



Subsecretaría  
de Previsión  
Social

Gobierno de Chile

**10<sup>o</sup>** Concurso público nacional  
**Fondo para la  
Educación Previsional**

Subsecretaría de Previsión Social

# Guía MUJERES Y SEGURIDAD SOCIAL







Subsecretaría  
de Previsión  
Social

Gobierno de Chile

# Guía **MUJERES Y SEGURIDAD SOCIAL**

## INDICE

¿Cómo usar la Guía de Mujeres?	8
Instituciones que ayudan a disminuir brechas	10
<b>Capítulo 1: SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISION SOCIAL DE LAS MUJERES</b>	<b>11</b>
¿Qué entendemos por Seguridad Social?	11
Riesgos, incertidumbres y contingencias a las que responde la Seguridad Social	12
¿Qué entendemos por Sistema Previsional?	12
Estructura del Sistema de Previsional de Chile	13
¿Qué son las cotizaciones previsionales?	16
Mecanismo de financiamiento del Sistema Previsional Chileno	16
Derechos, asociados al pago de la cotización en pensión	18
Preguntas frecuentes sobre las Cotizaciones Previsionales	19
Derechos asociados al pago de la cotización en Salud	20
¿Qué es el Seguro de Cesantía?	23
Personas con Derecho al Seguro de Cesantía	23
Preguntas frecuentes sobre el Seguro de Cesantía	25
Derechos asociados al pago de la cotización para el Seguro de Accidentes Labores y Enfermedades profesionales	30

Seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	31
Características y definición de un accidente laboral, de trayecto y una enfermedad profesional	32
¿Qué debe hacer un trabajador/a en caso de accidente laboral o de trayecto?	32
¿Qué es una enfermedad profesional?	33
Institución fiscalizadora de la seguridad laboral en Chile.	33
Financiamiento del Seguro	34

## Capítulo 2: **MUJERES Y ACCESO AL TRABAJO** **36**

Categoría laboral o tipo de trabajadora	36
Participación en los empleos de alta responsabilidad dentro de la organización	37
¿Cuáles son los derechos fundamentales de las trabajadoras?	39
¿Cuál es el valor del ingreso mínimo mensual?	41
Termino de la relación laboral	42

## Capítulo 3: **MUJERES Y PILAR SOLIDARIO DE PENSIONES** **54**

¿A qué grupo de la población está dirigido el Pilar Solidario de Pensiones?	54
Esquema del Aporte Estatal al Sistema de Pensiones	55
Principales impactos del Sistema de Pensiones Solidarias	56
Fichas de Consulta Mujeres y Pilar Solidario	58

**Capítulo 4: MEDIDAS DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SISTEMA PREVISIONAL 71**

¿Por qué incluir medidas de género?	71
¿En qué consiste el beneficio del bono por hijo/a para las mujeres?	71
Preguntas frecuentes para realizar trámite del Bono por hijo	73
Preguntas frecuentes sobre las medidas de equidad de género	77
Fichas de Consultas Medidas de Equidad de Género	80

**Capítulo 5: MUJERES Y DERECHOS LABORALES 82**

¿Qué son los derechos fundamentales?	82
No discriminación	83
Remuneración igualitaria	84
Madre trabajadora	84
Algunos de estos derechos laborales de las mujeres	85
1. Fuero maternal	85
2. Descansos y permisos	86
3. Permiso de Postnatal Parental	87
4. Postnatal Masculino	88
5. Subsidios maternos	89
6. Sala cuna	90

7. Alimentación del hijo o hija	90
8. Asignación familiar	90
9. Trabajos perjudiciales para la embarazada	91
¿Qué es una licencia médica?	91
La licencia médica tiene tres objetivos esenciales	92
Plazos de presentación de una licencia médica	92
¿Sabes qué puede hacer la COMPIN o la ISAPRE con la licencia médica?	93
¿Qué hacer cuando una licencia es rechazada?	94
¿Cuál es el beneficio monetario que se deriva de la licencia médica?	94
Preguntas frecuentes sobre las licencias médicas	95
Fichas de consultas Mujeres y Derechos Laborales	97

**Glosario****105**

## ¿Cómo usar la guía de mujeres?

La Guía que tienes en tus manos contiene información detallada de los principales **derechos, deberes, beneficios y subsidios** que el **Estado** pone a disposición de las mujeres en los ámbitos de Trabajo y Seguridad Social.

Comenzaremos precisando las **diferencias** existentes entre **hombres y mujeres** respecto al mercado laboral y cómo éstas afectan principalmente a las mujeres en el sistema previsional actual.

Para facilitar la comprensión de estos contenidos, la Guía incluye un **glosario** con los principales conceptos utilizados, para que la información sea entendida por todas y todos.

La estructura la Guía se desarrolla en virtud de algunos ámbitos de acción importantes para las mujeres, **facilitando** la búsqueda de información y





adaptándola a sus necesidades. Pretendemos con ello, ofrecer información más rápida y sencilla sobre los derechos asociados a la Seguridad Social y el mundo del trabajo.

En los diversos capítulos de la Guía abordaremos los siguientes temas:

- 1) Seguridad Social y Previsión Social de las Mujeres,**
- 2) Mujeres y Pilar Solidario,**
- 3) Mujeres y el Mercado del Trabajo,**
- 4) Medidas de Equidad de Género de la Reforma Previsional y**
- 5) Mujeres y Derechos Laborales.**

Por último y como parte central de esta Guía se exponen las **Fichas de Información** con los detalles de ciertos beneficios con **enfoque de género**, clasificadas por área temática, en donde se presenta

una descripción de las principales características, requisitos, cobertura y plazos de postulación, entre otros datos de interés.

***El acceso a la información permite aumentar el conocimiento previsional de la población, y dotar a las personas con herramientas que le faciliten ejercer sus derechos en estas materias.***

## Instituciones que Ayudan a Disminuir Brechas

Cuando hablamos de institucionalidad nos estamos refiriendo a las instituciones y servicios públicos que **administran, conceden y/o pagan** algunos de los beneficios que el Estado entrega en materia de Seguridad Social.

A continuación les dejamos una lista de aquellos organismos y ministerios que contienen dentro de sus servicios lineamientos que se orientan a contribuir a **disminuir la inequidad y acortar las brechas que existen entre mujeres y hombres** en el mundo del trabajo, siendo estos programas, proyectos o subsidios monetarios.



Subsecretaría de Previsión Social,  
Subsecretaría del Trabajo, Instituto  
de Previsión Social, Servicio Nacional  
de Capacitación y Empleo.



Fondo de Solidaridad  
e Inversión Social.



Servicio Nacional  
de la Mujer.



## CAPÍTULO 1

## Seguridad Social y Previsión Social de las Mujeres

### ● ¿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.

Una de las principales **diferencias entre hombres y mujeres** en el Sistema de Pensiones chileno se refiere a la desigualdad en la capacidad contributiva de las mujeres a sus cuentas de capitalización individuales (AFP), lo que las lleva a ser beneficiarias en mayor proporción de pensiones no contributivas o pensiones solidarias, las que tienen por objetivo entregar jubilaciones mínimas y aliviar la pobreza.

**Dato importante:** *Las mujeres corresponden al 52.7% de la población chilena, es decir, no son un grupo aislado en la sociedad; de hecho son más de la mitad de población.*

*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 otras prestaciones sociales financiadas mediante impuestos; la Seguridad Social se ha convertido en un reto universal en el mundo globalizado.*

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

En la vida de una persona pueden suceder 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, la cesantía, la muerte, la maternidad y los accidentes comunes y laborales.

Estas situaciones, denominadas también **Contingencias Sociales**, responden fundamentalmente a eventos que pueden generar algún tipo de riesgo, entendiendo éstos, como aquellos momentos o acontecimientos que provocan una disminución del ingreso o bien la necesidad de aumento del mismo. Estas situaciones, afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, originando momentos de vulnerabilidad y necesidad. En respuesta a ellos, cada país ha desarrollado sus Sistemas de Seguridad Social, de acuerdo a sus capacidades, su

configuración política, y la importancia de los riesgos específicos y de acuerdo a las estructuras particulares y a la situación del empleo, **en especial en el caso de las mujeres.**

- **¿Qué entendemos por Sistema Previsional?**

Es el Sistema encargado de **garantizar los derechos sociales** a las personas que desarrollen su vida laboral en Chile, en caso que ésta se viera interrumpida por algún tipo de contingencia, tal como enfermedad, cesantía, vejez, invalidez o sobrevivencia, es decir, todo lo que le impida seguir generando recursos para su sustento y el de su familia.



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.

### ● Estructura del Sistema de Previsional en Chile

- 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 la cesantía.



**La principal brecha** que podemos encontrar en el Sistema Previsional chileno tiene relación con las **pensiones que reciben las mujeres**, las que, en su mayoría, son de montos más bajos que las de los hombres debido, principalmente, a que ellas cotizan menos, ya que participan en menor medida del mercado laboral y las que trabajan perciben remuneraciones más bajas.

Lo anterior se puede explicar, si analizamos *“la construcción de una división sexual o de una división de género, del masculino/femenino, hombre/mujer y cultural/natural, no responde a una verdad superior que trasciende al individuo y a la sociedad, que nos ordena y regula. La división de nuestros cuerpos y de nuestras percepciones en sistemas de oposición binarios responde a un orden político, social y cultural determinado, un orden que masculiniza y feminiza a los seres humanos, que nos categoriza y jerarquiza como resultado de relaciones de poder; en ningún caso, son fenómenos provenientes de una realidad externa o ajena a nuestros esquemas conceptuales u orden sociocultural”* (INE).

*“La **participación laboral de las mujeres en Chile** es inferior numérica y porcentualmente a la de los hombres. Esta situación, de acuerdo a lo que indican tradicionalmente los estudios de género, puede ser explicada por división sexual del trabajo las responsabilidades de cuidados domésticos y de familiares son socialmente asignadas a las mujeres, lo que las limita respecto del tiempo que tienen disponible - y el que sus empleadores(as) creen que ellas pueden destinar - al trabajo. Así, la conjugación de los ámbitos doméstico y laboral se vuelve compleja para algunas mujeres, produciéndose dificultades en cuanto a la inserción femenina en los espacios públicos”* (INE).

**La inserción femenina en el mercado laboral alcanza un 37,8% y aquellas mujeres que ya tienen un empleo reciben salarios menores que los hombres que ocupan un puesto de características similares, produciéndose una brecha salarial que bordea el 30% (INE).**



Al analizar la ocupación de las mujeres de acuerdo a su estado conyugal se observa que quienes presentan una mayor participación laboral son las divorciadas (67,7%) y aquellas que se encuentran separadas de hecho o anuladas (64,2%).

La **edad de las mujeres** influye de forma directa en sus tasas de ocupación, siendo las más perjudicadas quienes se encuentran en el tramo de edad de 65 años y más, pues presentan una tasa de ocupación que asciende sólo al 12,9%.

La **tasa de ocupación** más alta se presenta en las mujeres del grupo de edad de 30 y 34 años, alcanzando el 67,4%. El nivel de educación es determinante en los niveles de ocupación de las mujeres. Quienes tienen menos años de escolaridad presentan tasas de ocupación más bajas (31,2% para quienes poseen educación primaria) y más alta para quienes cuentan con estudios de postgrado (87,0%).



Según datos de las **Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)**, la situación de las mujeres en relación a su Seguridad Social, se ve condicionada por las siguientes variables:

1. **Se incorporan en menor medida al trabajo remunerado** debido a que aún siguen siendo las principales encargadas de las tareas domésticas y de cuidado de mayores y menores dependientes.
2. **Acceden a trabajos en peores condiciones** que las de sus compañeros varones, con frecuencia en puestos de trabajo de baja cualificación y menor remuneración. No en vano, los **principales sectores de trabajo para las mujeres en América Latina** son el servicio doméstico, la industria manufacturera de exportación y la agricultura de temporada.
3. **Tienen una mayor inestabilidad laboral**, ya que las mujeres son mayoría en los contratos a tiempo parcial y en los de duración determinada.

4. **Importante brecha salarial** de género.

5. Las **interrupciones reiteradas** de su carrera profesional debidas al cuidado de los mayores o menores dependientes.

6. Las mujeres son las **principales receptoras de pensiones no contributivas** (Pensión Básica Solidaria) y de pensiones derivadas de los derechos adquiridos por su cónyuge o pareja.

7. Sistema de Pensiones y el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para el cálculo de la pensión, para reflejar la **mayor esperanza de vida** de las mujeres resulta en menores pensiones para ellas, aunque hubieran cotizado durante los mismos años que un hombre.

8. Los sistemas de seguridad social en su mayoría no tienen en consideración el **trabajo no-remunerado** que principalmente realizan las mujeres (cuidado de personas en situación de dependencia, tareas domésticas, etc.).

9. Las mujeres tienen un **menor acceso a la atención salud** y a medicamentos, debido a su menor autonomía económica.

● ¿Qué son las cotizaciones previsionales?

**Todos los afiliados al actual Sistema Previsional que se encuentren trabajando formalmente tienen la obligación de realizar depósitos periódicos cuyo objetivo es acumular recursos para la vejez.**

**La ley fija la cotización en una tasa del 10% de la remuneración imponible o rentas mensuales, con un tope de 75,7 unidades de fomento, el que es reajustado anualmente.**

● Mecanismo de financiamiento del Sistema Previsional Chileno

El financiamiento del Sistema Previsional, en su conjunto, está basado en el pago de cotizaciones



mensuales por parte de las personas que participan de él. Estas cotizaciones son calculadas a partir del ingreso de cada trabajador y trabajadora.

### Las cotizaciones previsionales son cuatro y se detallan a continuación:

**Cotizaciones para pensiones en una (AFP) Administradora de Fondos de Pensiones:** El 10% de tu remuneración es destinada a tu Cuenta de Capitalización Individual (AFP) de ahorros para tu jubilación. Más un porcentaje adicional del Seguro de Invalidez, Sobrevivencia (SIS) y comisiones

**Cotización para salud en una Isapre o Fonasa:** El 7% de tu remuneración es para Salud, que se paga en Fonasa, que es el sistema público; o en la Isapre que corresponde al sector privado. Esto lo elige cada trabajadora. Las Isapres ofrecen planes de cobertura cuyo valor puede ser menor, igual o mayor al 7 % de la remuneración.

**Cotización para el Seguro de Cesantía en la Administradora del Fondo de Cesantía (AFC):** El 3% de tu remuneración está destinado a tu cuenta individual de ahorro para cesantía y al Fondo de Cesantía Solidario, la mayor parte de esta cotización la financia tu empleador. Podrás acceder a los beneficios cuando quedes cesante y si cumples ciertos requisitos. Si eres menor de 18 años no te cotizarán para este seguro.

**Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Mutualidad o Instituto de Seguridad Laboral (ISL):** El 0,95% de tu remuneración, más un adicional según el riesgo de accidente y enfermedad de la empresa que te contrata (esta cotización la financia tu empleador), es para financiar las acciones de prevención de riesgos, prestaciones médicas y económicas ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Este seguro lo administran las Mutualidades de Seguridad, que son instituciones privadas sin fines de lucro o el Instituto de Salud Pública (ISL). Es tu empleador el que elige a qué mutual se adhiere.



Es importante saber:

***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 la población más desprotegida coberturas en salud y pensiones a través de sistemas solidarios.***

### ● Derechos asociados al pago de la cotización en pensión

Los derechos a pensión en el Sistema de Pensiones son:

#### **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 persona haya alcanzado en su AFP a lo largo de su vida laboral.



#### **Pensión de invalidez**

Derecho al que acceden aquellos afiliados al Sistema, entre los 18 y 65 años y que **no** se encuentren 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 cada trabajador o trabajadora, junto con el aporte del seguro llamado Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS). El monto del aporte dependerá del promedio de cotizaciones que haya realizado durante los últimos 10 años de cotizaciones.

Cuando él o la afiliada no tiene activo su SIS (no cotiza hace más de un año), la pensión de invalidez se paga solamente con los recursos que posea hasta ese momento en su Cuenta.



### Pensión de Supervivencia

Derecho que poseen los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido:

- Cónyuge (hombre o mujer).
- Madre o padre de hijos de filiación no matrimonial.
- Hijos.
- Padres.

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

### ● Preguntas frecuentes sobre las Cotizaciones Previsionales

*Cuando la trabajadora cumple los 60 años o sea la edad legal para jubilarse ¿está obligada a seguir cotizando en la AFP a la cual se encuentra afiliada?*

Si un trabajador acogido a pensión de vejez o invalidez total -hombre o mujer perteneciente al Sistema nuevo o al antiguo de previsión- continúa trabajando de modo dependiente, deberá cotizar el

7% para salud, pero estará exento de la obligación de cotizar para el fondo de pensiones.

Los empleadores de mujeres afiliadas mantendrán su obligación de cancelar la cotización para financiar el seguro, ya que las afiliadas no pensionadas, mayores de 60 años y menores de 65, que continúen cotizando pueden pensionarse por invalidez hasta los 65 años de edad, teniendo derecho al aporte adicional, para lo cual deben estar cubiertas por el seguro de invalidez y sobrevivencia.

### **¿Quién tiene la obligación de comunicar a la AFP la contratación o despido de una trabajadora?**

Se establece que es el empleador quien deberá comunicar la iniciación o la cesación de los servicios de sus trabajadores a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) en que éstos se encuentren afiliados, dentro del plazo de treinta días contados desde dicha iniciación o término. La infracción a esta norma es sancionada por los Servicios del

Trabajo con una multa a beneficio fiscal equivalente a 0,2 unidades de fomento.

## ● **Derechos asociados al pago de la cotización en Salud**

La cotización para salud entrega a la trabajadora afiliada a Fonasa o Isapre, los siguientes derechos:

**-Atención de Salud Libre Elección:** 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, ya sea en Fonasa o en una Isapre.

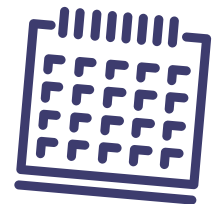
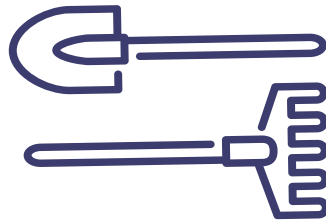
**-Licencia Médica:** En el caso de enfermarse, la persona tiene derecho a una licencia médica si así lo determina el médico, facultándolo para ausentarse de su trabajo, de manera parcial o total, dependiendo de las indicaciones de éste último.

-**Subsidio por Incapacidad Laboral:** Durante el período que la persona se encuentre con licencia médica, tiene derecho a recibir un Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL) con el objetivo de mantener sus ingresos durante aquellos días que no los va a generar por estar con reposo.

-**Acceso Universal Garantías Explícitas (AUGE - GES).** El AUGE o GES, es el derecho que otorga la ley a todos los ciudadanos 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 o hija.

- **Fuero Maternal:** es la protección que por ley tienen las mujeres embarazadas para que mantengan su trabajo y asegurar ingresos para criar su hijo o hija. Tiene una vigencia desde el primer día del embarazo hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, cuando el hijo o hija nacida tiene un año y 84 días.



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.

Es importante saber que:

Para el caso de los y las trabajadoras independientes, será necesario contar con sus cotizaciones de Salud al día para acceder al Subsidio por Incapacidad Laboral y Subsidio Maternal - Permiso Pre y Post Natal.

**Ley N° 20.894, de enero de 2016 Prorroga la Obligatoriedad de Cotizar de los Trabajadores Independientes**

-A partir de la implementación de esta Ley las cotizaciones de pensiones y aquellas de salud común

y salud laboral se pueden pagar de forma separada, con el fin de que los trabajadores a honorarios puedan realizar las cotizaciones para estas dos últimas, de forma mensual e independiente.

-Estas cotizaciones no podrán ser declaradas por una renta inferior a un ingreso mínimo mensual ni superior al límite imponible que señala la ley.

-Esto permite el ingreso de las personas a la Modalidad de Libre Elección (MLE) en FONASA.

## ● ¿Qué es el Seguro de Cesantía?

**El Seguro de Cesantía es una protección económica en caso de desempleo, a la que tienen derecho todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo. La persona está afiliada automáticamente si su contrato laboral comenzó a partir del 2 de octubre de 2002.**

Cuando una persona deja de trabajar por renuncia o por despido, enfrenta una situación muy difícil. Para apoyar a los y las trabajadoras 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 las personas durante los períodos de cesantía y proporciona:

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

asignaciones familiares a los y las trabajadoras regidos por el Código del Trabajo.

## ● Personas con Derecho al Seguro de Cesantía

Quienes trabajan en Chile acogidos al **Código del Trabajo** tienen derecho al **Seguro de Cesantía**.

Las trabajadoras que han sido contratadas a partir del 2 de octubre del 2002, están **afiliadas por Ley**, obligatoriamente, al **Seguro de Cesantía**.

Quienes tienen **contratos vigentes** con anterioridad a esa fecha, pueden afiliarse voluntariamente en cualquier sucursal de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), para lo cual no se requiere de la autorización del empleador.

En el caso de las personas que se rigen por la normativa de **contrato de casa particular**, no son beneficiarias del Seguro de Cesantía, ya que cuentan con una indemnización por término de contrato de trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras de casa particular tienen derecho a una **indemnización a todo evento** por término de contrato, cualquiera sea la causal que invoque el empleador.

Se financia con la cotización del empleador del 4,11% de la remuneración imponible del trabajador.

Para cobrar esta indemnización debe ir a la AFP con una copia del finiquito; si no lo tiene, debe solicitar en la Inspección del Trabajo, con su cédula de identidad, copia del contrato y cartola de pago previsional.

*Si no conoce o no recuerda en que AFP está afiliada, puede ingresar **[www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl)** e ingresar a **Consulta de Afiliación**.*

## Es importante saber

.....

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile. (AFC Chile) es una sociedad anónima cerrada, cuyo giro único y exclusivo es administrar dos Fondos, denominados Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la Ley N° 19.728 sobre Seguro de Cesantía.

Tiene 50 Sucursales propias ubicadas en capitales regionales, capitales provinciales y comunas con más de 100.000 habitantes, y atención parcial en otras 13 comunas.

Atiende a la vez a través del sitio **[www.afc.cl](http://www.afc.cl)** y un Centro de Atención Telefónica **800 800 232**. Y su actividad es supervigilada, controlada y fiscalizada por la Superintendencia de Pensiones.

**[www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl)**



## ● Preguntas frecuentes Seguro de Cesantía

### ¿Quiénes están obligados a cotizar para el Seguro de Cesantía?

El Seguro beneficia a todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan con estas dos condiciones: **sean trabajadores dependientes y estén regidos por el Código del Trabajo.**

Se incluye en este grupo también a los profesionales de la educación que trabajan en establecimientos educacionales correspondientes al sector privado y a los trabajadores que prestan servicios en las Municipalidades y cuya relación laboral se rija íntegramente por el Código del Trabajo.

### ¿Cuáles son los requisitos exigidos para hacer uso del Seguro de Cesantía?

Para tener derecho a gozar de los beneficios que se establecen en el Seguro de Cesantía, el **trabajador y el empleador deben haber cotizado** mensualmente los porcentajes legales al fondo individual de cesantía en la Administradora de Fondos de Cesantía.

En efecto, el trabajador podrá acceder a las prestaciones con cargo a su Cuenta Individual por Cesantía si cumple las siguientes exigencias:

- Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales de los artículos 159, 160 ó 161 del Código del Trabajo o por la figura del despido indirecto, y
- Que registre 12 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en su Cuenta Individual de Cesantía desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubiere tenido derecho conforme a la ley.



### ¿Puede el empleador descontar de la indemnización por años de servicio el aporte de su cargo que ha hecho al Seguro de Cesantía?

El Seguro de Cesantía obliga, por una parte, a la trabajadora y al trabajador a cotizar mensualmente en su Cuenta Individual de Cesantía un **0,6%** de su sueldo y, por otra, a su empleador a aportar con sus propios recursos el **1,6%**.

El empleador, además de cotizar el porcentaje señalado, debe destinar el **0,8%** mensual para un **Fondo Solidario de Cesantía**, a lo que suma el aporte del Estado que corresponde a 18.816 UTM.

La eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho la trabajadora o trabajador, en el caso de ser despedido por el artículo 161 del Código del Trabajo (por necesidades de la empresa), **no se ve afectada**, pero se imputa a esta indemnización la parte del Saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por

el empleador (1,6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

De esta manera, **el empleador se encuentra facultado para descontar** de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1,6% que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador.



## ¿En qué circunstancias puede una trabajadora o trabajador hacer uso del Seguro de Cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario?

Los requisitos para optar al Fondo de Cesantía Solidario son los siguientes:

1. Estar cesante
2. Registrar 12 cotizaciones, continuas o discontinuas, en los últimos dos años antes del despido, y 3 cotizaciones continuas al Fondo de Cesantía Solidario, con un mismo empleador
3. Tener en la cuenta individual saldo insuficiente para financiar las prestaciones
4. Causales de término 159 N°4 (Vencimiento del plazo convenido en el contrato), 159 N°5 (Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato), 159 N°6 (Caso fortuito o fuerza mayor) o 161 (Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio)
5. Concurrir mensualmente a la OMIL para que certifiquen su condición de cesante.

6. Se debe tener presente que si se está recibiendo pagos con cargo al Fondo de Cesantía Solidario el beneficio se suspende automáticamente si el afiliado:

- Pierde la condición de cesante (nuevo empleo).
- Rechaza una oferta de trabajo sin causa justificada cuya remuneración es igual o superior al 50% de la última remuneración recibida.
- Rechaza sin causa justificada una beca de capacitación ofrecida por la OMIL o abandona un curso antes de terminarlo.



## ¿Es posible seguir recibiendo el beneficio del Seguro de Cesantía al encontrar un nuevo empleo?

Si el trabajador que está haciendo uso de las prestaciones que otorga el Seguro de Cesantía con cargo a su Cuenta Individual de Cesantía o con cargo al Fondo de Cesantía Solidario encuentra un nuevo empleo el **beneficio se suspende automáticamente**.

Sin embargo, si está haciendo uso del beneficio del seguro solo de su **Cuenta Individual de Cesantía** tiene la opción de **cobrar el giro al que tendría derecho en ese mes** en el caso que hubiera permanecido cesante o, si lo prefiere, mantener el saldo en la cuenta individual. En el caso de haber derecho a más giros, estos quedarán como saldo disponible en su Cuenta Individual para otro evento de cesantía.



## ¿Cómo se determina el monto de las prestaciones cuando se hace uso del Seguro de cesantía?

### Si opta por **Financiamiento con el saldo de su Cuenta Individual**:

El trabajador **tiene derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual como el saldo lo permita**. El monto a girar será un porcentaje de sus remuneraciones en cierto período, que **varía según el tipo de contrato**.

Para los trabajadores con Los primeros siete giros corresponderán 70%, 55%, 45%, 40%, 35%, 30% y 30% del promedio de las últimas remuneraciones anteriores al despido. Contrato fijo 50%, 40%, 35%, 30% y 30%. En los meses posteriores este porcentaje irá descendiendo hasta agotar el saldo de la Cuenta Individual.

### Si accede al **Financiamiento del Seguro de Cesantía con cargo al Fondo Solidario**

La trabajadora puede recibir giros por:

- 5 meses si se tiene contrato Indefinido
- 3 meses si se tiene contratos a Plazo Fijo o por Obra

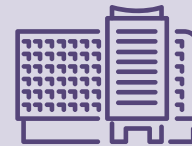
Si la trabajadora permanece cesante, independiente del tipo de contrato, podrá recibir 2 giros adicionales cuando la tasa de desempleo nacional informada por el INE supere en un 1% a la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años. Estos giros adicionales no se consideran en el límite de acceso al Fondo Solidario.

### **Para solicitar el Seguro de Cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, se debe:**

- Estar cesante, acreditar con finiquito.
- Registrar en la 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, las 3 últimas deben ser continuas y con un mismo empleador.

- Pagos con cargo al Fondo de Cesantía Solidario debe presentar mensualmente a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) a certificar la cesantía.
- Haber sido despedido por las siguientes causas de termino 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)
  - Quiebra del empleador (causal 163 bis)

**Las trabajadoras de Jornada Parcial** que soliciten el beneficio, deben presentar junto al documento de término de la relación laboral, el contrato de trabajo para verificar las horas pactadas en dicho documento.



## ●Derechos asociados al pago de la cotización para el Seguro de Accidentes Labores y Enfermedades profesionales

Un accidente del trabajo es cualquier lesión que sufra una persona a causa o con ocasión de la **actividad laboral** que desarrolla. Esta lesión puede ocasionarle una enfermedad leve o grave, una discapacidad, incluso puede llegar a ocasionarle la muerte.

Es **importante saber** identificar donde están los riesgos. Estos pueden encontrarse en las condiciones de seguridad o inseguridad; pueden estar en el medio donde se desarrolla el trabajo, en la presencia de contaminantes químicos, físicos o biológicos; pueden estar en la forma de organización o en la forma de cómo se lleva día a día nuestra tarea; en fin, los riesgos laborales son todas aquellas situaciones que puedan romper el equilibrio físico, mental y/o social de un trabajador.

