



INFORME ESTADÍSTICO ANUAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2024



Elaborado por profesionales de la Unidad de Análisis de Políticas Previsionales¹

Constanza Morales Lavín, Bárbara Navarrete Antinao y Javiera Pastén Palominos

Jefatura Unidad de Análisis de Políticas Previsionales

Roxana Valdebenito Montenegro

Jefatura Dirección de Estudios Previsionales

Gonzalo Cid Vega

Publicación elaborada y editada por la Subsecretaría de Previsión Social.

Producción de datos publicados corresponden a la fuente citada en cada caso.

Se autoriza la reproducción del contenido de este informe citando la fuente correspondiente.

Huérfanos 1273, Santiago de Chile

Publicado en agosto de 2025

¹ Se agradecen a los profesionales de las Direcciones de Educación Previsional, Coordinación Institucional y Estudios Previsionales y a la Unidad de Participación Ciudadana y Género de la Subsecretaría de Previsión Social, por sus comentarios para la mejora continua de este informe. Así como al equipo de Estudios del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), por sus valiosos comentarios en el funcionamiento del Seguro social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Agradecemos también al Instituto de Previsión Social, la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social, Dipreca y Capredena por su disposición para la entrega de información utilizada como insumo en este informe y la aclaración de dudas. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier error en la interpretación del dato es responsabilidad de las autoras.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	3
TABLAS Y GRÁFICOS	7
<i>Tablas</i>	7
<i>Gráficos</i>	8
INTRODUCCIÓN	12
¿CÓMO UTILIZAR ESTE INFORME?	15
<i>Para navegar en el documento</i>	15
<i>Para navegar en el archivo de datos</i>	17
GLOSARIO	19
RESUMEN EJECUTIVO	21
Implementaciones y modificaciones de leyes en el año 2024.....	21
Principales resultados.....	21
PARTE I: INFORMACIÓN PREVISIONAL GENERAL	26
<i>Capítulo I: Cotizaciones previsionales y otros parámetros</i>	26
1. Cotizaciones previsionales.....	26
2. Otros parámetros previsionales	30
<i>Capítulo II: Gasto Público Previsional</i>	31
<i>Capítulo III: Resumen de pensiones pagadas</i>	32
PARTE II: SISTEMA DE PENSIONES	34
<i>Capítulo I: Pilar No Contributivo o Solidario</i>	34
1. Criterios de focalización del Pilar No Contributivo	36
1.1. Beneficios pagados del Pilar No Contributivo: SPS y PGU	36
2. Bono Por hijo (BPH)	37
3. Leyes de Reparación	38
4. Garantía estatal por quiebra de Compañía de Seguros de Vida, caso Le Mans	40
5. Bono de reconocimiento	41
6. Bonificaciones a las viudas.....	41
<i>Capítulo II: Pilar Contributivo</i>	42
1. Cobertura ocupacional en el Sistema de Pensiones	44
2. Sistema de Capitalización Individual (SCI)	46
2.1. Afiliados	46
2.1.1. Afiliados cubiertos por el Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS)	47
2.2. Cotizantes	48
2.2.1. Cotizantes independientes con obligatoriedad de cotizar	50
2.2.2. Ingreso imponible de los cotizantes	51
2.2.3. Trabajo pesado	52
2.2.3.1. Cotizantes por trabajo pesado.....	53
2.2.3.2. Ingreso imponible de los cotizantes por trabajo pesado.....	54

ÍNDICE DE CONTENIDOS

2.2.4.	Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes (STJ)	56
2.3.	Fondos de Pensiones	57
2.3.1.	Participación de los cotizantes por fondo de pensiones	58
2.3.2.	Activos, comisión y rentabilidad de los fondos de pensiones	59
2.3.3.	Compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio	60
2.4.	Pensiones pagadas.....	62
2.4.1.	Pensiones pagadas por tipo (vejez, invalidez, sobrevivencia)	64
2.4.2.	Pensiones pagadas por modalidad	66
2.4.3.	Excedentes de libre disposición (ELD).....	68
2.4.3.1.	Pensionados por vejez	68
2.4.3.2.	Pensionados por invalidez	68
2.5.	Nuevos pensionados.....	69
2.6.	Otros pagos: Pensionados por enfermedad terminal.....	71
2.6.1.	Pensiones pagadas por enfermedad terminal	72
2.6.2.	Excedentes de libre disposición (ELD) para pensiones por enfermedad terminal	73
2.6.3.	Cobertura del SIS para pensiones por enfermedad terminal	74
2.7.	Otros pagos: Deudores de pensión de alimentos.....	75
2.8.	Otros pagos: Cuota mortuoria y herencia de los fondos de pensiones.....	75
3.	Sistema de Reparto.....	76
3.1.	Cotizantes	76
3.1.1.	Ingreso imponible de cotizantes.....	77
3.2.	Pensiones pagadas.....	77
3.3.	Pensiones mínimas	79
3.4.	Asignación por muerte	79
3.5.	Otros beneficios, Sistema de reparto	80
4.	Dirección de Previsión de Carabineros (Dipreca)	81
4.1.	Cotizantes	81
4.2.	Pensiones pagadas.....	81
5.	Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena)	84
5.1.	Cotizantes	84
5.2.	Pensiones pagadas.....	84
<i>Capítulo III: Pilar Voluntario</i>		<i>86</i>
1.	Ahorro Previsional Voluntario (APV)	86
2.	Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC).....	90
3.	Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta 2).....	90
PARTE III: PRESTACIONES DEL DESEMPLEO		93
<i>Capítulo I: Seguro de cesantía.....</i>		<i>93</i>
1.	Afiliados	94
2.	Cotizantes	94
2.1.	Ingreso imponible de los cotizantes	95
3.	Fondos de Cesantía.....	96
4.	Beneficiarios	98
<i>Capítulo II: Subsidio de cesantía.....</i>		<i>102</i>
<i>Capítulo III: Cuentas de indemnización</i>		<i>102</i>
1.	Número y saldos en cuentas de indemnización	103
2.	Retiros de las cuentas de indemnización.....	103
PARTE IV: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).....		105
<i>Capítulo I: Seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.....</i>		<i>105</i>
1.	Cobertura: trabajadores protegidos y empresas adheridas	106
2.	Contingencias de origen laboral: Número de Accidentes del trabajo, del trayecto y enfermedades Profesionales	108

ÍNDICE DE CONTENIDOS

3.	Tasa de accidentabilidad y mortalidad de accidentes laborales.....	109
4.	Prestaciones asociadas a accidentes laborales y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744.....	111
4.1.	Prestaciones preventivas.....	111
4.2.	Prestaciones médicas.....	111
4.3.	Prestaciones económicas.....	112
<i>Capítulo II: Ley de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (Ley Karin).....</i>		<i>115</i>
1.	Solicitudes de denuncias por Ley Karin.....	116
PARTE V: PRESTACIONES ECONÓMICAS DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN		119
<i>Capítulo I: Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL).....</i>		<i>119</i>
PARTE VI: PRESTACIONES MATERNALES Y PATERNALES.....		123
<i>Capítulo I: Subsidio laboral por descanso maternal.....</i>		<i>123</i>
1.	Tipos.....	123
1.1.	Subsidio por incapacidad laboral prenatal.....	123
1.2.	Subsidio por incapacidad laboral postnatal.....	124
1.3.	Subsidio por incapacidad laboral por enfermedad grave de niño menor a 1 año.....	124
2.	Cobertura subsidios por incapacidad laboral maternales.....	125
3.	Cobertura subsidios traspasados al padre.....	126
<i>Capítulo II: Seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud (Ley SANNA).....</i>		<i>127</i>
PARTE VII: PRESTACIONES FAMILIARES		129
<i>Capítulo I: Cajas de Compensación de Asignación Familiar.....</i>		<i>129</i>
1.	Afiliados.....	130
2.	Créditos otorgados.....	132
<i>Capítulo II: Beneficios de Apoyo Familiar.....</i>		<i>133</i>
1.	Asignación Familiar y Maternal.....	133
2.	Subsidio Familiar (SUF) y Maternal.....	135
3.	Subsidio de Discapacidad para menores de 18 años.....	137
4.	Aporte Familiar Permanente (AFAP).....	138
5.	Bolsillo Familiar Electrónico.....	139
<i>Capítulo III: Beneficios familiares para pensionados.....</i>		<i>140</i>
1.	Bono Invierno (BI).....	140
2.	Bono Bodas de Oro.....	141
3.	Aguinaldos para pensionados IPS.....	142
4.	Bonificación de la cotización obligatoria de salud (7%).....	143
REFERENCIAS		145
<i>Introducción.....</i>		<i>145</i>
<i>Parte I: Información Previsional General.....</i>		<i>145</i>
<i>Parte II: Sistema de Pensiones.....</i>		<i>146</i>
<i>Parte III: Prestaciones del Desempleo.....</i>		<i>150</i>
<i>Parte IV: Seguridad y Salud en el Trabajo.....</i>		<i>152</i>
<i>Parte V: Prestaciones Económicas de Enfermedad de Origen Común.....</i>		<i>153</i>
<i>Parte VI: Prestaciones Maternales y Paternales.....</i>		<i>154</i>
<i>Parte VII: Prestaciones Familiares.....</i>		<i>155</i>

