AFP, Compañía de Seguros, IPS (ex INP), o una pensión de sobrevivencia por la Ley de Accidentes del Trabajo. Tener a lo menos 20 años de residencia en Chile – continuos o discontinuos- contados desde los 20 años de edad. Además, haber vivido en el país al menos 4 de los últimos 5 años anteriores a la solicitud. Contar con su Ficha de Protección Social (no importa el puntaje). Esta se solicita en la Municipalidad respectiva. Pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización y que es determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud.
Monto del beneficio	El APSV dependerá del monto de la pensión base que posea cada beneficiario y su valor se recalculará cada vez que se reajuste el valor de la PBS y la PMAS (\$290.395-.)
¿Dónde solicitarlo?	En oficinas del Instituto de Previsión Social (IPS), su AFP, Compañía de Seguros o Municipalidad, presentando la cédula de identidad.

Consideraciones importantes	Este beneficio está sujeto a un proceso de revisión anual por parte del IPS, destinado a verificar que el beneficiario mantiene todos los requisitos exigidos por la Ley. Si el IPS detecta que una persona ha dejado de cumplir con uno o más requisitos de acceso, se procederá a la extinción del beneficio, mediante una resolución fundada que es notificada al afectado mediante carta certificada a su domicilio.
¿Qué pasa con el APS de vejez si el pensionado que recibe dicho beneficio trabaja?	Dependiendo el ingreso percibido, el beneficiario podría sufrir una variación de puntaje de su Instrumento Técnico de Focalización. De esta forma podría quedar fuera del porcentaje necesario (60% de la población más pobre) y dejaría de percibir el beneficio de APSV.

Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI)

¿Qué es el Aporte Previsional Solidario de Invalidez?	Es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de invalidez, cuyo monto sea menor al de una Pensión Básica Solidaria (PBS, actualmente \$89.514).
¿Quiénes pueden solicitar el Aporte Previsional Solidario de Invalidez?	Todas aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos: Tener más de 18 y menos 65 años de edad (hombres y mujeres). Que la pensión propia de invalidez, de sobrevivencia o la suma de pensiones que perciba sea inferior a la PBS (actualmente \$89.514) Ser declarado inválido por las Comisiones Médicas de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones. Tener residencia en el país por un período mínimo de 5 años en los últimos 6 años anteriores a la solicitud. Contar con Ficha de Protección Social (no importa el puntaje). Esta se solicita en la Municipalidad respectiva. Pertenecer al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización y que es determinado por el IPS una vez ingresada la solicitud.
Monto del beneficio	El APS de invalidez ascenderá a la cantidad que se obtenga de descontar el monto de la pensión o suma de pensiones que perciba la persona inválida, del valor de la PBS de invalidez (Actualmente \$89.514).
¿Dónde solicitarlo?	En oficinas del Instituto de Previsión Social (IPS), su AFP, Compañía de Seguros o Municipalidad, presentando la cédula de identidad.

Consideraciones importantes	Este beneficio está sujeto a un proceso de revisión anual por parte del IPS, destinado a verificar que el beneficiario mantiene todos los requisitos exigidos por la Ley. Si el IPS detecta que una persona ha dejado de cumplir con uno o más requisitos de acceso, se procederá a la extinción del beneficio, mediante una resolución fundada que es notificada al afectado mediante carta certificada a su domicilio.
¿Qué pasa con el APS de invalidez si el pensionado que recibe dicho beneficio trabaja remuneradamente?	El beneficiario del APSI, que inicie o reinicie actividades laborales, mantendrá sus derechos bajo el siguiente esquema: a) Mantendrá el 100% de la APS de invalidez, para aquellos beneficiarios que perciben un ingreso laboral mensual igual o inferior a un ingreso mínimo mensual. b) El APSI se reducirá cuando el trabajador perciba entre un ingreso mínimo mensual y 2 ingresos mínimos mensuales. Lo anterior, se hará efectivo a partir del tercer año en que el beneficiario perciba dichos ingresos laborales. c) Las personas inválidas que perciban un ingreso laboral mensual superior a dos veces el ingreso mínimo mensual, dejarán de percibir el aporte previsional solidario de invalidez. Lo anterior, se hará efectivo a partir del tercer año en que el beneficiario perciba dichos ingresos laborales y sólo se aplicará el cincuenta por ciento de la reducción al beneficio. A contar del cuarto año se aplicará la totalidad de la reducción. Los plazos anteriores se computarán nuevamente si el beneficiario deja de percibir ingresos por un plazo de dos años continuos. En todo caso si el beneficiario deja de percibir ingresos laborales mensuales, recuperará el beneficio del APSI.