Una vez **identificados los riesgos**, se debe anticipar para hacerlos mínimos, es decir, **se debe prevenir**. Para ello, es necesario considerar una serie de medidas que aseguran visibilizar los diversos aspectos que se encuentran involucrados a la hora de prevenir, tales como: las herramientas que utilizamos, las máquinas que operamos y los agentes contaminantes sean éstos ambientales o químicos, que puedan existir en el lugar de trabajo.

Con el objetivo de mejorar protección a las/os trabajadoras/as e instalar una normativa de seguridad laboral, el año 1968, en Chile se crea el Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que nace a partir de la Ley 16.744, vigente hasta hoy.



## ● Seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

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

Las trabajadoras protegidas por este Seguro son todas aquellas que desempeñan su labor ya sea en forma dependiente (con contrato de trabajo) o de manera independiente (honorarios o por cuenta propia).

### 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.

El **financiamiento** de este seguro es de cargo del **empleador** en el caso de los trabajadores dependientes.

Los **trabajadores independientes** (honorarios o por cuenta propia) deben financiar el Seguro mediante un porcentaje de su remuneración imponible.

Costo del seguro

Los costos son variables según la actividad que se desarrolla (distintos riesgos), con una tasa base de 0,95%. Por ejemplo, las actividades relacionadas con la agricultura y la ganadería pagan un 1,70% de la renta imponible. En el caso de las personas que realizan laborales en el rubro de la hotelería, solo cancelan la tasa base de un 0,95%.

Cuando los trabajadores y trabajadoras ven afectada su Salud por razones que no son de origen laboral, hablamos de accidente o enfermedad común. Para ello existe un Seguro Social de Salud de carácter público (Fonasa) y privado (Isapres) al cual pueden recurrir las personas.

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

### ¿Qué es 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 una trabajadora en caso de accidente laboral o de trayecto?

Antes que todo la trabajadora o el trabajador **deben 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 Mutua 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 Mutua contratada por su empresa o en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), según sea el caso.



## ¿Qué es una enfermedad profesional?

Es aquella que es causada, de manera directa, por el **ejercicio de la labor** y que puede producir incapacidad o muerte.

Para ser considerada una enfermedad 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.



## ● Institución fiscalizadora de la seguridad laboral en Chile

La Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), es la institución a la que le corresponde regular y fiscalizar la aplicación de la **Ley N° 16.744**, que estableció el Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

## Financiamiento del Seguro ante Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

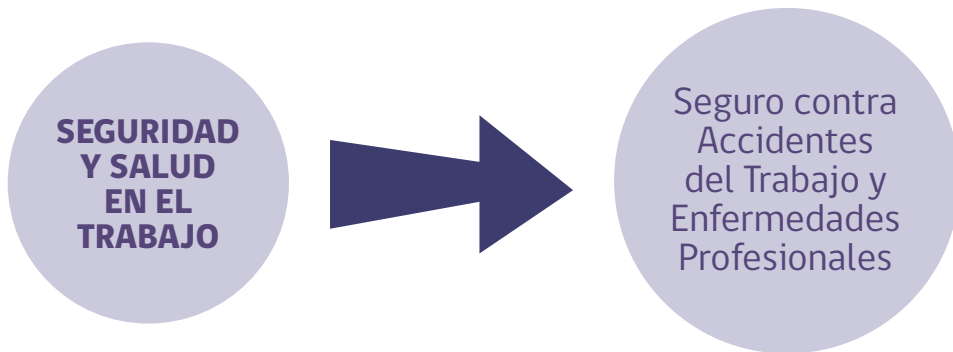
El Seguro ante Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales **se financia con una cotización básica general del 0.95%** calculada sobre la remuneración imponible del trabajador, más una prima de riesgo en función de la actividad que desarrolla.

En el caso de los trabajadores dependientes, ambas cotizaciones son de cargo del empleador y la cotización diferenciada se calcula en base al riesgo

de la empresa, la que no excede a un 3,4% de las remuneraciones imponibles.

**0.95%** En el caso de los trabajadores independientes, las cotizaciones son de responsabilidad del trabajador.

Una Cotización adicional por actividad económica según sea el caso, de hasta **3,4%**





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 respecto 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.

## CAPÍTULO 2:

# Mujeres y Acceso al Trabajo

*El acceso y la permanencia en empleos remunerados y de calidad fuera del hogar ha sido un desafío constante para las mujeres en Chile.*

*Muchas mujeres son el principal sustento económico de sus familias, a pesar de que tienen trabajos precarios o informales*

(SERNAMEG, 2016)

El Instituto Nacional de Estadística (INE) con respecto a las *Mujeres y el Mercado del Trabajo* señala que en el año 2012 el total de personas Ocupadas se estimó en 7.199.138, de las cuales 3.104.902 son mujeres y 4.094.196 son hombres. En términos de ingresos laborales, las mujeres perciben un ingreso medio de \$338.791 y los hombres de \$500.787. Esto refleja

una **brecha salarial desfavorable para las mujeres** Ocupadas, considerando que perciben un ingreso medio mensual 32,3% menor que el de los hombres (INE p. 6.)

En un Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual, significa que las mujeres cuando ingresan al mundo del trabajo y ahorran para su pensión a través del pago de la cotización, lo hacen con un **32,3% ahorro previsional menor** que un hombre.

## ● Categoría laboral o tipo de trabajadora

La distribución de las mujeres Ocupadas según la categoría laboral, se destaca que **65,8%** de ellas posee un trabajo como Asalariadas, seguido de **20,6% que se desempeña como Cuenta Propia y 10,9% que trabaja como Servicio Doméstico**. Al comparar esta estructura con la de los hombres se constata una mayor prevalencia de ellos como Asalariados, con un 74,6% y una baja participación en la categoría de Servicio Doméstico. Específicamente en esta última



categoría, las mujeres concentran el 96,6% de la ocupación.

### • Participación en los empleos de alta responsabilidad dentro de la organización

En el segmento Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas se estima que existe un total de 45.615 mujeres Ocupadas y de 140.008 hombres, un 24,6% corresponde a mujeres.

De ellas, un 23,9% se encuentra ejerciendo en el sector Enseñanza (directores de colegio, jefes de UTP o de carrera, entre otros), mientras que un 17,6% se desempeña en el sector de Comercio al por menor y al por mayor, constituyendo los dos mayores sectores de ocupación de las mujeres en este segmento.

Ahora bien, en lo que respecta a los sectores Suministro de Electricidad, Gas y Agua y Construcción se observa una baja participación, en torno al 1,0% y al

2,1%, respectivamente. A pesar de la baja prevalencia de las mujeres Ocupadas en la rama de Suministro de Electricidad, Gas y Agua, ésta es una de las ramas en donde las mujeres perciben los mayores ingresos medios mensuales (\$1.372.390).

El Gobierno de Chile, a través del **Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Sernameg)**, coordina con 230 Municipalidades del país, el **“Programa Mujeres Jefas de Hogar”**.

El objetivo de dicho Programa es contribuir a la inserción y permanencia en el mercado del trabajo remunerado de las mujeres jefas de hogar, a través del desarrollo de capacidades, habilidades y competencias que mejoren sus condiciones de empleabilidad, junto a la promoción de procesos de intermediación laboral a nivel local, que sean pertinentes y participativos.

El **Sernameg**, en coordinación con Mineduc y Junaeb, implementa el **Programa denominado ‘4 a 7’**, en 131

comunas de las 15 regiones del país. Lo anterior con el propósito de dar respuesta a una de las principales barreras que enfrentan las mujeres para incorporarse, permanecer o desarrollarse en el mundo del trabajo remunerado, dependiente o independiente: ser la principal o exclusiva responsable del cuidado de otras y otros en el espacio doméstico.

En este sentido, **las mujeres generalmente** se incorporan al trabajo remunerado sin abandonar la responsabilidad que históricamente se les ha asignado, de ser las principales personas a cargo del cuidado de niños/as, enfermos/as y adultos/as mayores en la familia. Se hacen cargo también del trabajo doméstico y de relacionar la familia con los servicios que entregan salud, educación y otros. Esta situación crea restricciones a la calidad de la



inserción laboral de las mujeres, particularmente para aquellas de bajos ingresos, quienes en promedio tienen mayor número de personas dependientes y no cuentan con apoyo en el espacio doméstico.

### ● ¿Cuáles son los derechos fundamentales de las trabajadoras?

Son aquellos derechos y libertades que **toda persona posee** por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico.

Todo trabajador y trabajadora es una persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En esta calidad, la trabajadora podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio

de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral chilena.

### El derecho a la vida y a la integridad física de la trabajadora, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral

1. El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y su familia.
2. El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
3. La libertad de expresión, opinión e información sin



censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

4. La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de

trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.

5. El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo.

6. La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.

7. La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

### **Aspectos laborales a considerar:**

El contrato de trabajo es un acuerdo firmado entre un trabajador y/o trabajadora que se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración.





Existe si ambas partes están de acuerdo en las obligaciones y los derechos que dan origen a la relación laboral.

Es importante tener presente que dicho contrato debe estar escrito y tramitado dentro de los primeros quince días de iniciada la relación contractual, o cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

#### **Este contrato debe contener:**

Lugar y fecha del contrato, individualización de las partes (trabajador o trabajadora y empleador), determinación de los servicios y donde se prestarán remuneraciones, jornada de trabajo y plazo del contrato.

#### ● ¿Cuál es el valor del ingreso mínimo mensual?

La **Ley N° 20.935**, publicada en el Diario Oficial el 30 de junio de 2016, establece en su artículo 1° los

valores del ingreso mínimo mensual vigentes hasta el año 2018.

1. A contar del 01 de enero de **2017**, ha sido fijado en **\$264.000** para los trabajadores entre los 18 años y 65 años de edad.

2. A contar del 01 de julio de **2017** será de **\$270.000**.

3. Desde el 01 de enero de **2018** tendrá un valor de **\$276.000**.

4. A partir del 01 de enero de 2017, el monto del ingreso mínimo mensual para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de **18** años de edad ha sido fijado en **\$197.082**. A contar del 01 de julio de **2017**, su valor será de \$201.561, y a contar del 01 de enero de 2018 tendrá un valor de **\$206.041**.

5. Finalmente, a partir del **01 de enero de 2017**, el ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales ha sido fijado en **\$170.296**. A contar

del **01 de julio de 2017**, su valor será de **\$174.166**, y a contar del **01 de enero de 2018** tendrá un valor de **\$178.037**.

## ● Término de la relación laboral



› En el caso del despido, éste puede ser por causas atribuibles al trabajador o trabajadora, las que están determinadas en la Ley.

› En caso de que la causal de despido sea “Necesidades de la Empresa”, si tiene contrato indefinido, tiene derecho a una indemnización equivalente a su remuneración por cada año trabajado con ese empleador, contado desde la celebración del contrato y con un tope de hasta 11 años.

› La trabajadora debe ser notificada del despido, con al menos, 30 días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, lo que podrá ser reemplazado por una indemnización en dinero efectivo equivalente al último sueldo.

› Las causales atribuibles al trabajador o trabajadora no tienen derecho a indemnización y deberán notificarse por escrito en los plazos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.

## FICHAS DE CONSULTAS

### Mujeres y Acceso al Trabajo

## Programa 4 a 7

Institución:

**Ministerio de la Mujer y Equidad de Género**

**Objetivos:** Contribuir a que mujeres responsables de niños/as de 6 a 13 años pertenecientes a los quintiles I, II, III entre 18 y 65 años de edad, se incorporen, mantengan y desarrollen en el mundo del trabajo remunerado.

Este Programa logra aunar **dos intereses:**

- 1) la inserción, permanencia y/o desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado.
- 2) que niñas y niños cuenten con espacios de aprendizaje y desarrollo integral en entornos respetuosos e inclusivos. Para lo anterior, los establecimientos educacionales municipales que ejecutan el "Programa 4 a 7," se mantienen abiertos después de la jornada escolar.



### ¿Quiénes son las beneficiarias?

Como uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder al mundo del trabajo es el cuidado de las hijas e hijos, el Sernameg ha implementado el Programa 4 a 7, que ofrece cuidado infantil después de la jornada escolar. ?



### Puerta de entrada (dónde recurrir)

A través del Programa Mujeres Jefas de Hogar, se realizan talleres para que completen sus estudios, reconozcan sus habilidades y se capaciten.



### Requisitos:

- Madres y/o Mujeres responsables?????
- Económicamente activas, es decir, estar trabajando, buscando empleo por primera vez, están cesantes. También pueden ser participantes mujeres, que se están capacitando o nivelando estudios para una pronta inserción en el mercado laboral.

- Ser responsables del cuidado de niños/as entre 6 y 13 años de edad (madres, abuelas, tías, hermanas, otras).
- Tener más de 18 años.
- Requerir el Programa preferentemente todos los días de la semana.
- Trabajar, vivir o que los niños o niñas estudien en la comuna donde se implementa el Programa.
- Mujeres que participen en otros Programas de Sernam, presente en la comuna.

### Implementación del Programa:

La implementación del Programa se realiza a través de las **municipalidades**, para lo cual el Sernameg transfiere recursos económicos, orientados a la contratación de monitores/as que trabajan con niños y niñas entre 6 y 13 años y con las mujeres responsables de ellos/as.

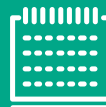
### Documentación:

- Fotocopia Carnet de Identidad
- Certificado de residencia o cuenta de luz, agua, etc.
- Tener contrato de trabajo, Iniciación de actividades o tipo de acreditación de situación laboral que dé cuenta de su negocio, certificado de estudios, certificado que cursa capacitación laboral o certificado de la asistente social de la municipalidad que señale que busca empleo.
- Certificado laboral o inscripción en OMIL
- Puntaje Ficha Protección Social

### Fuente:

Se ejecuta en establecimientos de distintas comunas del país y son las municipalidades las **encargadas de informar** sobre el proceso de inscripción.

<https://goo.gl/pfVdqX>



### Duración de programa:

Marzo a diciembre de cada año

## Programa Jefas de Hogar

Institución:

**Ministerio de la Mujer y Equidad de Género**

**Objetivos:** Ofrecer el acceso a Talleres de Formación para el Trabajo, en que las participantes pueden adquirir herramientas para su desarrollo personal y laboral, conocimiento sobre derechos laborales y reciben apoyos para mejorar su empleabilidad.

En el Programa Mujeres Jefas de Hogar cada mujer elabora un proyecto laboral, donde, dependiendo de su perfil y de la disponibilidad de cupos en la comuna, podrás optar a algunos de los siguientes apoyos:

- Capacitación en oficios
- Nivelación de Estudios básicos y medios
- Cuidado Infantil
- Alfabetización Digital
- Atención Odontológica



### ¿Quiénes son las beneficiarias?

Mujeres **trabajadoras dependientes:** Existen apoyos concretos para la búsqueda de empleo como conocimiento del mercado laboral, apoyo en su perfil laboral y elaboración de currículum, preparación de entrevista laboral, entre otros.