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ANEXO	158
<i>Cobertura en el Sistema de Pensiones</i>	<i>158</i>
<i>Brecha de género de pensión autofinanciada de nuevas personas pensionadas</i>	<i>160</i>

TABLAS Y GRÁFICOS

Tablas

Tabla 1: Cotizaciones previsionales como porcentaje de la renta imponible según categoría de trabajador (2024).....	26
Tabla 2: Comisión porcentual de las AFP por administración de fondos (2024)	27
Tabla 3: Cotización al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (2024)	28
Tabla 4: Cotización del Seguro de Cesantía para contrato indefinido con menos de 11 años (2024).....	29
Tabla 5: Cotización del Seguro de Cesantía para contrato indefinido con 11 años o más (2024)	29
Tabla 6: Cotización del Seguro de Cesantía para contrato a Plazo Fijo por Obra, Trabajo o Servicio (2024)	29
Tabla 7: Cotización del Seguro de Cesantía para contratos de Trabajadores(as) de Casa Particular (2024)	30
Tabla 8: Pensión mínima, Ingreso mínimo y Límites máximos imposables (2024)	30
Tabla 9: Gasto Público Previsional y participación en el PIB (2024)	31
Tabla 10: Valores de PGU, pensión inferior y superior y criterios de focalización de la PGU (2024)	36
Tabla 11: Criterios de focalización para los beneficios de invalidez del Sistema de Pensiones Solidarias (2024) .	36
Tabla 12: Cotizantes independientes con obligatoriedad de cotizar (año tributario 2024)	51
Tabla 13: Rentabilidad real de los fondos de pensiones, por tipo de fondo (sep 02 – dic 24)	60
Tabla 14: Pagos y montos de las prestaciones económicas con cargo a la CIC (2024)	98
Tabla 15: Pagos y montos de las prestaciones económicas mejoradas por calamidad pública, zona de catástrofe o alerta sanitaria con cargo a la CIC (2024)	99
Tabla 16: Pagos y montos de las prestaciones económicas con cargo al FCS para trabajadores con contrato indefinido (2024)	100
Tabla 17: Pagos y montos de las prestaciones económicas con cargo al FCS para trabajadores con contrato a plazo fijo (2024)	100
Tabla 18: Pagos y montos de las prestaciones económicas con cargo al FCS por giros adicionales por alta cesantía (2024)	100
Tabla 19: Pagos y montos de las prestaciones económicas mejoradas por calamidad pública, zona de catástrofe o alerta sanitaria con cargo al FCS (2024).....	101
Tabla 20: Número de contingencias de origen laboral, según rama de actividad (2024)	109
Tabla 21: Número de prestaciones por incapacidad permanente, según tipo, periodicidad y porcentaje de incapacidad (2020 – 2024).....	113
Tabla 22: Número y porcentaje de solicitudes de denuncias por Ley Karin del sector público, según sexo y causa (2024).....	117
Tabla 23: Número de subsidios, días y promedio de días por subsidio de subsidios maternales pagados, según tipo de subsidio (2024)	126
Tabla 24: Número y monto total de créditos otorgados, según tramo de préstamo y entidad pagadora (2024)	133
Tabla 25: Valores del beneficio de Asignación Familiar y Maternal, según tramo de ingresos (hasta 30 de junio de 2024)	134
Tabla 26: Valores del beneficio de Asignación Familiar y Maternal, según tramo de ingresos (desde 1 de julio de 2024)	135
Tabla 27: Número promedio mensual de asignaciones pagadas, según entidad pagadora y tipo de causante (2024).....	135

Gráficos

Gráfico 1:	Número total de pensiones pagadas por pilar y sistemas de pensión (diciembre 2023 – diciembre 2024)	32
Gráfico 2:	Número de beneficiarios de Pilar no contributivo, por tipo de beneficio (diciembre 2020 – diciembre 2024)	37
Gráfico 3:	Número de beneficiarias y causantes de Bono por hijo (2023 – 2024)	38
Gráfico 4:	Número de pensiones de reparación, por tipo (diciembre 2020 – diciembre 2024)	40
Gráfico 5:	Cobertura ocupacional del sistema de pensiones (diciembre 2020 – diciembre 2024)	44
Gráfico 6:	Cobertura ocupacional de los trabajadores dependientes en el sistema de pensiones (diciembre 2020 – diciembre 2024)	45
Gráfico 7:	Cobertura ocupacional de los trabajadores independientes en el sistema de pensiones (diciembre 2020 – diciembre 2024)	45
Gráfico 8:	Número de afiliados, por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)	46
Gráfico 9:	Número de afiliados, por tipo de cotizante en base a última cotización realizada (diciembre 2020 – diciembre 2024)	47
Gráfico 10:	Número de afiliados cubiertos por el SIS, por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)	48
Gráfico 11:	Número de afiliados cubiertos por el SIS, por tipo de cotizante (diciembre 2020 – diciembre 2024)	48
Gráfico 12:	Número de cotizantes activos por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)	49
Gráfico 13:	Número de cotizantes activos por tipo (diciembre 2020 – diciembre 2024)	50
Gráfico 14:	Ingreso imponible promedio por tipo de cotizante (diciembre 2024, en pesos)	51
Gráfico 15:	Número de afiliados en condición de trabajo pesado, por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)	52
Gráfico 16:	Número de afiliados en condición de trabajo pesado, por tasa de cotización adicional (diciembre 2020 – diciembre 2024)	53
Gráfico 17:	Número de cotizantes por trabajo pesado, por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)	53
Gráfico 18:	Número de cotizantes por trabajo pesado, por tasa de cotización adicional (diciembre 2020 – diciembre 2024)	54
Gráfico 19:	Número de cotizantes por trabajo pesado con tasa de cotización del 4%, por tramo de ingreso imponible (diciembre 2024, en pesos)	55
Gráfico 20:	Número de cotizantes por trabajo pesado con tasa de cotización del 2%, por tramo de ingreso imponible (diciembre 2024, en pesos)	55
Gráfico 21:	Número promedio mensual de subsidios a la contratación pagados (2023 - 2024)	56
Gráfico 22:	Número promedio mensual de subsidios a la cotización pagados (2023 – 2024)	56
Gráfico 23:	Número de cotizantes por tipo de fondo (diciembre 2020 – diciembre 2024)	58
Gráfico 24:	Participación por sexo en los fondos de pensiones (diciembre 2024)	58
Gráfico 25:	Activos de los fondos de pensiones (enero 2020 – diciembre 2024, en millones de pesos)	59
Gráfico 26:	Distribución por fondo de los activos de los fondos de pensiones (diciembre 2024, en millones de pesos)	59
Gráfico 27:	Rentabilidad real anual de los fondos de pensiones, por tipo de fondo (2024, en porcentaje)	60
Gráfico 28:	Número de traspasos de fondos por compensación económica por situación del cónyuge compensado (diciembre 2024)	61
Gráfico 29:	Monto promedio de traspasos de fondos por compensación económica por situación del cónyuge compensado (diciembre 2024, en pesos)	61
Gráfico 30:	Número de pensiones pagadas por tipo de pensión (diciembre 2024)	64
Gráfico 31:	Número de pensiones pagadas por tipos de pensión - apertura por subclasificaciones (diciembre 2024)	64
Gráfico 32:	Montos promedio pagados por pensiones de vejez (diciembre 2020 – diciembre 2024, en UF)	65
Gráfico 33:	Montos promedio pagados por pensiones de invalidez (diciembre 2020 – diciembre 2024, en UF)	65
Gráfico 34:	Montos pagados por pensiones de Sobrevivencia (diciembre 2020 – diciembre 2024, en UF)	66