Bono por Hijo

¿En qué consiste este bono?	El bono por hijo nacido vivo o adoptado es un aporte en dinero que entrega el Estado para incrementar las pensiones de las mujeres. Se otorga a todas las mujeres que cumplan con los requisitos legales y se pensionen a contar del 1° de julio de 2009 por el sistema de pensiones solidarias o D.L. 3.500 (AFP), o adquieran derecho a una pensión de sobrevivencia a contar de dicha fecha.
Monto del beneficio	El bono equivale al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales. Actualmente correspondería a \$433.800-. El cálculo se realiza de la siguiente forma: Si el hijo nació antes del 1° de julio de 2009, se aplicará el ingreso mínimo vigente en julio de 2009. Si el hijo nació después del 1° de julio de 2009, el ingreso mínimo corresponderá al monto que estaba vigente durante el mes en que nació.
Rentabilidad del beneficio	Al Bono por hijo se le aplica una tasa de rentabilidad por cada mes completo, contado desde el mes del nacimiento del hijo (o del 1° de julio 2009, según sea el caso) hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años. La tasa de rentabilidad será en ambos casos equivalente a la rentabilidad nominal anual promedio de los Fondos Tipo C, descontadas las comisiones de administración de las AFP.
Requisitos	- Tener cumplidos 65 años de edad o más, - Haber vivido al menos 20 años en Chile y 4 de los últimos 5 años anteriores a la solicitud del beneficio, - Pensionarse a partir del 1° de julio de 2009.

¿Quiénes tienen derecho al Bono por Hijo?	Pensionadas por AFP o Compañía de Seguros, a contar del 1 de julio de 2009, en adelante. Mujeres con Pensión Básica Solidaria (PBS) que hayan comenzado a recibir el beneficio después del 1 de julio de 2009. Pensionadas por sobrevivencia (montepío o viudez, como también se le conoce) ya sea de una AFP, Compañía de Seguros o del IPS, sin estar afiliadas a un sistema previsional y que tengan derecho a Aporte Previsional Solidario (APS).
¿Quiénes no tienen derecho al bono por hijo?	Pensionadas por AFP o Compañía de Seguros, con anterioridad al 1° de julio 2009. Mujeres con Pensión Básica Solidaria (PBS) que hayan comenzado a recibir el beneficio antes del 1 de julio de 2009. Pensionadas por vejez del Sistema Antiguo (ex Cajas). Pensionadas y/o beneficiarias de los sistema de DIPRECA y CAPREDENA.
¿Cómo se paga el bono a cada beneficiaria?	El Bono por Hijo No se paga al momento del nacimiento del hijo, sin embargo, a esa fecha se fija su monto y comienza a generar rentabilidad. En el caso de los hijos adoptivos, el bono se genera, tanto para la madre biológica, como para la madre adoptiva. • Mujeres afiliadas al decreto ley N° 3.500, de 1980. En este caso, la o las bonificaciones se depositarán en su cuenta de capitalización individual, incrementando el monto de su pensión. Esto ocurrirá a partir de los 65 años. • Mujeres beneficiarias de PBS de Vejez. En este caso, el Instituto de Previsión Social (IPS) calcula una pensión autofinanciada de referencia, considerando como su saldo la o las bonificaciones que por hijo nacido vivo les correspondan.

	Mujeres con pensión de sobrevivencia no afiliadas a AFP o IPS, se les calcula una pensión autofinanciada de referencia, considerando como su saldo la o las bonificaciones que por hijo nacido vivo les correspondan. En este caso, el monto resultante se sumará al APS que le corresponda.
¿Dónde se solicita el Bono?	Cumpliendo con los requisitos, la mujer puede solicitar el beneficio en cualquier sucursal de ChileAtiende (en las que funciona el IPS), en su Municipalidad o en su AFP, sólo si está afiliada a una.
Consideraciones importantes	Recuerde que si una mujer pensionada por sobrevivencia (viudez o montepío) del IPS se afilia a una AFP para acceder al Bono por Hijo, pierde el derecho a ser causante de Asignación por Muerte del antiguo sistema de pensiones, y pasa a ser causante de Cuota Mortuoria en el sistema de capitalización individual, siempre y cuando el saldo de la cuenta, a su fallecimiento, sea mayor o igual a 15 UF.