Mujeres que son **trabajadoras independientes:** Apoyos prácticos para elaborar planes de negocio, conocimiento sobre la red de apoyo a emprendimientos, postulación a fondos concursables, acceso a canales de comercialización, entre otros.



### **Puerta de entrada (dónde recurrir):**

El Programa se implementa en el territorio local, siendo el Municipio, el ejecutor.

Para postular debes acercarte a tu municipio con tu cédula de identidad y consultar en la oficina del Programa Mujeres Jefas de Hogar



### **Requisitos:**

- Mujeres jefas de hogar o jefas de núcleo
- Tener entre 18 y 65 años de edad
- Ser económicamente activa: estar trabajando de manera dependiente o independiente o buscando trabajo.
- Vivir o trabajar en la comuna donde se implementa el Programa
- Mujer Trabajadora Jefa de Hogar???

### **Fuente:**

<https://goo.gl/LmE5ZP>



## Programa Más Capaz

Institución:

**Servicio Nacional de Capacitación  
y Empleo (SENCE).**

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

**Objetivos:** Apoyar el acceso y permanencia de la población vulnerable en el mundo laboral a través de formación en oficios de alta demanda.

Los cursos duran entre 180 y 300 horas e incluyen clases teóricas y prácticas que mejoran las competencias laborales de mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad.



### ¿Quiénes son las beneficiarias?

Dirigido a jóvenes, mujeres y personas en situación de discapacidad pertenecientes al 60% más vulnerable de la población.



### ¿Cómo postular?

- Ingresa a [www.sence.cl](http://www.sence.cl)
- Busca tu curso por región y comuna
- Postula a tu curso





## Requisitos

Pueden acceder a los cursos +Capaz quienes pertenezcan al 60% más vulnerable de la población según Registro Social de Hogares y tengan nula o escasa participación laboral (6 o menos cotizaciones durante el último año)

- Mujeres entre 18 y 64 años
  - Hombres entre 18 y 29 años
  - Hombres y mujeres en situación de discapacidad (de entre 18 a 40 años)
  - Estudiantes de 4º Medio Técnico Profesional que cuenten con permiso de sus padres.
- ¿Cuál es el beneficio? - Cursos de capacitación

(de entre 180 y 300 horas), enfocados en oficios de alta empleabilidad.

- Subsidio de alimentación y/o transporte por día asistido a clases.
- Cuidado infantil de niños/as menores de 6 años.
- Seguro de accidentes
- Apoyo en la búsqueda de trabajo.

## Bono al trabajo de la mujer

Institución:

**Ministerio de Desarrollo Social, administrado por  
El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo  
(Sence)**

**Objetivos:** Incrementar los ingresos de las mujeres trabajadoras



### ¿Quiénes son las beneficiarias?

Las trabajadoras dependientes e independientes, de 25 a 59 años de edad, que cumplan con los requisitos de postulación.

Es un bono anual, que incremente sus ingresos. A la vez, el bono beneficia a sus empleadores/as.

Las beneficiadas pueden hacer uso de este bono por 4 años continuos y los/as empleadores/as obtienen este bono hasta por 24 meses por trabajadora (que también este cobrando el bono).



### Puerta de entrada (dónde recurrir)

Para acceder al Bono al Trabajo de la Mujer, primero debe registrarte en el sitio web: <http://www.bonotrabajomujer.cl/> y luego seguir los pasos que se indican más abajo:

- Registrarte
- Actualizar tus datos
- Hacer una solicitud para el bono al Trabajo de la Mujer
- Revisar el estado de tu solicitud

Si ya estás registrada, ingresa con tu RUT y contraseña actual en "Postula aquí". Si no estás

registrada, debes registrarse. Los/as empleadores/as ya registrados deberán ingresar con el RUT del representante legal, informado en el formulario de solicitud y su contraseña actual.



### Requisitos

Ser trabajadora dependiente o independiente con cotizaciones previsionales y de salud al día.

- Tener entre 25 y menos de 60 años de edad.
- Pertener al 40% de las familias más vulnerables de la población, con puntaje igual o inferior a 113 puntos.

Renta Bruta mensual inferior a 440.378 pesos (impuesto incluido) o Renta Bruta anual inferior a 5.284.532 pesos. (Valores para el año 2015).

- Tener Ficha de Protección Social vigente. (Si no la tienes, solíciala en la Municipalidad de la comuna en que vives).
- Trabajadoras recibirán este beneficio durante 4 años continuos.

### Pago del beneficio

Le recordamos que una vez concedido el beneficio, el pago del subsidio se realiza con tres meses de desfase.

Ejemplo: una postulación realizada en mayo 2016 es concedida en junio de 2016 y recibe el primer pago en septiembre de 2016.

#### **Fuente:**

*<http://www.sence.cl/portal/Prensa/Anuncios/5236:Conozca-los-pagos-mensuales-Subsidio-al-Emplo-Joven-y-Bono-al-Trabajo-de-la-Mujer>*

**Postulaciones abiertas todo el año**

## Yo Emprendo Semilla

Institución:

**Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Fosis**  
**Ministerio de Desarrollo Social**

**Objetivos:** Apoyar a las personas para que desarrollen un microemprendimiento que les permita aumentar sus ingresos.



### ¿Quiénes son las beneficiarias?

Encontrarse dentro del 40 % más vulnerable según el Registro Social de Hogares o pertenecer a una familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades o Chile Solidario.

- Tener una idea de negocio o un negocio funcionando.
- Residir en un territorio o comuna donde se desarrolle el programa.



### ¿Cómo postular?

En <http://www.fosis.cl/>

Es importante que sepas que cada programa tiene requisitos adicionales que puedes consultar en nuestras oficinas regionales.

Si quieres postular, puedes hacerlo de manera online o de manera presencial, en la oficina FOSIS más cercana, las oficinas de ChileAtiende o en algunos municipios en convenio.



### Requisitos

- Personas mayores de 18 años
- Encontrarse dentro del 40 % más vulnerable según el Registro Social de Hogares o pertenecer a una familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades o Chile Solidario.
- Estar sin trabajo, buscando trabajo por primera vez o tener un empleo precario.
- Residir en un territorio o comuna donde se desarrolle el programa.

### ¿Cuál es el beneficio?

- Talleres de emprendimiento y otros que ayudarán a mejorar el negocio.
- Apoyo en la elaboración de un Plan de negocio.
- Visitas de asesoría en el negocio.
- Financiamiento de un plan de negocio.

### Fuente:

<http://www.fosis.cl/index.php/expansion-de-capacidades/yo-emprendo-semilla>

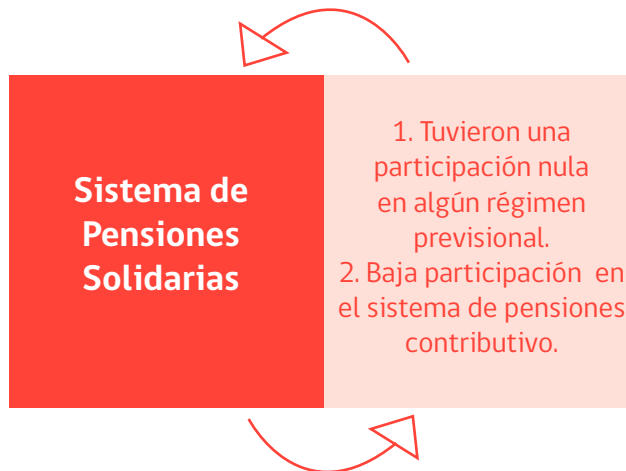
CAPÍTULO 3:

## Mujeres y Pilar Solidario de Pensiones

En Chile el Pilar Solidario de Pensiones fue creado en el año 2008, bajo el primer mandato de la **Presidenta Michelle Bachelet** mediante la Reforma Previsional (Ley N° 20.255), siendo la **creación del Sistema de Pensiones Solidarias** su medida más significativa.

La contribución de este **Pilar Solidario** en el monto de las pensiones es de considerable importancia, particularmente en los grupos de menores ingresos y de menor participación en el mundo del trabajo formal, como mujeres y trabajadores con menor densidad de cotizaciones.

¿A qué grupo de la población está dirigido el Pilar Solidario de Pensiones?



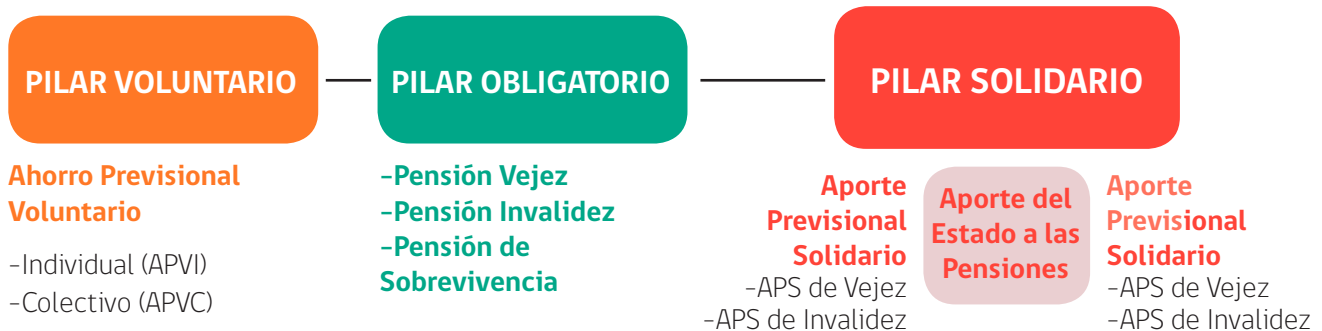
El **Sistema de Pensiones Solidarias** tiene por objeto apoyar a las personas de menores ingresos (60% de la población vulnerable) en la vejez e invalidez, a través de beneficios económicos que permiten mejorar

el monto de las pensiones o conceder una pensión en el caso de aquellas que no tienen derecho a este beneficio.

El Pilar Solidario está compuesto por **dos grandes beneficios**: el **Aporte Previsional Solidario**, para aquellos que sí reciben una pensión, pero ésta es de bajo monto; y la **Pensión Básica Solidaria**, que es para las personas que no reciben pensión, ya sea porque no

participó en ningún sistema previsional o, habiéndolo hecho, se le agotaron los fondos y perdió el derecho a su pensión autofinanciada. Ambos beneficios pueden ser de vejez o invalidez.

## Esquema del Aporte Estatal al Sistema de Pensiones



## Principales impactos del Sistema de Pensiones Solidarias

- **Aumento en el monto de los beneficios:** Las personas que antes del 2008, con el inicio de la Reforma Previsional, recibían Pensiones Asistenciales (Pasis) de \$48.000 mensuales, ese año, de manera automática, pasaron a recibir una Pensión Básica Solidaria (PBS), lo que significó inmediatamente un aumento en el monto del beneficio. La PBS que reemplazó a las PASIS comenzó en un monto de \$60.000 y hoy está en \$ 102.897.

- **Aumento de cobertura:** Antes del 2008, beneficios como las Pasis eran para el 40% más vulnerable de la población. Hoy el Sistema de Pensiones Solidarias alcanza al 60% más vulnerable de la población de Chile.

- **Incorpora medidas de equidad de género:** Las pensiones solidarias se reajustan automáticamente el 1 de julio de cada año, en el 100% de la variación del

Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los últimos 12 meses, contados desde el último reajuste. No obstante, cuando la variación del IPC supere el 10%, el reajuste será inmediato, aunque no hayan transcurrido 12 meses.

Uno de los principales objetivos del Sistema de Pensiones Solidarias es la prevención de la pobreza en la tercera edad o en caso de invalidez. **El financiamiento de las prestaciones otorgadas por este Pilar proviene de ingresos generales de la Nación**, lo cual convierte el beneficio en uno de carácter solidario. A este Pilar pueden acceder aquellas personas que tuvieron una participación nula en algún régimen previsional o muy baja en el sistema de pensiones contributivo<sup>1</sup>.

Según indica la **Encuesta de Protección Social 2015** <sup>2</sup>aún prevalece una importante brecha, en términos

---

1 [www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6105.html](http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6105.html)

2 <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/biblioteca/encuesta-de-proteccion-social/documentos-eps/>

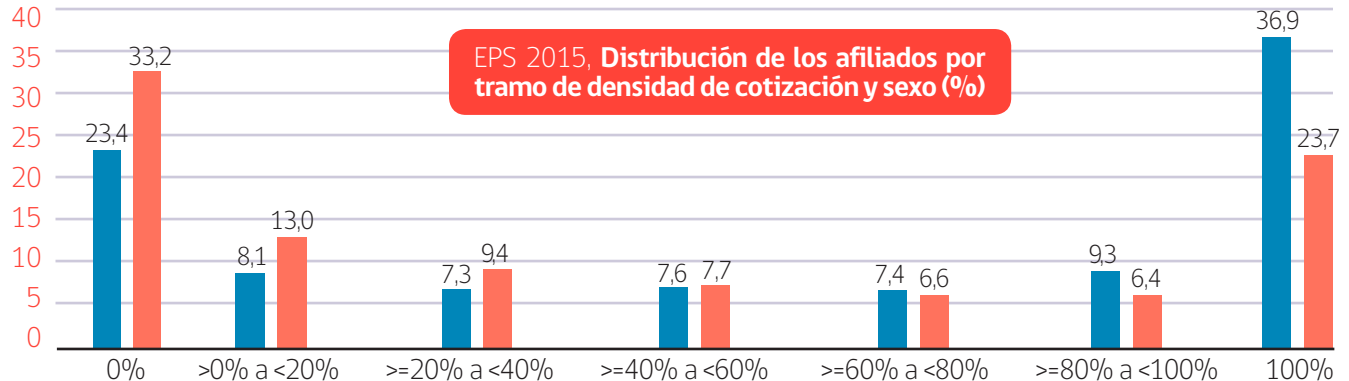


de densidades de cotización, entre mujeres afiliadas y hombres afiliados.

- 33,2% de las mujeres y 23,4% de los hombres tienen densidad de cotización 0%, es decir, **no han cotizado nunca** para el sistema de pensiones, no tienen ahorro para financiar su pensión.
- Y sólo el 23,7% de las mujeres y 36,9% de los hombres tienen densidad de cotización 100%, han

cotizado durante su trayectoria laboral para financiar su pensión.