Gráfico 35:	Número de pensiones pagadas por modalidad de pensión (diciembre 2023 – diciembre 2024)	67
Gráfico 36:	Monto promedio pagado en pensiones, por modalidad de pensión (diciembre 2023 – diciembre 2024, en UF)	67
Gráfico 37:	Número promedio mensual y monto promedio (UF) pagado por Excedentes de Libre Disposición a pensionados de vejez, según tipo de pensión (2023 - 2024)	68
Gráfico 38:	Número promedio mensual y monto promedio (UF) pagado por Excedentes de Libre Disposición a pensionados de invalidez, según tipo de pensión (2023 - 2024)	69
Gráfico 39:	Número de nuevos pensionados y saldo promedio al momento de pensionarse (UF) por tipo de pensión (2024)	70
Gráfico 40:	Número de nuevos pensionados y saldos promedio (UF) por sexo (2024)	70
Gráfico 41:	Promedio y mediana de pensión autofinanciada de nuevos pensionados de vejez, edad y anticipada (2024, en UF)	71
Gráfico 42:	Número de pensiones por enfermedad terminal por sexo (diciembre 2022 – diciembre 2024)	72
Gráfico 43:	Monto mediano y promedio pagados en pensión por enfermedad terminal por sexo (diciembre 2023 – diciembre 2024, en UF)	73
Gráfico 44:	Número y montos mediano y promedio (en UF) pagados por excedentes de libre disposición (diciembre 2022 – diciembre 2024)	73
Gráfico 45:	N° pensiones pagadas a afiliados activos e inválidos transitorios según cobertura del SIS, para pensiones por enfermedad terminal (diciembre 2022 – diciembre 2024)	74
Gráfico 46:	Montos pagados a afiliados activos e inválidos transitorios según cobertura del SIS, mediana y promedio, para pensiones por enfermedad terminal (diciembre 2024, en UF)	75
Gráfico 47:	Número de cotizantes del sistema de pensiones de reparto según tipo y sexo (diciembre 2023 – diciembre 2024)	76
Gráfico 48:	Ingreso imponible promedio de cotizantes del sistema de pensiones de reparto (diciembre 2024, en pesos)	77
Gráfico 49:	Número de pensiones pagadas por el sistema de reparto (IPS), por tipo de pensión (diciembre 2023 – diciembre 2024)	78
Gráfico 50:	Monto promedio de pensiones pagadas del sistema de reparto (diciembre 2024, en pesos)	78
Gráfico 51:	Número de asignaciones por muerte por sexo (diciembre 2024)	79
Gráfico 52:	Número de asignaciones por muerte por tipo de causante (diciembre 2024)	80
Gráfico 53:	Número de cotizantes activos de Dipreca (diciembre 2023– diciembre 2024)	81
Gráfico 54:	Número de pensiones pagadas por Dipreca por tipo de pensión (diciembre 2024)	83
Gráfico 55:	Monto promedio y mediano pagado por Dipreca (diciembre 2024, en pesos)	83
Gráfico 56:	Número de cotizantes activos de Capredena (diciembre 2023 – diciembre 2024)	84
Gráfico 57:	Número de pensiones pagadas por Capredena, por tipo de pensión (diciembre 2024)	85
Gráfico 58:	Monto promedio pagado por Capredena, por tipo de pensión (diciembre 2024, en pesos)	86
Gráfico 59:	Número de cuentas totales de Ahorro Previsional Voluntario, por tipo de institución (diciembre 2023 – diciembre 2024)	87
Gráfico 60:	Saldo total acumulado en las cuentas de Ahorro Previsional Voluntario, por tipo de institución (diciembre 2024, en millones de pesos)	88
Gráfico 61:	Número de personas con cuentas de Depósitos de APV y Cotizaciones voluntarias, por tipo de institución (diciembre 2023 – diciembre 2024)	88
Gráfico 62:	Número de personas con cuentas de Depósitos convenidos, por tipo de institución (diciembre 2023 – diciembre 2024)	89
Gráfico 63:	Número de cuentas y saldo total acumulado (en millones de pesos) en las AFP, por sexo (diciembre 2024)	89
Gráfico 64:	Número de cuentas individuales de APVC, por tipo de fondo en AFP y sexo (diciembre 2024)	90
Gráfico 65:	Número de cuentas 2 con saldo mayor a cero (diciembre 2020 – diciembre 2024)	91
Gráfico 66:	Número de afiliados al Seguro de cesantía (diciembre 2020 – diciembre 2024)	94
Gráfico 67:	Número de cotizantes por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)	94
Gráfico 68:	Número de cotizantes por tipo de contrato (diciembre 2020 – diciembre 2024)	95
Gráfico 69:	Ingreso imponible promedio por sexo (diciembre 2023 – diciembre 2024, en pesos)	95

TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico 70:	Ingreso imponible promedio por tipo de contrato (diciembre 2023 – diciembre 2024, en pesos)	96
Gráfico 71:	Valor del Patrimonio en los Fondos de cesantía (diciembre 2020 – diciembre 2024, en millones de pesos)	97
Gráfico 72:	Rentabilidad real de últimos 12 meses (diciembre 2020 – diciembre 2024).....	97
Gráfico 73:	Número promedio mensual de beneficiarios por sexo (2023 – 2024)	101
Gráfico 74:	Número promedio mensual de beneficiarios por tipo de fondo (2022 – 2023).....	101
Gráfico 75:	Número de cuentas de indemnización por tipo de cuenta y sexo (diciembre 2023 – diciembre 2024)	103
Gráfico 76:	Número promedio mensual de retiros por tipo de cuenta y sexo (2023 – 2024)	103
Gráfico 77:	Número promedio anual de trabajadores protegidos por el seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales, según mutual (2020 - 2024)	106
Gráfico 78:	Número promedio anual de trabajadores protegidos por el seguro contra accidentes y enfermedades profesionales, según sexo (2020 – 2024)	107
Gráfico 79:	Número promedio anual de empresas adheridas al seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales, por mutual (2020 – 2024)	107
Gráfico 80:	Número de contingencias de origen laboral por tipo, total anual (2020 – 2024)	108
Gráfico 81:	Número de contingencias de origen laboral, según sexo (2024).....	108
Gráfico 82:	Tasa de accidentabilidad y mortalidad anual, según tipo de accidentes (2024)	110
Gráfico 83:	Número de trabajadores fallecidos por accidentes laborales, según tipo (2020 - 2024)	111
Gráfico 84:	Número total anual de prestaciones por incapacidad laboral temporal (2020 – 2024).....	112
Gráfico 85:	Número promedio anual de prestaciones por fallecimiento, según tipo (2020 – 2024).....	114
Gráfico 89:	Número de subsidios maternales iniciados, según tipo de subsidio (2020 – 2024)	125
Gráfico 90:	Número de permisos de postnatal parental traspasados al padre (2020 – 2024)	126
Gráfico 91:	Número de permisos SANNA autorizados, según entidad pagadora y sexo del beneficiario (2024)	127
Gráfico 92:	Número promedio mensual de <u>empresas</u> afiliadas por año, según CCAF (2020 – 2024).....	130
Gráfico 93:	Número promedio mensual de <u>personas</u> afiliadas totales, según CCAF (2020 – 2024)	130
Gráfico 94:	Número promedio mensual de <u>trabajadores</u> afiliados, según CCAF (2020 – 2024)	131
Gráfico 95:	Número promedio mensual de <u>pensionados</u> afiliados por año, según CCAF (2020 – 2024)...	131
Gráfico 96:	Número total de créditos de consumo otorgados por las CCAF, según tipo de afiliado (2020 – 2024)	132
Gráfico 97:	Número y monto de créditos otorgados, según tramo de préstamo (2024)	132
Gráfico 98:	Número promedio mensual de subsidios familiares pagados, según tipo de causante (2024)	136
Gráfico 99:	Número de beneficiarios y de aportes de Aporte Familiar Permanente, según sexo (2024) ..	138
Gráfico 100:	Número de beneficios entregados y gasto total nominal (en miles de pesos), por año (2020 - 2024)	141
Gráfico 101:	Número de beneficios de BDO entregados por año y acumulados (2020 – 2024).....	142

INTRODUCCIÓN

¿CÓMO USAR ESTE INFORME?

GLOSARIO

RESUMEN EJECUTIVO



INTRODUCCIÓN

El 2024 se conmemoraron los 100 años de la Seguridad Social en Chile², que surge a inicios del siglo XX, con normas como la ley de indemnización por accidentes de trabajo (Ley N° 3.170 de 1916), la ley que establece el servicio de sala cuna en las fábricas, talleres o establecimientos industriales (Ley N° 3.186 de 1917), y luego, específicamente en el año 1924, con la creación del Departamento (Ministerio) de Higiene, Asistencia y previsión Social (DL N° 44). Este mismo año se dicta la Ley de Seguro Obligatorio y creación de la Caja del Seguro Obrero (N° 4.054), se reforma la ley de accidentes del trabajo reconociendo expresamente el principio de riesgo profesional (N° 4055), se crea la ley N° 40.59 regula el contrato de trabajo entre patrones y empleados no obreros, creando para ellos un fondo de ahorro y previsión y se crea la Oficina del Trabajo. Todo lo anterior, producto de la organización y reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras por mejorar sus condiciones laborales y calidad de vida.

Así, a lo largo de las décadas, se fue consolidando una institucionalidad específica para distintas contingencias que causan estados de necesidad y vulnerabilidad entre los trabajadores y trabajadoras a lo largo de su vida, tales como cesantía, jubilación, salud laboral y salud común. El sistema de seguridad social en Chile, así como en otras latitudes del mundo, se entiende hoy como una serie de políticas que permiten acoger a las personas frente a contingencias que les impidan auto sustentarse total o parcialmente, a través de prestaciones en dinero o especie y, en base al Convenio 102 de la OIT³, se subdivide en las siguientes ramas:

- 1) **Prestaciones de vejez:** Para cubrir la contingencia de la vejez.
- 2) **Prestaciones de invalidez:** Para cubrir la contingencia de incapacidad para ejercer una actividad laboral de manera permanente.
- 3) **Prestaciones de sobrevivientes:** Para cubrir la contingencia de la pérdida de medios de existencia por el o la cónyuge o los hijos.
- 4) **Prestaciones de Desempleo:** Para cubrir la contingencia del desempleo.
- 5) **Prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional:** Para cubrir las contingencias que sean ocasionadas por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
- 6) **Prestaciones monetarias de enfermedad:** Para cubrir la contingencia de incapacidad transitoria de trabajar producto de una enfermedad y que implique la suspensión de ganancias.
- 7) **Prestaciones de maternidad:** Para cubrir las contingencias del embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos.
- 8) **Prestaciones familiares:** Para contingencias de tener personas dependientes a cargo.
- 9) **Asistencia médica:** Para las contingencias producto de accidentes o enfermedades de origen común y el embarazo, el parto y sus consecuencias⁴.