Subsidio a la Cotización de Trabajadores Jóvenes (Ley 20.255)

¿En qué consiste este Subsidio?	Es un subsidio que tiene como objetivo incrementar los fondos previsionales de los trabajadores jóvenes mediante un aporte mensual a su cuenta de capitalización en las primeras cotizaciones.
Monto del subsidio	El monto mensual de este subsidio equivale al 50% de una cotización previsional sobre un ingreso mínimo mensual. Actualmente corresponde a \$ 12.050-.
¿Dónde se deposita este subsidio?	Este beneficio es depositado directamente en la cuenta de capitalización individual del trabajador durante las primeras 24 cotizaciones previsionales que el trabajador haga en su AFP, sean éstas continuas o discontinuas, y puede ser solicitado por el trabajador, durante todo el año, en cualquier sucursal de ChileAtiende. También puede postular en su AFP y a través de la página web del IPS, www.ips.gob.cl .
Requisitos para acceder al subsidio:	• Los trabajadores deben tener edades entre 18 y 35 años; • Los trabajadores deben percibir una remuneración igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual; • Tener menos de 24 cotizaciones continuas o discontinuas en su AFP.
¿Dónde se solicita el este Subsidio?	Puede ser solicitado por el trabajador, durante todo el año, en cualquier sucursal de ChileAtiende. También puede ser solicitado ante la AFP del trabajador y a través de la página web del IPS, www.ips.gob.cl .

Consideraciones importantes

- Los trabajadores jóvenes que experimenten un aumento de su remuneración imponible durante el período del beneficio, seguirán percibiendo el subsidio siempre que ese aumento no supere los 2 ingresos mínimos mensuales, y dicho aumento ocurra en el mes décimo tercero de percepción del beneficio o en adelante.
- El Subsidio a la Cotización es compatible con el Subsidio al Empleo Joven otorgado por el SENCE, por tanto los trabajadores pueden solicitar y percibir ambos beneficios.
- El Subsidio a la Cotización es incompatible con el pago del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), debido a que el costo del Seguro será de cargo del trabajador cuando éste se encuentre percibiendo el Subsidio. Una vez deje de percibirlo el Seguro debe ser pagado por el empleador.

Obligatoriedad de cotizaciones previsionales trabajadores independientes que emiten boletas a honorarios.

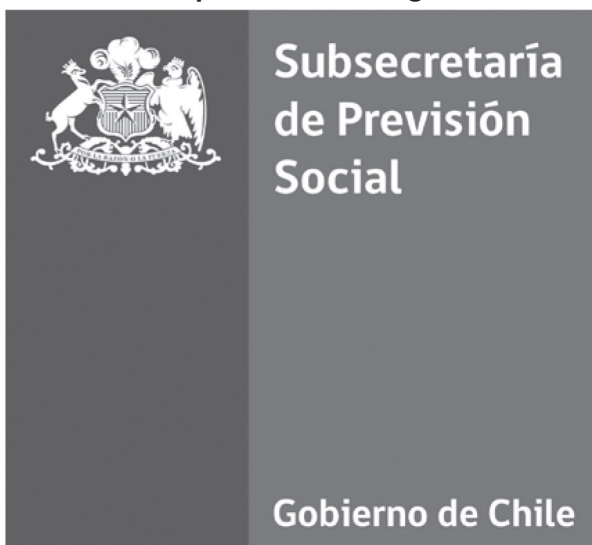
¿En qué consiste esta obligatoriedad?	Consiste en la obligación de realizar cotizaciones previsionales para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y salud, los trabajadores independientes que emiten boletas a honorarios, tal como lo estableció la ley de reforma previsional 20.255 (año 2008).
¿Quiénes son los trabajadores a "honorarios"?	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".
¿Qué trabajadores a honorarios estarán obligados a cotizar?	- Las personas que emiten boletas de honorarios por su trabajo o servicio, cuya Renta Imponible Anual sea mayor a un Ingreso Mínimo (Ingreso Mínimo Mensual actual: \$241.000.-). - Trabajadores que emitan boletas de honorarios y, además, tengan un contrato de trabajo como dependiente por una remuneración inferior al límite imponible (73,2 UF mensuales), deberán cotizar por los ingresos que reciban por concepto de honorarios considerando el máximo imponible anual. (73,2 UF x 12 = 878,4 UF)
¿Quiénes estarán exentos de esta obligatoriedad?	- 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 73,2 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.
¿Cómo podrá otizar el trabajador a honorarios?	El trabajador independiente que emite boletas de honorarios cuenta con dos modalidades de pago para realizar sus cotizaciones previsionales: Una Anual y obligatoria. Una forma mensual y voluntaria.
¿Cómo podrá cotizar el trabajador a honorarios?	El trabajador independiente que emite boletas de honorarios cuenta con dos modalidades de pago para realizar sus cotizaciones previsionales: Una Anual y obligatoria. Una forma mensual y voluntaria.
Cuál es la renta imponible por la cual deberán cotizar los trabajadores independientes a honorarios.	La ley define como renta imponible de los trabajadores a honorarios, el 80% de la suma de boletas a honorarios emitidas durante un año calendario (Enero a diciembre), con un tope imponible anual de 878.4 UF (\$21.500.000 al 17 del 02 de 2015). Para aquellos que desean cancelar sus cotizaciones de forma mensual, deberán calcular el 80% del total de ingreso por concepto de boletas de honorarios mensuales.
¿Cuáles son los porcentajes que debe cancelar el trabajador para cumplir el pago de cotizaciones previsionales?	- Cotización para Pensión: 10%, destinado al fondo de pensión de propiedad del afiliado. 1,15% Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. - Y finalmente el costo de administración de la AFP en la cual se encuentre afiliado el trabajador. Para el caso de los nuevos afiliados este cobro corresponde al 0,47% (AFP PLAN VITAL). - Cotización para Salud y Seguridad laboral: 0,95% tasa base, - Más un porcentaje de riesgo asociado a la actividad económica que desarrolla el trabajador siempre y cuando corresponda.