La **Subsecretaría de Previsión Social** en el mes de enero del 2017 informó que a esa fecha el Instituto de Previsión Social registra **1.374.099** personas que están recibiendo algún beneficio del Pilar Solidario, de las cuales el **42,3% (580.592)** corresponden a Pensión Básica Solidaria mientras que el **57,7% (793.507)** a Aporte Previsional Solidario (SPS, 2017).



## Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV)

Institución:

**Instituto de Previsión Social, IPS.**

**Objetivos:** Otorga a las personas que no tienen derecho a una pensión en algún régimen previsional, acceder a un monto de 102.897 pesos.

---

### ¿Quiénes son las beneficiarias?

A las personas que:

1. Tengan, a lo menos, 65 años de edad al momento de la solicitud.
2. No tengan derecho a percibir pensión en ningún régimen previsional, ya sea en calidad de titular o como beneficiario de pensión de sobrevivencia.
3. No tengan derecho a pensión de ningún tipo.

### Puerta de entrada (dónde recurrir)

Diríjase a alguno de los municipios en convenio o al punto de atención IPS-ChileAtiende más cercano.

### Requisitos

1. Pertener al 60% más vulnerable de la población.
2. Acrediten residencia en el territorio chileno por un período de 20 años (continuos o discontinuos), contados desde que cumplieron 20 años de edad.
4. Vivir en el país al menos cuatro de los últimos cinco años anteriores a la solicitud.
5. El requisito de residencia podrá ser homologado a las personas que registren 20 años o más de cotizaciones en algún sistema previsional chile.
6. Los beneficiarios que están inscritos en la oficina nacional de retorno y diplomáticos podrán conmutar los años de exilio como residencia.

### Documentación

1. Cédula de identidad.
2. Si el trámite es realizado por un apoderado, debe presentar el respectivo poder notarial.
3. Puntaje de la Ficha de Protección Social (FPS) o del Registro Social de Hogares (RSH).
4. Si no cuenta con esta información solicite la encuesta en su municipio.

**Fuente:** [www.ips.gob.cl](http://www.ips.gob.cl)

*Importante: consulte el estado de su trámite llamando al 600 440 0040.*

### Pago del beneficio

1. Las pensiones básicas de vejez o invalidez serán pagadas por el **IPS** de acuerdo al medio de pago seleccionado por el solicitante al requerir el beneficio.
2. El beneficio se mantendrá vigente mientras el pensionado cumpla los requisitos y no se ausente del país por un período de 90 días o más durante el año-calendario (de enero a diciembre).

## Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI)

Institución:

**Instituto de Previsión Social, IPS.**

**Objetivo:** Permite acceder a un monto de \$102.897 pesos a personas entre 18 años y menores de 65 años que son declaradas con invalidez y que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional

.....

### ¿Quiénes son las beneficiarias?

A las personas que:

1. Tengan entre 18 y menos de 65 años de edad.
2. No tengan derecho a recibir pensión en ningún régimen previsional, ya sea en calidad de titular o beneficiario de pensión de sobrevivencia.
3. Hayan sido declaradas con invalidez por las

Comisiones Médicas definidas en el Decreto Ley N°3.500.

4. Sean beneficiarias de una Pensión Asistencial (PASIS) al 1 de julio de 2008.

### Puerta de entrada (dónde recurrir)

Diríjase a alguno de los municipios en convenio o al punto de atención IPS-ChileAtiende más cercano.

### Requisitos

1. Perteneciente al 60% más pobre de la población.
2. Deben contar con un puntaje menor o igual a 1.206 puntos.
3. Acrediten cinco años continuos o discontinuos de residencia en Chile en los últimos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

## Documentación

1. Cédula de identidad vigente.
2. Si el trámite es realizado por un apoderado, debe presentar el respectivo poder notarial.
3. Copia del dictamen de invalidez, emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)
4. Puntaje del Registro Social de Hogares (RSH). Si no cuenta con esta información solicite la encuesta en su municipio.

.....

**Fuente** [www.ips.gob.cl](http://www.ips.gob.cl)

**Importante:** consulte el estado de su trámite llamando al **600 440 0040**.

## Pago del beneficio

1. Las pensiones básicas de vejez o invalidez serán pagadas por el IPS de acuerdo al medio de pago seleccionado por el solicitante al requerir el beneficio.
2. El beneficio se mantendrá vigente mientras el pensionado cumpla los requisitos y no se ausente del país por un período de 90 días o más durante el año-calendario (de enero a diciembre).

## Aporte Previsional Solidario de vejez (APS-Vejez)

Institución:

**Instituto de Previsión Social, IPS.**

**Objetivos:** 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.

.....

### Tienen derecho al APS de Vejez

1. Las personas titulares de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del decreto ley N° 3.500, de 1980.
2. Los pensionados por vejez o jubilación, pensionados

por invalidez o pensionados de sobrevivencia del actual Instituto de Normalización Previsional (INP).

3. Las personas con derecho a una pensión de sobrevivencia otorgada por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744).

4. Los pensionados por gracia, exonerados políticos, Ley Rettig y Ley Valech, que además de esa pensión perciban otra del decreto ley N° 3.500 o de uno de los regímenes administrados por el INP. En estos casos se le deducirá del monto calculado como APS el monto de la pensión que perciban por reparación.

### Puerta de entrada (dónde recurrir)

Diríjase a alguno de los municipios en convenio o al punto de atención IPS-ChileAtiende más cercano.

### Requisitos

1. Tener a lo menos 65 años de edad al momento de la solicitud.

2. Tener una pensión base inferior a la PMAS
3. No ser imponente de Dipreca o Capredena ni percibir pensiones en dichos regímenes, ya sea en calidad de titular o como beneficiario de pensión de sobrevivencia.
4. Acreditar 20 años continuos o discontinuos de residencia en Chile contados desde los 20 años de edad; y por un lapso no inferior a 4 años en los últimos 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acogerse a los beneficios.
5. Perteneciente al porcentaje más al 60% pobre de la población

## Documentación

Cedula de Identidad  
Liquidación de pago de la pensión.

## Pago del beneficio

Los aportes previsionales solidarios de vejez o invalidez serán pagados conjuntamente con la pensión que percibe la persona beneficiaria.

**Fuente** [www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl)

**Superintendencia de Pensiones** Avda. Libertador  
Bdo. O'Higgins 1449, piso 1, local 8, Santiago-Chile.  
CENTRO DE LLAMADAS: 600-831-2012

## Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APS-Invalidez)

Institución:

**Instituto de Previsión Social, IPS.**

**Objetivos:** 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.

.....

### ¿Cuál es APS de invalidez?

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.

### Tienen derecho al APS de Invalidez

Las personas declaradas inválidas que se encuentren afiliadas al sistema de capitalización individual, que no perciban pensiones de otros regímenes previsionales, y cumplan los **requisitos** siguientes:

- Tener derecho a pensión de invalidez como resultado de la capitalización individual, de acuerdo al D.L. N° 3.500, de 1980, siempre que la suma del monto de dicha pensión más cualquier otra que perciba de dicho sistema, sea de un monto inferior a la PBS de invalidez.
- Las personas declaradas inválidas que sólo tengan derecho a una pensión de sobrevivencia de acuerdo a lo dispuesto en el decreto ley N° 3.500, de 1980, siempre que el monto de dicha pensión sea inferior a la pensión básica solidaria de invalidez.



### **Puerta de entrada (dónde recurrir)**

Diríjase a alguno de los municipios en convenio o al punto de atención IPS-ChileAtiende más cercano.

### **Documentación**

- Cedula de Identidad
- Liquidación de pago de la pensión.



**Fuente:** [www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl)

**Superintendencia de Pensiones** Avda. Libertador  
Bdo. O'Higgins 1449, piso 1, local 8, Santiago-Chile.  
CENTRO DE LLAMADAS: 600-831-2012

### **Pago del beneficio:**

Los aportes previsionales solidarios de vejez o invalidez serán pagados conjuntamente con la pensión que percibe la persona beneficiaria.

## Asignación Por Muerte

Institución:

**Instituto de Previsión Social, IPS**

**Descripción:** Es una ayuda económica por los gastos funerarios que pagan personas o instituciones, producto del fallecimiento de un beneficiario de esta asignación.

Se recomienda que los potenciales beneficiarios de esta asignación afiliados a una AFP consulten sobre los efectos que esa afiliación produce en esta asignación.



### ¿Quiénes tienen derecho al Beneficio?

Toda persona natural o jurídica que haya cancelado los gastos funerarios del causante. El causante (fallecido) debe cumplir con algunos de los siguientes **requisitos:**

- Haber sido pensionado del D.L. 3500 y beneficiario del Pilar Solidario a través del Aporte Previsional Solidario (la cuota mortuoria, en este caso, es pagada por la Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente).
- Pensionados de Pensión Básica Solidaria de Vejez y Pensión Básica Solidaria de Invalidez.
- Haya tenido, al menos, una cotización en alguna de las ex cajas de previsión dentro de los últimos seis meses anteriores a su fallecimiento.
- Haya sido beneficiario de algún subsidio (incluidos los de la ley de accidentes del trabajo).
- Haya sido pensionado de las ex cajas de previsión y leyes especiales. Se exceptúan los pensionados de orfandad y convivencia (madre de hijos de filiación no matrimonial).

**Importante:** Si el pensionado del D.L.3500 (que es beneficiario del Aporte Previsional Solidario) tiene menos de 15 Unidades de Fomento (UF) en su cuenta de capitalización individual, el Instituto de Previsión Social (IPS) es el encargado de pagar la diferencia a la AFP (hasta las 15 UF).

### **Puerta de entrada (dónde recurrir)**

Diríjase a la sucursal IPS-ChileAtiende más cercana.

### **Documentación**

- Cédula de identidad vigente.
- Poder notarial si el trámite lo realiza el apoderado del titular.
- Original de la tercera copia timbrada por el SII o copia legalizada ante notario de la factura extendida por la empresa funeraria

### **¿Cuál es el monto del beneficio?**

El beneficio corresponde a \$483.795.- (equivalentes a tres ingresos mínimos para fines no remuneracionales vigentes a la fecha del fallecimiento).

#### **Fuente:**

<http://nuevo.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810851929/ips-te-orienta/asignacion-por-muerte>

## Eliminación del 5% en Salud de los pensionados

Institución:

**Instituto de Previsión Social, IPS**

**Descripción:** El 15 de octubre de 2015, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°20.864, que entre otras cosas, elimina el 5% de la cotización de salud de los pensionados mayores de 65 años que cumplan los requisitos.

### ¿Quiénes tienen derecho al beneficio?

Los pensionados que actualmente son beneficiarios de la rebaja del 7% al 5% pueden acceder a la eliminación del 5% de la cotización de salud, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Tener más de 65 años.
- Pertenecer a una AFP, compañía de seguro, ex caja de previsión social; o bien, ser pensionado de la ley de accidentes del trabajo (Ley N°16.744) en cualquier mutualidad de empleadores o en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL); o tener una pensión asociada a la ley de reparación de exonerados políticos (Ley N°19.234).
- Integrar un grupo familiar perteneciente al cuarto quintil más vulnerable de la población (puntaje de focalización previsional superior a 1.206, e igual o menor a 1.871 puntos).
- Acreditar que han vivido en Chile al menos veinte años continuos o discontinuos, desde el cumplimiento de los 20 años de edad, y cuatro de los últimos cinco años anteriores a obtener el beneficio.

**Importante:** la implementación de la medida se desarrollará en dos etapas:

**Primer año:** rebaja del 5 al 3% de la cotización de salud, a contar del 1 de noviembre de 2015, hasta el 31 de octubre de 2016.

**Segundo año:** eliminación completa, a partir del 1 de noviembre de 2016.

Las personas que cumplan los requisitos y obtengan su pensión a partir del 1 de noviembre de 2015, cotizarán el 3% hasta el 31 de octubre de 2016, y posteriormente serán beneficiados con la eliminación completa.

Quedan excluidos pensionados de:

-Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA).

-Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA).

Que actualmente cotizan el 7% en salud.

## ¿Cómo solicitar el beneficio?

Los beneficios no son postulables, se generan de manera automática, y estarán disponibles en los plazos que establece la ley.

### **Fuente:**

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/41345>

## Tramitación automática de beneficios de invalidez a vejez

Institución:

**Instituto de Previsión Social, IPS**

**Descripción:** La entrada en vigencia de la Ley N°20.864 permitirá la tramitación automática de la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV) o el Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV) para los beneficiarios de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) o el Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI), desde el trimestre anterior a la fecha del cumplimiento de los 65 años.



### ¿Quiénes tienen derecho al beneficio?

Las personas beneficiarias de Pensión Básica Solidaria de Invalidez y las personas beneficiarias del Aporte Previsional Solidario de Invalidez

### ¿Cómo solicitar el beneficio?

La tramitación entrará en vigencia el 1 de abril de 2016 y estará a cargo del Instituto de Previsión Social (IPS).

**Fuente:**

[www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/41345](http://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/41345)

## CAPÍTULO 4:

## Medidas de Equidad de Género del Sistema Previsional

*En el año 2008 se introdujeron, por primera vez, medidas para disminuir las brechas de género que existen en el Sistema de Pensiones y que afectan, principalmente a las mujeres. Éstas son: Bono por Hijo, Igualdad de cobertura del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS), Compensación económica en caso de nulidad o divorcio y los Hombres como nuevos beneficiarios de pensión de supervivencia*

### ¿Por qué incluir medidas de género?

Actualmente **las mujeres cotizan menos que los hombres** como consecuencia de la **maternidad o por trabajos informales, y su menor participación en el mercado laboral** lo que impacta negativamente en el monto de su pensión. Para mejorar las pensiones de las mujeres, el Estado les entrega **un bono por cada hijo nacido vivo** que tenga, aumentando sus ahorros previsionales y asegurando así una vejez más digna para miles de mujeres chilenas. Una vez concedida, la bonificación se deposita directamente en la AFP de la mujer, incrementando así sus fondos previsionales y su pensión final.

### Bono por Hijo Nacido Vivo o Adoptado

Es una **bonificación de carácter previsional** cuyo único objetivo es mejorar las pensiones de las mujeres que han sido madres y, por eso, se deposita directamente en la AFP de la mujer cuando cumple los 65 años de edad.

El Bono consiste en un **aporte estatal** a sus cuentas de AFP equivalente al 10% de dieciocho ingresos mínimos, vigente en el mes de nacimiento del hijo.

Para los hijos nacidos con anterioridad al 1 de julio de 2009, fecha en que entró en vigencia este beneficio, a Ley estableció que se considerara el salario vigente a dicha fecha y que el bono empezará a aumentar su valor ese momento y hasta que la mujer cumpla los 65.