Junto con ello, nuestro país cuenta con importantes instituciones que habilitan el funcionamiento del sistema de seguridad social. El **Instituto de Previsión Social (IPS)**, es un servicio público creado a partir del artículo 53 de la Ley 20.255, de Reforma al Sistema Previsional, descentralizado, y con personalidad jurídica y patrimonio propio, que entrega de beneficios previsionales, tales como pensiones no contributivas, y beneficios sociales, tales como bonos, subsidios, aguinaldos y beneficios de leyes de reparación e indemnizaciones. La **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)**, es un organismo autónomo del Estado, a cargo de fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias. El **Instituto de Seguridad Laboral (ISL)**, entidad pública encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, es un servicio público que pertenece al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a través de su actuar genera Valor Público otorgando Calidad de Vida a los y las trabajadores/as. Y finalmente, la **Superintendencia de Pensiones**

² Para mayor información, visitar la página web <https://previsionsocial.gob.cl/100anosseguridadsocial/>

³ Organización Internacional del Trabajo, 1952. Este convenio permite organizar el contenido de la Seguridad Social de forma comparable, sin perjuicio de que no se encuentre ratificado por nuestro país.

⁴ La asistencia médica es una rama de la seguridad social que se encuentra a cargo del Ministerio de Salud, por lo que no será abordada en este informe.

(SP), es el organismo contralor que representa al Estado al interior del sistema de pensiones chileno. Es una entidad autónoma, cuya máxima autoridad es el superintendente o superintendente. Todas estas instituciones se relacionan con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Junto con ello, existen en Chile otros organismos fundamentales en materia de Seguridad Social, como el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de Salud junto a sus organismos asociados.

El presente informe forma parte de una línea de publicaciones de la Subsecretaría de Previsión Social que tiene por objeto **consolidar información estadística de la Seguridad Social en Chile**, en esta ocasión, para el año 2024. Para cada contenido, se presenta un análisis estadístico junto a una descripción de las principales conceptualizaciones, leyes y características. Junto con este informe se publica, en formato Excel, un archivo con el detalle de los datos analizados en este documento que incorporan además series temporales allí donde haya información disponible⁵.

El primer apartado es **[“Información Previsional General”](#)**, el cual presenta información relevante y transversal de temas previsionales, como las tasas de cotización, máximos y mínimos imponibles, el gasto público previsional y un resumen del número de pensiones pagadas tanto del sistema de pensiones como del régimen de accidentes laborales y de enfermedades profesionales.

En el segundo apartado se aborda el **[“Sistema de Pensiones”](#)**, que contiene las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia y que se subdivide en los tres pilares que lo conforman: Pilar no contributivo (solidario), Pilar contributivo y Pilar voluntario. Adicionalmente, se presenta información de pagos del bono por hijo, leyes de reparación, garantía estatal por quiebra y subsidio previsional a trabajadores jóvenes, a cargo de IPS. En el Pilar contributivo se presenta también un indicador de la cobertura del sistema de pensiones.

El tercer apartado, **[“Prestaciones del Desempleo”](#)**, aborda el seguro de cesantía, el subsidio de cesantía y las cuentas de indemnización.

En el cuarto apartado, se detallan aspectos relativos a **[“Seguridad y Salud en el Trabajo”](#)**, el cual contiene información sobre el Régimen de Accidentes del Trabajo (y del Trayecto) y Enfermedades Profesionales, comprendiendo las dimensiones de cobertura de trabajadores protegidos y empresas adheridas, número de contingencias, tasa de accidentabilidad y mortalidad relacionadas a Seguridad y Salud en el trabajo, y prestaciones económicas pagadas por este régimen. En este apartado además, se incorpora por primera vez un

Notas sobre la reforma de pensiones 2025

El año 2025 se visualiza como uno desafiante en materia de política pública. Esto, debido a que la implementación de la reforma de pensiones, materializada en la Ley N°21.735 de 2025, incorpora nuevos elementos al vasto entramado de la seguridad social en Chile. En virtud de esto, las próximas versiones de este informe deberán incorporar aquellos mecanismos y beneficios con los que mejorarán las pensiones de los actuales y futuros pensionados, como son: los beneficios del nuevo seguro social; las nuevas tasas de cotización; el incremento en los montos pagados por pensiones contributivas y no contributivas; el seguro de lagunas previsionales; entre otros. De esta manera, este informe se consolida también como una fuente de información completa, consolidada y actualizada de la seguridad social en Chile.

En la presente edición de este informe, con estadísticas a diciembre de 2024, se incorporan notas sobre la reforma en aquellos puntos que se verán afectados por la nueva Ley. El detalle de los contenidos de la reforma, sin embargo, se encuentra en una Nota Técnica publicada por la Subsecretaría de Previsión Social a través de su Dirección de Estudios Previsionales, disponible en su [página web](#).

⁵ Los datos están sujetos a actualizaciones por eventuales correcciones o actualizaciones de información en las fuentes de origen de éstos.

capítulo sobre la Ley de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, conocida como Ley Karin.

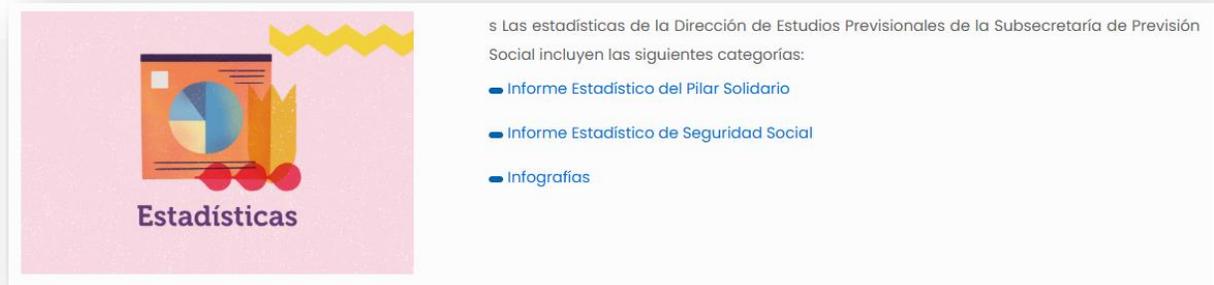
En el quinto apartado, se considera información relativa a **“Prestaciones Económicas de Accidente y Enfermedad de origen Común”**, el cual aborda el beneficio de Subsidio de Incapacidad Laboral por enfermedad y accidentes de origen común, en contraposición con las prestaciones de origen laboral.

El sexto apartado abarca información referente a las **“Prestaciones Maternales y Paternales”** relativa a los subsidios derivados de los permisos por descanso maternal, considerando los distintos tipos de descansos prenatales, descansos postnatales y por enfermedad grave de hijo menor a un año, y a los permisos traspasados al padre, en el marco del Permiso de Postnatal Parental. Además, incorpora información sobre el Seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud estipulado en la Ley SANNA.

El séptimo y último apartado, **“Prestaciones Familiares”**, comprende 3 capítulos, los cuales profundizan, en las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, con énfasis en sus afiliados y en los créditos sociales otorgados; en segundo lugar, en los Beneficios de Apoyo Familiar, los cuales comprenden beneficios, tanto mensuales permanentes como periódicos o esporádicos, dirigidos a las familiares de menores recursos, según distintos objetivos y condiciones; y en tercer lugar, en los Beneficios Familiares para Pensionados, los cuales comprenden beneficios adicionales a los descritos en los anteriores apartados, con objetivo de contribuir al presupuesto familiar de la población pensionada.

¿CÓMO UTILIZAR ESTE INFORME?

A través de la web PREVISIONSOCIAL.GOB.CL en la sección “Publicaciones e información estadística” buscan el banner Estadísticas y pinchan en “Informe Estadístico de Seguridad Social”:

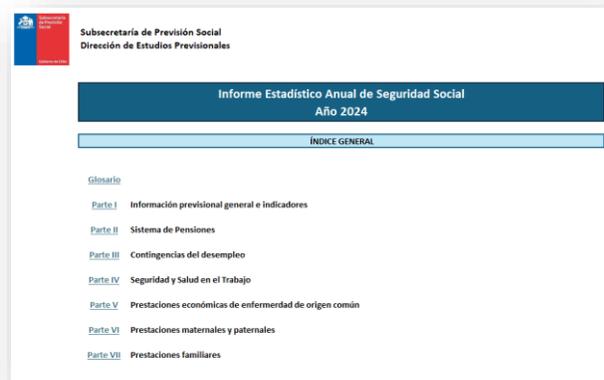


Allí encontrarán las versiones por año y/o semestre del informe. Desde la edición N°18, publicada en 2023 con datos del 2022, este informe cuenta con dos archivos, un documento y un archivo de datos, ambos de libre descarga.