	Cotización para Salud. 7% para FONASA /Valor del plan individual pactado para aquellos caso en los que el trabajador se encuentre afiliado a ISPRE. Nota: Todos los porcentajes anteriores deben ser calculados a partir de la renta imponible del trabajador (80% de sus honorarios , ya sea anual o mensualmente)
¿Cómo se desarrollará la obligatoriedad de pago de cotizaciones anual?	Siempre y cuando el trabajador no haya realizado sus cotizaciones previsionales de forma mensual, la Tesorería General de la República obligará al trabajador independiente a honorarios a realizar las cotizaciones previsionales correspondientes a: - Sistema de Pensiones (a partir del año 2015) - Salud y Seguridad Laboral (a partir del año 2015) - Salud (a partir del año 2018) Para ello, el Servicio de Impuestos Internos (SII), en el mes de abril de cada año, determinará el monto total de las cotizaciones previsionales adeudadas a pagar, sobre la base de la Renta Imponible (80% del total de honorarios), correspondiente al año calendario anterior. Una vez calculadas las cotizaciones previsionales, SII pagará los porcentajes establecidos para cada caso, cada una de las instituciones relacionadas, sirviéndose para ello de la retención de impuestos que cada trabajador genere durante el año tributario correspondiente.
¿Qué coberturas obtiene el trabajador independiente a honorarios, mediante el pago anual?	Ahorro para Pensión Cobertura parcial del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS). Cobertura en Salud y Seguridad Laboral, solo para el mes siguiente al pago anual (mayo).

¿Cómo podrá cancelar de forma mensual las cotizaciones de forma voluntaria?	Es de todo interés de los trabajadores cancelar las cotizaciones de forma mensual, y por el % correspondiente al 80% del monto de las boletas. Cancelando bajo esta modalidad tendrá derecho al total de las coberturas en cada una de las áreas: pensión, salud y seguridad laboral, seguridad común. Para ello deberá además afiliarse (en caso de no estar afiliado), a las instituciones correspondientes: Para el Sistema de Pensiones , deberá afiliarse en AFP más barata (actualmente AFP PLAN VITAL). Para el Sistema de Salud y Seguridad Laboral, podrá escoger afiliarse al ISL Instituto de Seguridad Laboral o Mutuales privadas. Salud, podrá escoger afiliarse a FONASA o ISAPRE. Nota: Es importante considerar que todos los beneficios pecuniarios (dinero), tales como: licencias médicas o pago de pre/ post natal, serán calculados en virtud del monto de cotización mensual que realice el trabajador.
¿Qué coberturas obtiene el trabajador independiente a honorarios, mediante el pago mensual?	Ahorro para Pensión. Cobertura parcial del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS). Cobertura mensual en Salud y Seguridad Laboral. Cobertura mensual en Salud.
¿Cuándo se hará efectiva la obligatoriedad de cotización?	La ley estableció un periodo de voluntariedad entre los años 2012, 2013 y 2014 para incorporarse a la cotización. A partir de enero 2015, la obligación de cotizar o admitirá excepción y todos los trabajadores honorarios deberán cotizar para pensiones y accidentes del trabajo y desde el 2018, deberán hacerlo también para salud.

Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional, financiada por la Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile.
www.previsionsocial.gob.cl



Proyecto “KÜLA RUPA KIMÜN (Tercera vez se entregará conocimientos). Educación Previsional con Pertinencia Mapuche”, ejecutado por Producción de Eventos Ignacia Pichicon E.I.R.L.