Este beneficio **mejoró las pensiones de más de 122 mil madres el 2015**<sup>3</sup>

A pesar de ello, se ha planteado algunas indicaciones a los mecanismos mediante los que se entrega el bono por hijo que podrían implicar dificultades para su acceso e incompatibilidades:

<sup>3</sup> Se regula con la entrada en vigencia de la ley de miscelánea (asignación por muerte a todos los beneficiarios del pilar solidario) octubre 2015.

**a. Cobro de comisiones de las AFP al bono por hijo:**

Dado que el bono por hijo se deposita en los fondos acumulados de las afiliadas, éste sigue el mismo destino que los fondos en cuanto a términos de pago de la pensión.

**b. Pérdida del derecho de cuota mortuoria en pensión de viudez pagadas por el IPS:**

El beneficio por asignación por muerte a que tienen derecho las mujeres por la pensión de viudez se perdería al acceder al bono por hijo. Según una normativa de la Superintendencia de Seguridad Social procedente del DL 90 (1978), serán causantes de la asignación por muerte las personas no afectas al DL 3500 de 1980<sup>4</sup>.

c. Como se instruyó que para pagar el bono por hijo las mujeres se inscribieran como afiliadas a las AFP y cotizaran al menos un mes, al inscribirse la mujer en la AFP, quedaría activa en este sistema y perdería dicho beneficio.

<sup>4</sup> Se regula con la entrada en vigencia de la ley de miscelánea (asignación por muerte a todos los beneficiarios del pilar solidario) octubre 2015.



d. Desde la implementación de la medida y hasta diciembre de 2014, se han realizado un total de 2.035 traspasos de fondos, de los cuales 96% le corresponde al cónyuge compensado mujer y 4% a los hombres (Superintendencia de Pensiones, 2015).

## Preguntas frecuentes para realizar trámite del Bono por hijo

### El Bono por Hijo ¿se solicita o es automático?

Según lo dispone la ley, debe solicitarse, al igual que los beneficios del Sistema Solidario. No es automático. Las mujeres pueden solicitar conjuntamente o por separado la Pensión Solidaria y el bono.

Las mujeres beneficiarias de pensiones de sobrevivencia, que se pensionen a partir del 1 de Julio de 2009, ¿tienen derecho al bono por hijo?

SI, siempre que cumplan los demás requisitos de edad,

residencia y derecho a Aporte Previsional Solidario por su pensión de sobrevivencia.

Es importante tener presente que la fecha de inicio de las pensiones de sobrevivencias en el DL 3500 es desde la fecha del fallecimiento del causante; en cambio en las ex cajas de previsión administradas por el IPS, las sobrevivencias se inician desde el primer día del mes siguiente al fallecimiento (si era pensionado o pasivo) y desde el fallecimiento si era activo (cotizante).

.....

### Las mujeres que fueron pensionadas y actualmente tienen saldo cero; al momento de solicitar una APS de Vejez después del 1º de julio de 2009, ¿tienen derecho al bono?

No, el APSV es un complemento a la pensión, no es una pensión en sí, para acceder a él es necesario que la solicitante tenga una pensión de vejez o sobrevivencia del DL 3.500 o del IPS, o bien, una pensión de sobrevivencia de la ley 16744 (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales).

Para acceder al bono por hijo es necesario que la mujer cumpla los requisitos que la ley exige: tener 65 años de edad, residencia de 20 años en Chile y que se pensionen a partir del 1º de julio de 2009. Además, de cumplir los requisitos anteriores, para solicitar la bonificación las mujeres deben tener e invocar una de las siguientes calidades: 1) afiliada al DL 3500 (AFP); 2) beneficiaria de PBS de vejez; 3) beneficiaria de sobrevivencia sin afiliación a ningún régimen previsional.

.....

**Las mujeres que se afiliaron a la AFP recientemente y tienen 1 ó 2 meses de cotización, ¿deben pensionarse primero para luego hacer efectivo el bono?**

No, la mujer puede solicitar su bono en su calidad de afiliada a la AFP sin necesidad de pensionarse.

De acuerdo con la ley Nº 20.255, la forma de pago del bono para las mujeres que lo obtuvieron en su calidad

de afiliadas al DL 3500 es que el IPS calcula el o los bonos a que tenga derecho y el monto final total lo transfiere a la AFP en que está afiliada, donde se deposita en la cuenta de capitalización individual.

.....

**Tratándose de mujeres que no tienen derecho a PBS de Vejez ni son beneficiarias de sobrevivencia, ¿pueden afiliarse a una AFP y solicitar el Bono?**

SI. La mujer que decide afiliarse al DL 3500 y cumple con los requisitos de edad, residencia y no es pensionada antes del 1 de julio de 2009, en su calidad de afiliada al DL 3500 puede solicitar su bono por hijo.

.....

**¿Para tener derecho al Bono necesariamente deben tener derecho a una pensión, por ser el Bono un beneficio para incrementar la pensión?**

NO, en el caso de una mujer afiliada al DL 3500, no es necesario que esté pensionada.

Antes de la Reforma Previsional del 2008, sólo el cónyuge hombre con calidad de inválido podía recibir pensión de sobrevivencia. Desde la entrada en vigencia de la ley N° 20.255, **se incluye como beneficiario de pensión de sobrevivencia (o viudez) de la mujer**, a su cónyuge y al padre de hijos de filiación no matrimonial que viva a sus expensas.

Con esta medida se iguala el derecho al acceso de beneficios previsionales, mejorando la calidad de vida de miles de chilenos y chilenas.

La reforma al seguro de invalidez y sobrevivencia también afecta las brechas de género. Desde el 2011, el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia carga una prima igual a hombres y mujeres, pero como estas tienen menor incidencia de riesgo y utilizan menos dicho seguro, la prima excedente pagada por las mujeres ahora se acredita a sus cuentas

Desde el 2011, el seguro de invalidez y sobrevivencia carga una prima igual a hombres y mujeres, pero como

estas tienen menor incidencia de riesgo y utilizan menos dicho seguro, la prima excedente pagada por las mujeres ahora se acredita a sus cuentas individuales.

El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) es contratado por la AFP a una Compañía de Seguros y es financiado con una parte de la cotización adicional (revisar liquidación de sueldo) que pagan los trabajadores mensualmente. Con este seguro, la AFP garantiza los pagos de pensiones de invalidez o muerte de sus afiliados.

Con la Reforma al Sistema de Pensiones se perfecciona el



funcionamiento del SIS, disminuyendo las inequidades del sistema, en relación a la cobertura y beneficios de este seguro.

**a.** Aumento de Cobertura del SIS A contar del 1 de octubre de 2008 se igualó a 65 años la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) para hombres y mujeres. Antes de la Reforma, las mujeres sólo estaban cubiertas por este seguro hasta la edad efectiva de retiro

**b.** Actualmente, las mujeres pagan la misma comisión que los hombres por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, pese a que ellas viven más y se accidentan menos. Por ello, debieran pagar una prima más baja que los hombres.

**c.** A partir del año 2009, el SIS se licita de manera separada para hombres y mujeres. Así, esa diferencia que pagan las mujeres es depositada en su cuenta de AFP.

Por último, la ley N° 20.255 estableció que en caso de divorcio o anulación del vínculo matrimonial un juez puede ordenar la transferencia de fondos previsionales entre las cuentas obligatorias individuales de los cónyuges, como compensación económica hacia quien haya sufrido un menoscabo económico durante el periodo del matrimonio. Este traspaso no podrá exceder del 50% de los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual del cónyuge que debe compensar, respecto de los fondos acumulados durante el matrimonio.

Las reglas de la división de los fondos de pensiones, según información de la Superintendencia de Pensiones se refieren a que en caso de divorcio, un juez puede ordenar



el traslado de los fondos acumulados en la cuenta individual durante el matrimonio, desde uno de los cónyuges al otro (generalmente la mujer), con un máximo del 50%.

## Preguntas frecuentes sobre las medidas de equidad de género

### ¿Cuál es el requisito para ser beneficiario o beneficiaria de pensión de sobrevivencia?

- **La o el cónyuge:** Debe haber contraído matrimonio con él o la causante a lo menos con seis meses de anterioridad a la fecha de su fallecimiento o tres años, si el matrimonio se verificó siendo el causante pensionado de vejez o invalidez.

- Estas limitaciones no se aplican si a la época del fallecimiento quedaren hijos comunes o la cónyuge se encontrare embarazada.

- **Los hijos:** Deben ser solteros y cumplir uno de los siguientes requisitos:

- a) Ser menores de 18 años de edad;
- b) Ser mayores de 18 años de edad y menores de 24, si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior.
- c) Ser inválido, cualquiera sea su edad, en los términos establecidos en el artículo 4º del D.L. N° 3.500.

- **Madre o Padre,** de hijo de filiación no matrimonial: A la fecha del fallecimiento deberán ser:

- a) Solteros o viudos, y
- b) Vivir a expensas del causante.

- **Padres del causante:** A falta de las personas señaladas anteriormente, los padres tendrán derecho a pensión de sobrevivencia siempre que a la época del fallecimiento del afiliado sean causantes de asignación familiar, reconocidos por el organismo competente.

## ¿Cuál es el monto de la pensión de sobrevivencia?

El monto de la pensión corresponderá a un porcentaje de la pensión del causante o del 70% del promedio de las rentas imponibles de los últimos 10 años en el caso de afiliados activos cubiertos, según se especifica a continuación, conforme a las reglas contenidas en el D.L. N° 3.500, de 1980:

- Cónyuges sin hijos comunes con derecho a pensión: 60%
- Cónyuges con hijos comunes con derecho a pensión: 50%
- Hijos: 15% y 11% en caso de hijos inválidos parciales mayores de 24 años.
- Madre o padre de hijos de filiación no matrimonial sin hijos comunes con derecho a pensión: 36%
- Madre de hijos de filiación no matrimonial con hijos comunes con derecho a pensión: 30%.
- Padres del causante: 50%

## ¿Qué es el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia?

El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia o SIS, es un seguro que obligatoriamente debe estar cotizando en alguna AFP. Este seguro cubre los gastos en caso de ser declarado inválido (parcial o total) o fallecer, otorgando una pensión de sobrevivencia. El SIS cubre a los afiliados dependientes, independientes o voluntarios quedando bajo el concepto de "Cubierto".

## ¿Cuánto cuesta?

A partir del 01 de julio 2016 hasta el 30 de junio 2018 las tasas de este seguro serán:

Hombres: 1.41%

Mujeres: 1.03%

Para efecto de pago de los empleadores la cotización es de 1,41%.

## ¿Cómo opera la compensación económica en materia previsional en caso de divorcio?

Cuando se establezca que existe total o parcialmente un menoscabo económico del que resulte una compensación, el juez podrá ordenar el traspaso de fondos desde la cuenta de capitalización individual afecta al decreto ley N° 3.500 de 1980, del cónyuge que deba compensar a la cuenta de capitalización del cónyuge compensado o de no existir ésta, a una cuenta de capitalización voluntaria, que se abra al efecto. Este traspaso no podrá exceder del 50% de los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual del cónyuge que debe compensar, respecto de los fondos acumulados durante el matrimonio.



## FICHAS DE CONSULTA

### Medidas de Equidad de Género

#### Bono por Hijo Nacido Vivo o Adoptado

Institución:

**Instituto de Previsión Social, IPS.**

#### Objetivos:

Es un Beneficio que incrementará el monto de la pensión de la mujer a través de un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado. Este beneficio se otorgará a todas las mujeres, hayan o no contribuido al sistema de pensiones, no importando si son pobres o no, si cumplen con los requisitos.

#### Tienen derecho al bono por hijo:

Las mujeres tendrán derecho al Bono por Hijo, si tienen, a lo menos 65 años de edad, residencia de 20 años en Chile y si están pensionadas a partir del 1º de julio de 2009.

Además de cumplir con los requisitos anteriores, para solicitar la bonificación las mujeres deben tener e invocar una de las siguientes calidades:

- 1) Afiliada al DL 3500 (AFP),
- 2) Beneficiaria de PBS de vejez, o bien,
- 3) Beneficiaria de sobrevivencia sin afiliación a un régimen previsional perciban una pensión de sobrevivencia o viudez de la AFP o del Instituto de Previsión Social (ex INP).



### Puerta de entrada (dónde recurrir)

Las Afiliadas a las AFP deben consultar en las sucursales de su AFP.

Por ello, si una afiliada de AFP concurre al IPS a solicitar su Bono por Hijo procede que esta última institución reciba esa solicitud.

El hecho de que existan otros canales como la AFP, y los municipios es para facilitar a las mujeres el ejercicio de su derecho, si cumplen los requisitos, pero eso no excluye que el IPS deba atenderlas cuando es requerido.

.....

Documentación:  
-Cedula de Identidad



## CAPÍTULO 5:

# Las Mujeres y sus Derechos Laborales

La legislación chilena prohíbe cualquier tipo de discriminación incluso en materia laboral, pero que persisten algunas situaciones discriminatorias contra las mujeres que limitan sus opciones para acceder y permanecer en el mercado de trabajo.

**Un bajo porcentaje de mujeres** chilenas que se encuentran en el mercado laboral en comparación con el promedio en América Latina, a pesar del alto nivel de desarrollo económico y el proceso de modernización que el país ha atravesado en los últimos años.

*“En el caso de la tasa de ocupación femenina, ésta ha ido significativamente en aumento (28,4% en 1990; 33% en 2000; y 37,8% en 2010). Con la nueva medición basada en la **Encuesta Nacional***

*de Empleo, para el último trimestre analizado en el diagnóstico, octubre - diciembre de 2013, la participación masculina correspondió a 72,0%, y la tasa de participación femenina alcanzó a 48,3%” (INE).*

El Estado a través de las políticas públicas ha tratado de impulsar el acceso de las mujeres al mercado laboral a través de la creación y fomento de la utilización de salas cuna. La creación de **salas cuna** es un primer paso y un aspecto importante de abordar para facilitar el acceso de las mujeres al trabajo. Sin embargo, los factores que afectan la inserción de las mujeres en el mercado laboral y que va más allá de la sola protección a la maternidad.

## ● ¿Qué son los derechos fundamentales?

Son atributos o facultades inherentes a la persona. No los confiere la ley o la autoridad, sino que emanan de su propia naturaleza.



En Chile, la Constitución Política de 1980 – como también otras disposiciones y diversos tratados internacionales sobre derechos humanos vigentes– establece que los derechos fundamentales son “aquellos esenciales que emanan de la naturaleza humana” (Art. 5º, inciso 2º).

La plena igualdad de sexos está hoy reconocida en la Carta Fundamental. La Ley de Reforma

Aunque en el lenguaje corriente la expresión “hombres” se entendía que involucraba a las mujeres, las diversas formas de discriminación –en especial en el mundo laboral– hicieron necesario el cambio.