Imagen 1: Portada del documento



Imagen 2: Vista inicial del documento de datos



Para navegar en el documento

Utiliza los enlaces del índice, que te llevarán a cada parte, capítulo o sub capítulo.

Para volver al índice de contenidos, pincha el botón ubicado en la parte superior derecha de cada página del documento.

[Volver al índice](#)

CONTENIDO	
TABLAS Y GRÁFICOS	
INTRODUCCIÓN	
GLOSARIO	
RESUMEN EJECUTIVO.....	
Implementaciones y modificaciones de leyes en el año 2024.....	
Principales resultados.....	
PARTE I: INFORMACIÓN PREVISIONAL GENERAL	
Capítulo I: Cotizaciones previsionales y otros parámetros.....	
1. Cotizaciones previsionales.....	
2. Otros parámetros previsionales.....	
Capítulo II: Gasto Público Previsional.....	
Capítulo III: Resumen de pensiones pagadas.....	

Además de cada capítulo de contenidos, este informe contiene:

- ❖ [GLOSARIO](#) con las principales siglas vinculadas a la seguridad social.
- ❖ [RESUMEN EJECUTIVO](#) que incluye un resumen con las [LEYES IMPLEMENTADAS O MODIFICADAS EN EL AÑO REVISADO](#), además de los principales resultados por tema.
- ❖ Un apartado de [REFERENCIAS](#) con las principales fuentes de información utilizadas para cada sub sistema de seguridad social (pensiones, cesantía, etc.) y sus enlaces disponibles al momento de publicación del informe.



- ❖ Un [ANEXO](#) donde se desarrolla el cálculo de los indicadores propios elaborados por el equipo de Estudios de la Subsecretaría y que no provienen de otras fuentes o instituciones. Estos son [COBERTURA EN EL SISTEMA DE PENSIONES](#) y [BRECHA DE GÉNERO DE PENSIONES AUTOFINANCIADAS DE NUEVAS PERSONAS PENSIONADAS](#).

Para navegar en el archivo de datos

Utiliza los enlaces del índice, que te llevarán a cada parte o capítulo.

Informe Estadístico Anual de Seguridad Social Año 2024	
ÍNDICE GENERAL	
Glosario	
Parte I	Información previsional general e indicadores
Parte II	Sistema de Pensiones
Parte III	Contingencias del desempleo

Parte I: Información Previsional General e Indicadores	
Capítulo 1 Cotizaciones obligatorias y otros parámetros previsionales	
1	Cotizaciones obligatorias como porcentaje de la renta imponible según tipo de trabajador
2	Tasas de comisión de las AFP
3	Tasas de cotización del Seguro de Invalidez y Supervivencia
4	Tasas de cotización por Ley SANNA y Cotización extraordinaria
5	Cotización del Seguro de Cesantía para Trabajadores(as) con contrato indefinido con menos de 11 años (%)
6	Cotización del Seguro de Cesantía para Trabajadores(as) con contrato indefinido con 11 años o más (%)
7	Cotización del Seguro de Cesantía para Trabajadores(as) con contrato a Plazo Fijo por Obra, Trabajo o Servicio (%)
8	Cotización del Seguro de Cesantía para Trabajadores(as) de Casa Particular (%)
9	Monto pensión mínima según tipo y rango etario
10	Ingreso mínimo y Límites máximos imponibles
Capítulo 2 Gasto Público Previsional	
11	Gasto Público Previsional y participación en el PIB 2024
Capítulo 3 Resumen de Pensiones Pagadas	
12	Resumen de pensiones pagadas según pilar del sistema de pensiones y del régimen de accidentes laborales y enfermedades profesionales

Al interior de cada pestaña:

Cada pestaña contiene la información de cada apartado del informe, pero con información disponible de años anteriores. Por ejemplo, el gasto público previsional y participación en el PIB está disponible desde 2019 a 2024, mientras que gran parte de los indicadores referentes al sistema de pensiones están disponibles desde el año 2008.

INFORMACIÓN GENERAL PREVISIONAL E INDICADORES

GASTO PÚBLICO PREVISIONAL

11. Gasto Público Previsional y participación en el PIB 2019 - 2024

Concepto	2019			2020			2021		
	Ejecución Presupuestaria MMS	% PIB	% Gasto Público Previsional	Ejecución Presupuestaria MMS	% PIB	% Gasto Público Previsional	Ejecución Presupuestaria MMS	% PIB	% Gasto Público Previsional
Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) y Pensión Garantizada Universal (PGU)	1.782.573,5	0,9%	21,9%	2.490.858,9	1,2%	21,2%	2.999.975,9	1,3%	31,6%
Total PGU	0,0	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0%
Total PBS (1)	844.668,4	0,4%	10,4%	1.090.031,2	0,5%	9,3%	1.246.790,4	0,5%	13,1%
Total APS (1)	937.905,1	0,5%	11,5%	1.400.827,7	0,7%	11,9%	1.753.185,4	0,7%	18,5%
Pensiones del Sistema Antiguo, de Reparación y Bono de Reconocimiento	2.592.518,0	1,3%	31,9%	2.426.994,4	1,2%	20,7%	2.345.791,7	1,0%	24,7%
Jubilaciones, pensiones y montepios	1.847.804,6	0,9%	22,7%	1.775.160,6	0,9%	15,1%	1.775.618,3	0,7%	18,7%
Ley de reparación, Ley de exonerados, Presos políticos y víctimas de fen	248.383,5	0,1%	3,1%	246.865,0	0,1%	2,1%	245.527,7	0,1%	2,6%
Bonos de reconocimiento	496.329,9	0,3%	6,1%	404.968,8	0,2%	3,5%	324.645,7	0,1%	3,4%
Protección víctimas femicidio (Ley 21.565)									
Tesoro Público	163.775,3	0,1%	2,0%	160.991,6	0,1%	1,4%	145.766,7	0,1%	1,5%
Garantía estatal de pensiones mínimas	163.775,3	0,1%	2,0%	160.991,6	0,1%	1,4%	145.766,7	0,1%	1,5%
TOTAL GASTO EN PENSIONES	4.538.866,7	2,3%	55,8%	5.078.845,0	2,5%	43,3%	5.491.534,3	2,3%	57,9%
Bonificaciones Sistema Antiguo	67.145,7	0,0%	0,8%	66.755,6	0,0%	0,6%	66.199,5	0,0%	0,7%
Bono Extraordinario complementario (\$20.000)	0,3	0,0%	0,0%	0,1	0,0%	0,0%	0,2	0,0%	0,0%
Bonificación pensión de viudez L.19.403	20.963,8	0,0%	0,3%	20.820,3	0,0%	0,2%	20.612,7	0,0%	0,2%
Bonificación pensión de viudez L.19.539 (I/98)	36.594,4	0,0%	0,5%	36.220,6	0,0%	0,3%	35.829,5	0,0%	0,4%
Bono pensión viudez (Ley 19.953)	9.587,2	0,0%	0,1%	9.714,7	0,0%	0,1%	9.757,2	0,0%	0,1%
Bonos pagados por el IPS	49.557,1	0,0%	0,6%	49.611,8	0,0%	0,4%	48.902,4	0,0%	0,5%
Bono de invierno	21.015,8	0,0%	0,3%	21.523,1	0,0%	0,2%	21.236,7	0,0%	0,2%
Aguinaldos sept y dic	28.339,4	0,0%	0,3%	27.888,1	0,0%	0,2%	27.665,7	0,0%	0,3%
Bonificaciones	201,9	0,0%	0,0%	200,6	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	0,0%
Otros gastos en pensiones pagados por el IPS	71.455,5	0,0%	0,9%	63.246,4	0,0%	0,5%	85.690,0	0,0%	0,9%

[Índice General](#)
[Glosario](#)
[Parte I](#)
[1 - 8](#)
[9](#)
[10](#)
[11](#)
[12](#)
[Parte II](#)
[13 - 15](#)
[16 - 17](#)
[18](#)
[19 - 20](#)
[21 - 22](#)
[23](#)
[24](#)
[25 - 2](#)
[...](#)
[+](#)
[:](#)

Además, en la esquina superior derecha de cada pestaña encontrarás un enlace para volver al Índice General o a la Parte del informe que estás explorando.