## ● No discriminación

El derecho a la no discriminación frente al empleo está consagrado en la **Constitución Política** del Estado (Art. 19, N° 16, inciso 3º).

El Código del Trabajo, por su parte, señala que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”. Y entiende como tales “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, en tanto, obliga a los Estados partes a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”.

## ● Remuneración igualitaria

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, vigente en nuestro país desde 1989, consigna el derecho a “un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.

Otras disposiciones establecen, también, “la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo”, “el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio”, y el derecho a la “igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”.

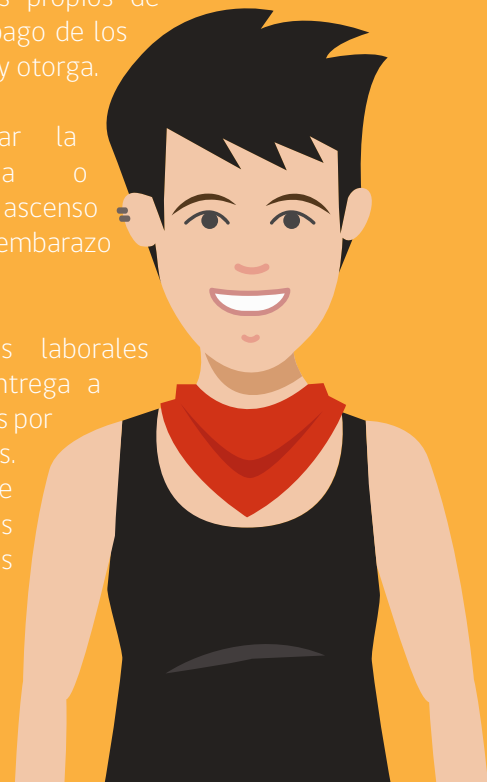
## ● Madre trabajadora

La mujer que trabaja tiene un conjunto de derechos que se generan por el sólo hecho de la maternidad,

sin que se requiera de una autorización previa u otra formalidad. La única exigencia que la ley establece es el certificado de un médico que acredite el estado de embarazo y los trámites propios de una licencia médica para el pago de los períodos de permiso que la ley otorga.

No se puede condicionar la contratación, permanencia o renovación del contrato o el ascenso de una mujer, a su estado de embarazo o posible embarazo.

En Chile existen derechos laborales irrenunciables que la ley entrega a todas las mujeres trabajadoras por el hecho de estar embarazadas. También se extiende este derecho a los trabajadores (padres) en determinados casos.



## ● Algunos derechos laborales de las mujeres

### Fuero maternal

Consiste en la imposibilidad, por un período determinado, de ser despedida de su trabajo o que el empleador ponga término a la relación laboral sin una autorización judicial previa. La duración del fuero comprende desde el momento de la concepción, es decir, desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el período postnatal o el período postnatal suplementario. No hay trabajadoras excluidas de este beneficio.

Es la protección que se le otorga a la mujer embarazada y tiene por objeto mantener el empleo de la mujer para que ésta tenga asegurado el origen de sus ingresos y pueda alimentar y criar a su hijo.

Esta es una protección que la ley otorga a la maternidad y se expresa en la prohibición de un

empleador de poner término al contrato de trabajo, sin la autorización previa del juez competente, es decir, sólo una sentencia judicial, podrá autorizar el despido de una trabajadora sujeta a fuero maternal.

Se extiende desde el momento del embarazo hasta 1 año después de expirado el periodo del postnatal, es decir cuando el/la hijo/a ha cumplido 1 año y 84 días.

Permite que la trabajadora tenga derecho a ser reintegrada a su trabajo si su empleador la despide estando embarazada.

Por esto es importante comunicar al empleador sobre tu embarazo para que esté al tanto y puedas pedir apoyo en los permisos a controles de salud y talleres. Ya que no es un derecho el permiso y deben consensuarlo en conjunto.

¿En qué casos se puede poner término del contrato de trabajo?

No se puede poner término al contrato, aun si la trabajadora desconocía su estado de embarazo.

Solo se puede pedir autorización de desafuero al juez competente en los siguientes casos:

- Vencimiento del plazo convenido por las partes (159 N°4)
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (159 N°5)
- Causales por hechos imputables a la conducta del empleador (160)

### ¿Quiénes tienen este beneficio?

Todas las trabajadoras embarazadas que dependan de cualquier empleador, que estén acogidas a un sistema previsional. Desde el momento en que queda embarazada. Los padres trabajadores, desde el fallecimiento de la madre. Padres o madres adoptantes, en ciertos casos. Desde la resolución que aprueba la adopción.

## Descansos y permisos

Descanso pre y postnatal; permisos por enfermedad de una hija o hijo menor de un año; permiso por enfermedad de un niño o niña menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial; permiso por un hijo menor de seis meses de edad que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial; permiso para dar alimento a los hijos. Durante los períodos de pre y postnatal la mujer tiene prohibición absoluta de trabajar remuneradamente.

Toda trabajadora, sin importar el tipo de contrato que tenga, tiene derechos a descanso:

- 1. Permiso Prenatal Prolongado:** Procede en caso de que la mujer presente una enfermedad causada por el embarazo, anterior a las 6 semanas de prenatal.
- 2. Permiso Prenatal:** 6 semanas (42 días) anteriores a la fecha probable de parto.
- 3. Permiso Prenatal Prorrogado o Suplementario:**

Procede si el parto se produce después de las 6 semanas siguientes a la fecha en que la mujer comience su descanso de maternidad.

**4. Permiso Postnatal:** 12 semanas (84 días) contadas desde el nacimiento del/la hijo/a.

**5. Permiso de Postnatal Prolongado:** Procede si como consecuencia del parto se produjere en la mujer una enfermedad, comprobada con certificado médico, que le impide regresar al trabajo.

Estos derechos no pueden ser renunciados por la trabajadora por disposición expresa de la ley, quedando prohibido durante dichos períodos el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, el derecho al descanso, pre, post natal y post natal parental, se tiene sin importar la fecha de ingreso al trabajo.



## Permiso de Postnatal Parental

Consiste en el derecho a descanso de maternidad, por un período que comienza a continuación del período de postnatal (una vez cumplidas las 12 semanas después del parto), y que puede ejercerse de las siguientes maneras:

A. 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio con tope de 66 UF brutas.

B. 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.

Para avisar al empleador debes hacerlo 30 días antes de comenzar el postnatal parental mediante una carta certificada indicando la forma en que lo realizarás.

Para el traspaso de Postnatal Parental al padre:

- Ambos padres deben ser trabajadores
- La decisión es de la madre
- Puedes traspasar hasta 6 de tus 12 semanas de



postnatal parental jornada completa, o bien hasta 12 de las 18 semanas de postnatal parental de jornada parcial.

Las trabajadoras y trabajadores del sector privado deberán enviar copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo.

De no informar nada, se entenderá que harás uso de tu derecho a utilizar el posnatal parental por 12 semanas completas.



### Postnatal Masculino

El padre con contrato vigente de trabajo, tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso

de nacimiento de un hijo/a, postnatal masculino, el que podrá utilizar como prefiera dentro de las siguientes opciones:

- Desde el momento del parto, y en este caso será de 5 días corridos sin interrupciones, salvo que se trate de feriados o fin de semana

-Distribuir los 5 días dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. En este último caso, podrá distribuir los cinco días de permiso pagado en las oportunidades que el trabajador estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada.

El padre debe pedir este permiso por escrito a su empleador, quien no lo podrá negar, pero puede exigir que se acredite el hecho que lo motiva, lo que puede hacerse efectivo con el certificado de nacimiento del niño o niña que otorga el Servicio de Registro Civil e Identificación. Si el permiso se ejerce el día del parto, la acreditación se hará en forma posterior.





## Subsidios maternales

Son el pago a la mujer con descansos y permisos de maternidad de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía antes de tales descansos. Equivale aproximadamente al 100% de dicha remuneración, dependiendo de la forma de cálculo. El período de subsidio coincide con el tiempo que dura el descanso pre y postnatal.

Consiste en un pago de una prestación, que permite a la trabajadora continuar recibiendo sus ingresos, durante el periodo en que hace uso del permiso de maternidad.

Equivale al total de las remuneraciones y asignaciones que la trabajadora perciba, del que se deducirán las imposiciones de previsión y su tope corresponde actualmente a 66 UF.

**Tienen derecho a subsidio:**

**¿Qué requisitos debe cumplir un trabajador o trabajadora dependiente para tener derecho al Subsidio por Incapacidad Laboral?**

**Las trabajadoras dependientes que cumplan con:**

- Tener 6 meses de afiliación previsional;
- Tener 3 cotizaciones en los 6 meses anteriores a la licencia.

**¿Qué requisitos debe cumplir un trabajador o trabajadora independiente para tener derecho al Subsidio por Incapacidad Laboral?**

**Las trabajadoras independientes que cumplan con:**

- Tener 12 meses de afiliación previsional;
- Tener 6 cotizaciones en los 12 meses, continuos o no, anteriores al inicio de la licencia;
- Haber pagado la cotización del mes anterior a la licencia.

## Sala cuna

Este derecho dispone la obligación de todo empleador, cuando una empresa tiene 20 o más trabajadoras, de mantener una sala anexa e independiente del local de trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y darles alimentos.

La ley no hace distinción alguna respecto de la edad, condición, estado civil u otro aspecto de la mujer para que tenga derecho a sala cuna.

## Alimentación del hijo o hija

En virtud de la nueva Ley 20.166, las mujeres podrán hacer uso de este derecho, por el lapso de una hora, sea que los menores estén en sala cuna, en su hogar o donde la trabajadora lo elija. La madre podrá disponer de esa porción de tiempo en alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador(a): a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo;

b) dividiendo la hora de que dispone en dos porciones, c) o postergando o adelantando el inicio y/o término de la jornada. En el caso de las empresas que tienen sala cuna, el tiempo empleado en traslado se considerará trabajado y el coste del transporte es por cuenta del empleador(a).

## Asignación familiar

De acuerdo a una reciente modificación de la Ley de Asignación Familiar, **toda madre podrá cobrar este beneficio** en forma directa, para ella y sus hijos(as), sin que sea necesario el consentimiento del padre o beneficiario. También incluye a los menores que por sentencia judicial se encuentren bajo una medida de protección.



## Trabajos perjudiciales para la embarazada

Estos son, entre otros, levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer largo tiempo de pie; laborar en horario nocturno; laborar en horas extraordinarias, y todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente.



## ● ¿Qué es una licencia médica?

Se entiende por licencia médica el **derecho que tiene el trabajador y trabajadora** de ausentarse o reducir su jornada de trabajo en cumplimiento de una indicación profesional, certificada por un médico cirujano dentista o matrona, reconocida por el empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio.

El otorgamiento de una **licencia médica persigue dos objetivos**, por una parte, justificar la inasistencia del trabajador a su lugar de trabajo, ya sea en forma total o parcial por los días que dure la licencia médica y, por otra parte, permitir que el trabajador perciba el correspondiente subsidio por incapacidad laboral si cumple los requisitos establecidos para ello. De esta forma, es la licencia médica el documento legal que existe para justificar ausencias al trabajo cuando éstas obedecen a alguna contingencia de salud.

Una licencia médica es el derecho que tienes como trabajador o trabajadora para ausentarte o reducir jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo según indicación certificada por un médico, cirujano dentista o matrona en caso de embarazo y parto normal, la cual es reconocida por el empleador y autorizada por la Compin o Isapre según corresponda (Decreto Supremo N3, MINSAL 1984).

## TIPOS DE LICENCIAS MÉDICAS

- Enfermedad o accidente **NO** del trabajo
- Prorroga medicina preventiva
- Licencia maternal/pre y postnatal
- Enfermedad grave hijo o hija menor de 1 año
- Accidente del trabajo
- Patología del embarazo

### ● La licencia médica tiene tres objetivos esenciales

- a. Que la persona pueda hacer un tratamiento y mejorar su estafo de salud.
- b. Permite justificar la ausencia ante su empleador.
- c. Permite obtener un subsidio que reemplaza la remuneración

### ● Plazos de presentación de una licencia médica

**-Trabajadores dependientes del sector privado:** deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

**-Trabajadores dependientes del sector público:**

deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

**-Trabajador independiente:** debe presentar la licencia directamente a la COMPIN o la Isapre dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la fecha de su emisión y siempre que esté dentro del período de vigencia del reposo.

### • ¿Sabes qué puede hacer la Compin o la Isapre con la licencia médica?

La normativa reglamentaria faculta a las contralorías médicas de estas entidades a pronunciarse respecto de su procedencia. Para ello tiene amplias facultades para desarrollar:

a) Evaluaciones o peritajes clínicos con especialistas

b) Visitas domiciliarias

c) Investigaciones de vínculo laboral

d) Requerir informes amplios el médico tratante, exámenes e imágenes, entre otros.

En consecuencia, debes saber que estas contralorías médicas pueden **adoptar aprobar, rechazar, reducir, o ampliar una licencia médica**, para cuyo efecto debe emitir una resolución debidamente fundada.



## • ¿Qué hacer cuando una licencia es rechazada?

Existe un sistema para la reclamación de licencias rechazada y depende del sistema de salud al cual se está afiliado.

## • ¿Cuál es el beneficio monetario que se deriva de la licencia médica?

La licencia médica autorizada por la Compin o la Isapre genera el pago de un Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL), siempre que se reúnan los requisitos de afiliación y cotización que corresponda. Este SUBSIDIO es una suma de dinero que se paga por el periodo en que un trabajador o trabajadora haya estado con licencia médica, y cuya finalidad es reemplazar la remuneración o renta que deja de percibir mientras está enfermo. Para el caso de los funcionarios y funcionarias públicas y municipales, la licencia

autoriza el derecho a mantener la remuneración.

Los trabajadores deben cumplir los siguientes requisitos para tener derecho al subsidio.

- Mínimo 6 meses de afiliación
- 3 meses de cotizaciones (90 días) continuos y discontinuos en los últimos 6 meses.
- Mínimo 12 meses de afiliación anteriores al inicio de la licencia.
- 6 meses de cotizaciones continuos y discontinuos en los últimos 12 meses.
- Estar al día en el PAGO DE LAS COTIZACIONES (estar al día en el pago de las cotizaciones del mes anterior al inicio de la licencia)



## ● Preguntas frecuentes sobre las Licencias Médicas

### ¿Corresponde que sean pagadas cotizaciones previsionales respecto de los tres primeros días de una licencia médica?

Subsidios por Incapacidad Laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, los subsidios se devengan desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si esta fuera superior a 10 días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo.

De esta forma, los tres primeros días de una licencia médica que dura 10 días o menos, no dan derecho al subsidio ni el empleador se encuentra obligado a pagar remuneración por tales días.

Ahora bien, respecto de los primeros tres días de la licencia que no genera subsidio debe señalarse

que la entidad pagadora del subsidio debe efectuar cotizaciones por el período de carencia de los tres primeros días de una licencia médica inferior a 11 días, ya que existiendo pago de subsidio, aún por un día (en el caso de una licencia por 4 días), de dicho subsidio se descontarán las cotizaciones de todo el periodo de duración de la licencia médica, incluido el período de carencia, incrementándose el subsidio determinado en el monto que corresponda pagar por concepto de tales cotizaciones.

### ¿Dónde debe apelarse el rechazo o reducción de una licencia médica?

El cotizante de Isapre frente a un rechazo y/o reducción de una licencia médica, debe presentar su reclamo por escrito directamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin), correspondiente al domicilio. El plazo para efectuar el reclamo es de 15 días hábiles contado desde la recepción del pronunciamiento de la Isapre.

Cualquiera sea el tipo de reclamo, rechazo y/o reducción, en las resoluciones de la Compín se fijará el plazo, condiciones y modalidades para su cumplimiento.

Cuando la Compín rechaza o modifica una licencia médica, el cotizante de Isapre debe apelar ante la Superintendencia de Seguridad Social, acompañando los antecedentes que den cuenta de la apelación previa a la Compín y de los antecedentes médicos de que disponga.

En el caso de que el rechazo de la licencia médica afecte a un trabajador afiliado a Fonasa, debe realizar su reclamo ante la misma Compín que resolvió su licencia médica (Recurso de Reposición). Si el nuevo dictamen no le es satisfactorio, debe realizar su reclamo en la Superintendencia de Seguridad Social (Apelación) en Huérfanos 1376, entrepiso, Santiago, y en Regiones, en la agencia zonal de la Superintendencia.

**¿Cuáles son los requisitos que deben cumplirse para que el trabajador tenga derecho al subsidio por incapacidad laboral?**

Para tener derecho a los subsidios se requiere un mínimo de seis meses de afiliación a un régimen de seguridad social y de tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente. En caso que el trabajador esté contratado diariamente por turnos o por jornadas deberá contar, además del período mínimo de afiliación precedentemente señalado con, a lo menos, un mes de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la respectiva licencia.

**¿Cuáles son las consecuencias para el trabajador si la licencia médica es rechazada por el Servicio de Salud o la Isapre?**

El rechazo de una licencia médica por el Compín o por la Isapre, según corresponda, implica la aplicación de una



sanción al trabajador, puesto que se priva a éste de los beneficios derivados de su goce, a saber, justificación de ausencia laboral y, cuando corresponda, derecho a subsidio por incapacidad laboral.

De esta forma, si la licencia del trabajador ha sido rechazada por la entidad correspondiente el trabajador deberá reintegrarse a sus funciones habituales, salvo que reclame de tal rechazo ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin), o bien y en última instancia ante la Superintendencia de Seguridad Social.

Es del caso señalar que el plazo que dispone el trabajador para apelar del rechazo de la licencia médica a la Compin es de 15 días hábiles, contados desde la recepción del pronunciamiento de la institución previsional respectiva. Para recurrir a la Superintendencia de Seguridad Social, si bien no existe un plazo determinado por la ley, el límite será la caducidad del plazo para hacer efectivo el pago del subsidio.

## Fichas de Consultas Mujeres y Derechos Laborales

## Descanso pre y post Natal

Marco Legal: Artículo 195, Código del Trabajo

**Descripción:** La trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Este derecho no puede ser renunciado por la trabajadora

### ¿Cómo se acredita el descanso?

Para acreditar el derecho al descanso maternal, sea el prenatal o el postnatal, se debe presentar la licencia médica, debiendo el empleador tramitarla en la institución de salud que corresponda dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción del documento.

*Existen algunas situaciones especiales a partir de las cuales la duración del descanso pre y postnatal puede verse alterado.*

- 1.** Cuando durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.
- 2.** Si el parto se produce después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

**3.** Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

**La misma norma a partir de la entrada en vigencia de la ley N° 20.545 ha incorporado, además, los siguientes casos:**

1. Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, será de dieciocho semanas.

2. En caso de partos de dos o más niños/as, el periodo de descanso postnatal se incrementará en siete días corridos a partir del segundo.

3. Cuando concurrieren simultáneamente, parto antes de la trigésimo tercera semana o niño con menos de 1.500 gramos de peso al nacer y parto de dos o más niños/as, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Los certificados a que se refiere la norma deben ser expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

**Fuente** <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-60107.html>

## Fuero maternal

*Marco Legal: Artículo 201, Código del Trabajo*

**Descripción:** La trabajadora goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, excluido el permiso postnatal parental.

### ¿Goza de fuero maternal la trabajadora que ingresa embarazada a una empresa suscribiendo por primera vez un contrato de trabajo?

En dictamen 4535/209 de 05.08.94, que la mujer en estado de gravidez o aquella que es madre de un recién nacido o que se encuentra en el período puerperal o dentro del año siguiente a la expiración de dicho período, y que ingresa a una

empresa suscribiendo por primera vez un contrato de trabajo, adquiere el derecho a gozar de fuero maternal y, por ende, el respectivo empleador no podrá poner término a dicho contrato durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, según sea la situación en que se encuentre la respectiva trabajadora, salvo autorización judicial previa otorgada conforme a lo prevenido en el señalado artículo 174.

**Fuente:**

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-60107.html>

## Sala Cuna

Marco Legal: Artículo 203, Código del Trabajo

**Descripción:** El empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener salas anexas donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan.

### **¿Es obligación del empleador pagar la sala cuna que utiliza la trabajadora y que no corresponde a la que él designó?**

Esta obligación puede ser cumplida por el empleador si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, recayendo sobre el empleador el derecho a designar la sala cuna de entre aquellas que

cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Ahora bien, si la trabajadora no lleva a su hijo a la sala cuna designada por el empleador no existirá para éste obligación alguna de pagar el costo de aquella donde la madre trabajadora lleve a su hijo, así como tampoco el costo que implique para la dependiente mantener a su hijo en su propio hogar.

### **Fuente:**

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-60107.html>

## Subsidio por descanso maternal

*Marco Legal: Ley N° 2.545*

### ¿Tienen derecho a subsidio por descanso maternal aquellas trabajadoras cuya relación laboral concluye antes de dar inicio al período de descanso prenatal?

De acuerdo con lo establecido por el artículo 3° de la ley N° 20.545 a contar del 1° de enero del 2013, tendrán derecho a percibir subsidio, bajo las condiciones que señala dicha norma legal, las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

a) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.

b) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

#### **Fuente:**

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-99765.html>

## Post Natal Parental

*Marco Legal: Artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.545*

### ¿En qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?

Las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual tienen derecho a percibir un subsidio, cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Sin embargo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se

extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

#### **Fuente:**

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-99747.html>

## Post Natal Parental

*Marco Legal: Inciso octavo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.545*

### ¿Qué debe hacer el padre en caso de que haga uso del permiso postnatal parental?

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la trabajadora indique.

Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en la misma norma, calculado en base a sus remuneraciones. Ahora bien, de acuerdo con lo establecido en el

inciso noveno del artículo 197 bis del Código del Trabajo, en caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada a lo menos con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo.

Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. Por su parte, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

### Fuente:

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-99755.html>



## Glosario

**1. Cotizaciones previsionales:** Empleadores y trabajadores cotizan y de esta forma financian el sistema previsional, dando derecho a: pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivencia; cobertura del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; cobertura y prestaciones en salud; y seguro de cesantía.

**2. Aguinaldo Navidad:** Es un beneficio monetario que se paga junto con la respectiva pensión de diciembre, a los beneficiarios que cumplan los requisitos. El monto base del aguinaldo de Navidad para este año es de \$ 20.508 pesos, y sólo se pagará a aquellas personas que estén pensionadas al 30 de noviembre de 2016.

**3. Aporte Previsional Permanente o (ex Bono Marzo):** es una bonificación fiscal en dinero que se entrega en marzo de cada año a las personas o familias de menores ingresos, que cumplan con los requisitos establecidos para ello. Existen dos grupos de familias.

**4. Asignación Familiar:** La Asignación Familiar es un subsidio estatal para los trabajadores dependientes, independientes, pensionados y subsidiados, por las personas que vivan a sus expensas y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

**5. Bono Invierno:** Es un beneficio que se entrega durante el mes de mayo a los pensionados y pensionadas que cumplan con los requisitos establecidos en la ley, para ayudarles a estar un poco más preparados para enfrentar los gastos propios de la época invernal. Tienen derecho al Bono de Invierno los siguientes grupos de pensionados: Del Instituto de Previsión Social; De Pensiones Básicas Solidarias, Del Instituto de Seguridad Laboral, De AFP y Compañías de Seguros que perciban en el mes de mayo de 2016 el beneficio de Aporte Previsional Solidario de Vejez.

**6. Descuentos previsionales:** corresponden a aquellos realizados a partir del ingreso imponible y destinado al pago de las cotizaciones previsionales de

cargo del trabajador. Los descuentos son mensuales, establecidos por ley, y aparecen en la Liquidación de Sueldo que el trabajador recibe como medio de información respecto de su remuneración.

**7. División sexual del trabajo:** La construcción de una división sexual del hombre/mujer y cultural/natural determina un orden que masculiniza y feminiza a los seres humanos, que nos categoriza y jerarquiza como resultado de relaciones de poder .

**8. Equidad de Género:** abordar cuestiones relativas a autonomía económica de las mujeres, especialmente el estudio de la división entre el trabajo productivo y reproductivo y de las consecuencias que tiene sobre el acceso diferenciado de hombres y mujeres a las oportunidades .

**9. Estereotipos de Género:** son construcciones culturales que promueven una visión determinada sobre el rol de las mujeres y los hombres en la

sociedad. Estas ideas preconcebidas definen cómo deben actuar las personas según su sexo, que tareas les corresponde, cuáles son sus habilidades y en qué ámbito profesionales o de estudio se desempeñan mejor, entre otras aspectos. Por ejemplo, cuando decimos “los hombre son fuertes y no lloran, o las mujeres son sensibles y usan las intuición”, estamos transmitiendo estereotipos .

**10. Género:** se refiere a diferencias sociales que son aprendidas culturalmente, variables en el tiempo y pueden manifestarse de distintas formas en distintas culturas, distingue lo femenino de lo masculino.

**11. Ingreso Ético Familiar:** Es un beneficio que otorga el Estado como apoyo directo a las personas y familias de menores ingresos, para favorecer a las personas más vulnerables con el objetivo de superar la pobreza extrema y también a personas y sus familias, que se encuentren en situación de vulnerabilidad y cumplan alguna de las siguientes

condiciones: Tener 65 o más años de edad, vivir solo o con una persona y estar en situación de pobreza o vulnerabilidad o Encontrarse en situación de calle.

**12. Mujer Jefa de Hogar:** Se entiende por jefa de hogar la mujer que es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. Se incluirá además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario (mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo).

**13. Pensión Base (PB):** Es aquella que resulta de sumar la PAFE del solicitante más las pensiones de sobrevivencia que se encuentre percibiendo de acuerdo al DL N° 3.500, de 1980, más las pensiones que perciba de los regímenes administrados por el INP, ya sea en calidad de titular o como beneficiario de pensión de sobrevivencia y las pensiones de sobrevivencia de la Ley N° 16.744.

**14. PMAS:** Pensión Máxima con Aporte Solidario

**15. Sexo:** se refiere a diferencias biológicas que son universales e invariables y nos distinguen como machos y hembras.

**16. Sueldo base:** es la remuneración que libremente acuerdan el empleador con el trabajador, la que podrá incluso ser inferior al ingreso mínimo legal, no obstante que al término del mes el trabajador deberá recibir una renta bruta equivalente, a lo menos, al ingreso mínimo. Lo habitual es que a partir del sueldo base se vayan incorporando otras prestaciones.

**17. Sueldo bruto:** se trata de la suma de todos los ingresos que durante el mes percibió el trabajador, ya sea que se trate de ingresos remuneracionales o no remuneracionales. Es posible que en su liquidación mensual este ítem aparezca "Total Haberes".

**18. Sueldo imponible:** es la remuneración sobre la cual el empleador hará los respectivos descuentos de

previsión y salud. Para ello se restarán del total de ingresos o sueldo bruto aquellas prestaciones que no constituyen remuneración, quedando así el sueldo imponible. Una vez que han hecho estos descuentos legales, sobre esa diferencia el empleador calcula y se retiene el impuesto único respectivo de acuerdo al tramo que corresponda.

**19. Sueldo líquido:** es la suma que al final recibe el trabajador en forma “líquida” –es decir, el dinero que efectivamente va a su bolsillo– una vez que se han realizado los descuentos previsionales, tributarios y cualquier otro descuento que haya practicado el empleador (por ejemplo, uso del casino, póliza de seguro de vida, etc.)

**20. Sueldo mínimo:** es la cantidad mínima fijada por el Estado para la remuneración salarial de una jornada laboral, en una determinada categoría laboral, actividad productiva o para el conjunto de todos los asalariados del país.

**21. Tasa de Reemplazo:** también conocida como tasa de sustitución, es un indicador que conoce el monto de la pensión a percibir en el momento de retirarse. Es decir, la tasa se refiere a la cantidad que recibe una persona cuando se jubila en comparación con el último sueldo que percibía cuando trabajaba.

**22. Violencia contra las mujeres en la sociedad:** las mujeres viven en mayor o menor intensidad formas de violencia, cuando no reconocen ni valoran su trabajo, cuando las hacen callar haciéndonos creer que su opinión no es importante, cuando se utiliza un lenguaje sexista que no nombra a las mujeres, cuando les pagan menos que a los hombres por realizar las mismas funciones entre otras. La violencia contra las mujeres es una expresión de la relación de desigualdad entre hombres y mujeres. Es una violencia basada en la afirmación de la superioridad de un sexo sobre el otro; de los hombres sobre las mujeres .



Subsecretaría  
de Previsión  
Social

Gobierno de Chile

## Guía MUJERES Y SEGURIDAD SOCIAL

Para más información visita los siguientes sitios

Subsecretaría de Previsión Social  
[www.previsionsocial.gob.cl](http://www.previsionsocial.gob.cl)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social  
[www.mintrab.gob.cl](http://www.mintrab.gob.cl)

Instituto de Previsión Social  
[www.ips.gob.cl](http://www.ips.gob.cl)

Instituto de Seguridad Laboral  
[www.isl.gob.cl](http://www.isl.gob.cl)

Dirección del Trabajo  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

Superintendencia de Seguridad Social  
[www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)

Superintendencia de Pensiones  
[www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl)

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)  
[www.sence.gob.cl](http://www.sence.gob.cl)