[Volver a Parte I](#)

[Volver a Índice General](#)

GLOSARIO

AFC:	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía
AFP:	Administradora de Fondo de Pensiones
APS:	Aporte Previsional Solidario
APSI:	Aporte Previsional Solidario Invalidez
APSV:	Aporte Previsional Solidario Vejez
APV:	Ahorro Previsional Voluntario
APVC:	Ahorro Previsional Voluntario Colectivo
BCCH:	Banco Central de Chile
BDO:	Bono Bodas de Oro
BI:	Bono Invierno
BNE:	Bolsa Nacional de Empleo
BPH:	Bono Por Hijo
Capredena:	Caja de Previsión de la Defensa Nacional
CCAF:	Caja de Compensación de Asignación Familiar
CChC:	Cámara Chilena de la Construcción
CEN:	Comisión Ergonómica Nacional
CIC:	Cuenta Individual de Cesantía
CISE:	Clasificación Internacional de Situación en el Empleo
CMF:	Comisión para el Mercado Financiero
CTI:	Consejo Técnico de Inversiones
Dípreca:	Dirección de Previsión de Carabineros
EGNM:	Subsidio por Enfermedad Grave del Niño Menor
ELD:	Excedente de Libre Disposición
FF.AA.:	Fuerzas Armadas
FCS:	Fondo de Cesantía Solidario
FONASA:	Fondo Nacional de Salud
INE:	Instituto Nacional de Estadísticas
IPC:	Índice de Precios al Consumidor
IPS:	Instituto de Previsión Social
ISAPRE:	Instituciones de Salud Previsional
ISL:	Instituto de Seguridad Laboral
IST:	Instituto de Seguridad del Trabajo
LPE:	Leyes de Protección al Empleo
MINTRAB:	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
NENE:	Nueva Encuesta Nacional de Empleo

PBS:	Pensión Básica Solidaria
PBSV:	Pensión Básica Solidaria Vejez
PBSI:	Pensión Básica Solidaria Invalidez
PMAS:	Pensión Máxima con Aporte Solidario
PNC:	Pilar No Contributivo
PPP:	Permiso Posnatal Parental
PGU:	Pensión Garantizada Universal
RSH:	Registro Social de Hogares
SANNA:	Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas
SCI:	Sistema de Capitalización Individual
SIL:	Subsidio de Incapacidad Laboral
SIS:	Seguro de Invalidez y Supervivencia
SP:	Superintendencia de Pensiones
SST:	Seguridad y Salud en el Trabajo
STJ:	Subsidio previsional a los Trabajadores Jóvenes
SubPrev:	Subsecretaría de Previsión Social
SUSESO:	Superintendencia de Seguridad Social
TCP:	Trabajadores o trabajadoras de Casa Particular
UF:	Unidad de Fomento
UTA:	Unidad Tributaria Anual
UTM:	Unidad Tributaria Mensual

RESUMEN EJECUTIVO

Implementaciones y modificaciones de leyes en el año 2024

- En enero del año 2024 se promulgó la Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, la que fortalece la legislación contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para prevenir, investigar y sancionar estas conductas en el ámbito laboral.
- En julio del 2024 se publicó el Decreto Supremo N°44, el cual establece un nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Específicamente, este estipula nuevas obligaciones para los empleadores, en favor de garantizar medidas de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y establece normas para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- En cuanto a los beneficios familiares, en julio de 2024, se implementó la Ley N°21.685, la cual, entre otras cosas, modificó la Ley N°21.550 de 2023, con fin de extender el beneficio de Bolsillo Familiar Electrónico por los meses de invierno 2024 (julio, agosto y septiembre). Este beneficio consiste en un aporte económico mensual que tiene por objetivo apoyar a las familias en la compra de productos alimenticios.

Principales resultados

Información previsional general

- En 2024, el gasto público en pensiones, cesantía y seguridad y salud en el trabajo representó el 4,79% del PIB. De este gasto, por sí solo, el gasto en el Sistema de Pensiones Solidarias y la PGU representa el 2,14% del PIB. Desde el año 2020 al 2023, el promedio de gasto público en pensiones, cesantía y seguridad y salud en el trabajo representó en promedio un 4,83%, mientras que el gasto en el Sistema de Pensiones Solidarias y la PGU en ese mismo periodo alcanzó un 1,61%.
- El total de pensiones pagadas a diciembre de 2024, considerando tanto las otorgadas en el sistema de pensiones como las del seguro social de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones fueron 5.186.321, incrementando un 6,1% respecto de igual periodo del año anterior.

Sistema de Pensiones

- Por el pilar no contributivo (solidario) del sistema de pensiones, al cierre del año 2024, las personas beneficiarias alcanzaron a 2.575.633, abarcando un monto total pagado de MM\$ 542.809. Adicionalmente, durante el año se otorgaron en total 97.152 bonos por hijo.
- Por leyes de reparación, al cierre de 2024 se pagaron 86.837 pensiones reparatorias.
- Durante 2024, IPS pagó 30.648 bonos de reconocimiento, Dipreca pagó 225 bonos y Capredena pagó 1.245 bonos.
- A diciembre de 2024, el sistema de pensiones alcanzó una cobertura ocupacional del 70,1%, aumentando en 2,4 puntos porcentuales con respecto del mismo periodo del año anterior, lo que se explica por un incremento de la población cotizante, particularmente en el Sistema de Capitalización Individual con un 5% de aumento y en cotizantes independientes bajo la Ley N°21.133 con el mismo porcentaje de aumento.

- El sistema de capitalización individual, a diciembre de 2024, alcanzó un total de 11.923.850 personas afiliadas, de las cuales 6.708.416 se encuentran cubiertas por el Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS). Los cotizantes activos alcanzaron a 5.918.977, de los cuales 213.398 lo hicieron dentro de la clasificación de trabajo pesado. Adicionalmente, un equivalente de 275.956 trabajadores independientes cotizó solo mediante la operación renta en el año tributario 2024 por rentas generadas en el año 2023.
- En cuanto al Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes, en el año 2024 se pagaron, en promedio mensual, 353 subsidios a la contratación y 31.850 subsidios a la cotización.
- Los fondos de pensiones alcanzaron el valor de MM\$184.936.353 al término de 2024, con una rentabilidad real anual de 9,18% para el fondo A, 7,44% para el fondo B, 3,35% para el fondo C, 0,10% para el fondo D y una rentabilidad de 0,31% para el fondo E. Por compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio se realizaron 45 traspasos de fondos, con un monto promedio por traspaso de \$10.755.044.
- Las pensiones pagadas por el sistema de capitalización individual, a diciembre de 2024, fueron 1.799.740, donde el 73% se pagó por vejez, el 19% por supervivencia y el 8% por invalidez. Estas pensiones incrementaron en 9,1% con respecto a igual periodo del año anterior. El monto promedio de las pensiones autofinanciadas pagadas por vejez fue de \$299.849, las de supervivencia de \$237.765 y las de invalidez de \$362.027⁶.
- Los pensionados de vejez retiraron durante 2024, en promedio mensual, 468 excedentes de libre disposición por un monto promedio de \$14.702.067. Por su parte, los pensionados de invalidez retiraron, en promedio mensual, 117 pagos por este concepto por un monto promedio de \$14.093.782.
- Los nuevos pensionados de 2024 fueron 188.643 de los cuales el 84,3% se pensionó por vejez, el 8,9% por invalidez y el 6,8% por supervivencia. Los nuevos pensionados por vejez obtuvieron una pensión autofinanciada mediana de \$100.140 y promedio de \$196.277 al momento de pensionarse.
- En la modalidad de enfermedad terminal, en diciembre de 2024, se pagaron 1.126 pensiones con un monto mediano de \$218.975 y se retiraron 90 pagos por excedentes de libre disposición. Los afiliados activos y pensionados de invalidez transitoria alcanzaron los 744, de los cuales sólo de 38,7% se encontraba cubierto por el SIS, estos últimos obtuvieron una pensión promedio de \$1.440.626 y los no cubiertos, de \$1.048.776 aunque en las medianas no se observaron diferencias entre cubiertos y no cubiertos.
- En virtud de la implementación de la Ley N°21.484, que estableció un mecanismo permanente para el pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos, al cierre de 2024, las AFP realizaron 629.851 liquidaciones de fondos por deudas de alimentos por un monto promedio de \$1.058.723.
- El sistema de pensiones de reparto, administrado por IPS, alcanzó al término de 2024, 9.343 cotizantes y pagó 499.411 pensiones, de las cuales el 63,7% corresponden a jubilaciones (antigüedad, vejez, invalidez y otras jubilaciones) y el 36,29% supervivencias. El monto promedio de las pensiones fue de \$332.883. Por otro lado, las pensiones mínimas pagadas fueron 283.158, por un monto total de \$55.002 millones de pesos.
- Las asignaciones por muerte pagadas por imponentes del sistema antiguo de reparto fueron 3.031, al cierre de 2024. Por otro lado, durante todo 2024, se pagaron en total 63 bonificaciones de la Ley N°15.386, se realizaron 3.230 pagos del seguro de vida de los beneficiarios de imponentes de Canaempu, las indemnizaciones pagadas por años de servicio fueron 2.318, y, en cuanto a los desahucios, se pagaron 1.173.
- En el sistema previsional de las FFAA y de Orden, a diciembre de 2024, los imponentes de Dipreca fueron 79.687 y las pensiones pagadas fueron 73.226. Mientras que Capredena alcanzó los 49.606 imponentes y 104.067 pensiones pagadas.

⁶ Considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69

- En el pilar voluntario del sistema de pensiones, las cuentas de APV totalizaron 3.189.057 al término de 2024 y las de APVC, 1.155, experimentando ambos tipos de ahorro un incremento en relación con el mismo periodo del año anterior. Lo contrario ocurrió con las cuentas 2, las que alcanzaron a 1.473.977, disminuyendo 1,5% con respecto a igual periodo del año anterior, revirtiendo al alza que experimentaron estas cuentas producto de los retiros de fondos de pensiones.

Prestaciones del Desempleo

- En el seguro de cesantía, al término de 2024, este seguro alcanzó los 11.669.758 de afiliados y 5.261.957 de cotizantes (45%). Los fondos de cesantía alcanzaron el valor de MM\$ 13.402.750, con una rentabilidad real de los últimos 12 meses del Fondo de Cesantía del 5,03% y del Fondo de Cesantía Solidario del 7,8%.
- En el año 2024, el promedio mensual de los beneficiarios del seguro de cesantía fue de 253.920. No existieron las condiciones para activar los giros adicionales por alta cesantía.
- Los subsidios de cesantía pagados durante 2024 en promedio mensual fueron 11, y alcanzaron un monto total anual de \$1.832.000. En cuanto a las cuentas de indemnización, estas alcanzaron las 884.466 al término del año y, en promedio mensual, se realizaron 4.204 retiros durante el año por un monto promedio de \$320.538.

Seguridad y Salud en el Trabajo

- En cuanto al Régimen de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales, la cobertura ha tenido una tendencia creciente en los últimos años, alcanzando un total de 7.252.538 trabajadores protegidos y 1.186.788 empresas afiliadas al Seguro, al mes en promedio, durante el año 2024.
- Al analizar el número de contingencias de origen laboral, se observa que, desde el mayor nivel histórico registrado en 2022, los tres tipos de contingencias -accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales- han disminuidos sus niveles a la fecha. Específicamente, en el año 2024, los accidentes del trabajo fueron 143.199, los del trayecto fueron 56.675 y las enfermedades profesionales sumaron 11.966 casos.
- Al mirar los datos registrados, la tasa de accidentabilidad anual de accidentes laborales ha ido cayendo sostenidamente en la última década, alcanzando un nivel de 3,5 accidentes por cada 100 trabajadores en 2024. Asimismo, la tasa de mortalidad anual de accidentes laborales también ha ido decreciendo sistemáticamente en la última década, alcanzando un nivel de 4 accidentes con consecuencia fatal por cada 100.000 trabajadores en el último año.
- La cantidad de prestaciones económicas pagadas a quienes sufren consecuencias generadas por alguna contingencia de origen laboral se desagrega en 3 dimensiones: por incapacidad laboral temporal, por incapacidad permanente y por fallecimiento. En el año 2024, en cuanto a la primera dimensión, se otorgó 222.492 subsidios de incapacidad laboral de origen laboral temporal; en cuanto a la segunda, se entregó un total de 4.304 indemnizaciones globales en el año y un promedio mensual 13.253 pensiones por incapacidad permanente; y en cuanto a la tercera, se pagaron 16.870 pensiones mensuales, en promedio, por fallecimiento a las cargas del trabajador o pensionado fallecido.
- En el año 2024 se implementó la Ley que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, conocida como Ley Karin. Entre el 1 de agosto de 2024, momento en el cual entró en vigencia, hasta el 31 de diciembre del mismo año, se registró un total de 21.864 solicitudes de denuncias en el sector privado y 5.214 solicitudes de denuncias en el sector público.

Prestaciones económicas de Enfermedad de Origen Común

- En el año 2024, se entregó un total de 8.038.356 subsidios de incapacidad laboral. Estas provienen de licencias médicas por enfermedad o accidentes de origen común, número equivalente a la cantidad de licencias médicas aprobadas y efectuadas en el año.

Prestaciones maternas y paternas

- En el año 2024, hubo un total de 431.380 subsidios maternas iniciados, en los cuales se consideran permisos de descanso prenatal, postnatal, posnatal parental, extensión de postnatal parental, por enfermedad grave de niño menor a un año y para mujeres sin contrato de trabajo vigente, siendo estos dos últimos los permisos con mayor y menor proporción, respectivamente.
- Respecto al Seguro Social para el acompañamiento de niños y niñas afectadas por una condición grave de salud, conocido comúnmente como Ley SANNA, al año 2024, se autorizaron un total de 5.441 permisos SANNA.

Prestaciones familiares

- Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, al año 2024, cuentan con un promedio de 82.464 empresas afiliadas por mes y de 7.238.325 personas afiliadas por mes, el cual considera tanto trabajadores como pensionados en condición de afiliados, quienes representan el 80% y 20% del total de personas, respectivamente. Por otra parte, la cantidad de créditos otorgados por las CCAF, los cuales corresponden al tipo consumo, aumentó el último año respecto a los años anteriores, alcanzando un total de 1.780.455 créditos otorgados en el último año, de los cuales 82% fueron a trabajadores afiliados y 18% a pensionados afiliados.
- Respecto a los Beneficios de Apoyo Familiar de carácter permanente y pago mensual revisados en el presente informe, al año 2024, el beneficio de Asignación Familiar y Maternal promedió 1.000.151 asignaciones familiares pagadas al mes, mientras que el beneficio de Subsidio Familiar (ex SUF) y Maternal promedió 2.556.738 subsidios pagados al mes, equivalente al número de causantes totales. Asimismo, el subsidio de discapacidad para menores de 18 promedió 37.506 subsidios pagados al mes.
- Respecto a los Beneficios de Apoyo Familiar de carácter periódico o esporádico, al año 2024, el beneficio de Aporte Familiar Permanente tuvo un total de 1.969.140 beneficiarios y 3.692.369 aportes.
- En cuanto a los beneficios familiares para pensionados, en el año 2024, fueron entregados 1.763.250 beneficios de Bono Invierno, 45.438 beneficios de Bono Bodas de Oro, 2.798.915 aguinaldos de Fiestas Patrias y 2.835.478 aguinaldos de Navidad.

PARTE I

INFORMACIÓN PREVISIONAL GENERAL

CAPÍTULO I: COTIZACIONES PREVISIONALES Y OTROS
PARÁMETROS

CAPÍTULO II: GASTO PÚBLICO PREVISIONAL

CAPÍTULO III: RESUMEN DE PENSIONES PAGADAS



PARTE I: INFORMACIÓN PREVISIONAL GENERAL

Capítulo I: Cotizaciones previsionales y otros parámetros

1. Cotizaciones previsionales

El Sistema de Seguridad Social chileno se financia mediante cotizaciones previsionales. En la tabla 1, se presentan los valores vigentes para el año 2024 como porcentaje de la renta imponible para pensiones, Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, Salud común, Salud laboral, Seguro SANNA y Cesantía. En el sistema de seguridad social chileno, el aporte se hace de forma uni, bi o tripartita según sea el trabajador, empleador y el Estado quienes aportan a cada sistema.

Estas cotizaciones son obligatorias para los trabajadores dependientes y para los independientes que perciben rentas gravadas por el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (trabajadores a honorarios) y cumplen los requisitos indicados en la Ley N°21.133. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores independientes sin obligación de cotizar pueden efectuar cotizaciones de manera voluntaria, lo que se facilita con la implementación de la Reforma de Pensiones (Ley N°21.735), pudiendo pactar el pago automático de un monto fijo mensual de sus cotizaciones, con cargo a las cuentas de las que sean titulares en instituciones financieras.

Adicionalmente, a partir del año 2008, las personas que no realizan actividades remuneradas pueden cotizar para pensiones bajo la figura del afiliado voluntario.

Tabla 1: Cotizaciones previsionales como porcentaje de la renta imponible según categoría de trabajador (2024)

Cotizaciones previsionales	Trabajador dependiente		Trabajador independiente
	Cargo al empleador	Cargo al trabajador	
A. Cotización para pensión (DL 3.500)	No aplica	10%	10%
B. Comisión AFP (variable según AFP de elección)	No aplica	0,49% a 1,45%	0,49% a 1,45%
C. Cotización del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)	1,5%	No aplica	1,5%
D. Cotización para salud (Isapre/Fonasa)	No aplica	7%	7%
E. Cotización para el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Mutualidades o ISL)	0,90% (base)	No aplica	0,90% (base)
	0% - 3,4% (adicional diferenciada según riesgo de la actividad)	No aplica	0% - 3,4% (adicional, según riesgo de la actividad)
F. Cotización para Ley SANNA	0,03%	No aplica	0,03%
G. Cotización para Seguro de Cesantía: - Plazo Indefinido	2,4% (menos 11 años)	0,60%	No aplica
	0,8% (11 años y más)		No aplica
- Plazo Fijo	3,0%	No aplica	No aplica
- Trabajadores de Casa Particular	4,11%	No aplica	No aplica

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP y Previared

Notas: (1) Respecto de las cotizaciones para el Seguro de Cesantía de los Trabajadores de Casa Particular, estas contemplan un 1,1%, adicional al 3%, que se destina a la cuenta de ahorro de indemnización, la cual no se destina a la AFC si no que es una cuenta en la AFP. En (Subsecretaría de Previsión Social, octubre 2020) se detalla el funcionamiento del Seguro de Cesantía en los contratos de las y los trabajadores de casa particular.

Notas sobre la reforma de pensiones 2025

Con la implementación de la reforma de pensiones, los empleadores tendrán que aportar un **8,5% de la remuneración imponible de sus trabajadores y trabajadoras** afiliadas al Sistema de Pensiones. Este aporte no será descontado del sueldo de las personas, sino que es una obligación del empleador cumplir con lo que dice la Ley N°21.735 de 2025. El aporte se realizará de **manera progresiva en un periodo de 9 años (hasta el 2033), el que puede extenderse a 11 años (hasta 2035)**. A partir de las remuneraciones de agosto de 2025, los empleadores y empleadoras deberán aportar un 1% adicional a las cotizaciones, siendo el primer aumento de la nueva cotización. Para revisar más detalles, ver Nota Técnica de la Subsecretaría de Previsión Social publicada en su [página web](#).

- A. Cotización para pensión:** La tasa de cotización de los afiliados al sistema de capitalización individual (trabajadores dependientes, independientes o afiliados voluntarios), menores de 65 años si son hombres, y de 60 años si son mujeres, corresponde al 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles. El límite máximo de la remuneración y renta imponible es de 84,3 UF, equivalente a \$3.238.526,967 a diciembre de 2024.
- B. Comisión de las AFP:** Cada trabajador afiliado a una AFP debe efectuar el pago de una comisión destinada a la administración de los fondos⁷. En la actualidad existen 7 AFP, cuyas comisiones fluctúan entre el 0,49% y 1,45% de la renta imponible.

Tabla 2: Comisión porcentual de las AFP por administración de fondos (2024)

Periodo		AFP						
Año	Meses	Capital	Cuprum	Habitat	Modelo	Plan Vital	Provida	Uno
2024	ene - dic	1,44%	1,44%	1,27%	0,58%	1,16%	1,45%	0,49%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

- C. Cotización del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS):** El Seguro de Invalidez y Supervivencia cubre los riesgos de muerte e invalidez y proporciona los recursos necesarios para pagar estas pensiones. En definitiva, garantiza el financiamiento de las pensiones, aportes adicionales y contribuciones contempladas en el D.L. 3.500 de 1980.

Este seguro es financiado mediante la cotización de los empleadores o del trabajador independiente, durante la vida laboral activa de los afiliados. Las AFP deberán transferir la cotización destinada al financiamiento del SIS a las Compañías de Seguros que se adjudiquen la administración del mismo por

⁷ La Reforma Previsional de 2008 estableció que la Superintendencia de Pensiones efectuará licitaciones públicas cada 24 meses para adjudicar el servicio de administración de las Cuentas de Capitalización Individual de los nuevos afiliados que se incorporan al sistema de pensiones. La licitación se adjudica a la entidad que ofrezca cobrar la menor comisión, la cual debe ser inferior a la menor comisión existente en el mercado a dicha fecha. Para el periodo 2023 – 2025 la licitación fue ganada por AFP Uno, con una comisión del 0,49%.

medio de una licitación pública. La tasa de cotización será determinada por las Administradoras de Fondos de Pensiones y tendrá relación con las primas ofertadas por las Compañías de Seguro⁸

Tabla 3: Cotización al Seguro de Invalidez y Supervivencia (2024)

Periodo	Cotización SIS (%)
Enero a junio 2024	1,49%
Julio a septiembre 2024	2,01%
Octubre a diciembre 2024	1,50%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Notas sobre la reforma de pensiones 2025

Con la aprobación de la Reforma de Pensiones, a partir del 1 de agosto del 2026, el SIS pasará a ser administrado por el Seguro Social y financiado por el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP). Hasta antes de la fecha indicada, el financiamiento y la administración se mantendrá como fue descrito.

- D. Cotización para Salud:** La cotización legal de salud para un asegurado corresponde a un 7% de la remuneración o renta imponible. A partir del 1 de enero de 2024, el tope imponible ascendió a 84,3 UF equivalente a \$3.238.526,967 a diciembre de 2024. Se consideran asegurados los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores a honorarios y los pensionados que no cumplen los requisitos para optar a la rebaja del 7% de su cotización.
- E. Cotización para el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:** El Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es un seguro a cargo del empleador que protege a todos los trabajadores dependientes y a los independientes que cotizan, frente a los accidentes a causa o con ocasión del trabajo y enfermedades que le ocurran a causa del trabajo.
- El seguro social de accidentes del trabajo se financia con una cotización básica del 0,90%⁹, y una cotización adicional diferenciada (CAD) asignada según la actividad y riesgo de la empresa. La CAD puede tomar un valor entre el 0% y 3,4% de la remuneración imponible del trabajador, y pueden ser recargada hasta en un 100% (es decir, 6,8% de la remuneración imponible) o rebajada posteriormente, a través del proceso de evaluación de siniestralidad efectiva que realizan los organismos administradores.
- F. Cotización para Ley SANNA:** Son beneficiarios los trabajadores que sean padres de niños o niñas que se encuentren afectados por alguna condición grave de salud¹⁰. La cotización para este beneficio se creó el año 2017, rebajando progresivamente el porcentaje de la cotización extraordinaria del seguro de

⁸ Para más detalle revisar: Compendio de Normas del Sistema de Pensiones disponible en la [web de la Superintendencia de Pensiones](#).

⁹ Hasta 2019 existía una cotización extraordinaria que se traspasa de manera gradual a la Ley SANNA.

¹⁰ Esta cotización de cargo del empleador tiene por objetivo el financiamiento de un seguro para las madres y padres trabajadores de hijos mayores de 1 año y menores de 18 años, afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con la finalidad de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal a sus hijos e hijas. Durante dicho período las madres y padres trabajadores tendrán derecho a una prestación económica que reemplazará total o parcialmente su remuneración mensual, la que se financiará con cargo al fondo.

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales¹¹, actualmente se cotiza el 0,03% de la remuneración imponible y se paga en conjunto con la cotización recaudada para el seguro social de la Ley N°16.744.

- G. Cotización para 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.

Las cotizaciones se financian principalmente con las cotizaciones obligatorias aportadas por los trabajadores y empleadores, a ello se le suma el aporte del Estado al Fondo de Cesantía Solidario. La cotización equivale al 3% de la remuneración mensual imponible con tope de 126,6 UF (\$4.863.552,954 a diciembre de 2024) y el cargo de su financiación y su destino se distribuye de distinta manera según el tipo de contrato.

En el caso de los trabajadores con contrato indefinido, el porcentaje de la cotización de cargo del empleador cambia según la relación laboral tenga menos o más de 11 años, como se ve en las tablas 4 y 5. Por su parte, para los trabajadores con contrato a Plazo Fijo por Obra, Trabajo o Servicio, la cotización corre totalmente por parte del empleador, como se ve en la tabla 6.

Tabla 4: Cotización del Seguro de Cesantía para contrato indefinido con menos de 11 años (2024)

Cargo	Destino cotización		Total Aporte
	Cuenta Individual	Fondo Solidario	
Trabajador	0,6%	0,0%	0,6%
Empleador	1,6%	0,8%	2,4%
Totales	2,2%	0,8%	3,0%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la AFC

Tabla 5: Cotización del Seguro de Cesantía para contrato indefinido con 11 años o más (2024)

Cargo	Destino cotización		Total Aporte
	Cuenta Individual	Fondo Solidario	
Trabajador	0,6%	0,0%	0,6%
Empleador	0,0%	0,8%	0,8%
Totales	0,6%	0,8%	1,4%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la AFC

Tabla 6: Cotización del Seguro de Cesantía para contrato a Plazo Fijo por Obra, Trabajo o Servicio (2024)

Cargo	Destino cotización		Total Aporte
	Cuenta Individual	Fondo Solidario	
Trabajador	0,0%	0,0%	0,0%
Empleador	2,8%	0,2%	3,0%
Totales	2,8%	0,2%	3,0%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la AFC

¹¹ La ley 21.010 de 2017, extiende y modifica la cotización extraordinaria para el Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y crea el fondo que financiará el Seguro para el acompañamiento de los niños y niñas (SANNA).

En el caso de las y los Trabajadores de Casa Particular, la totalidad de la cotización es de cargo del empleador y tienen una cotización adicional, respecto de los otros tipos de contrato, del 1,11% que se destina a la cuenta de ahorro de indemnización, administrada por la AFP del trabajador.

Tabla 7: Cotización del Seguro de Cesantía para contratos de Trabajadores(as) de Casa Particular (2024)

Cargo	Destino cotización			Total Aporte
	Cuenta Individual	Fondo Solidario	Cuenta de Ahorro de Indemnización (AFP)	
Trabajador	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Empleador	2,2%	0,8%	1,11%	4,11%
Totales	2,2 %	0,8%	1,11%	4,11%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la AFC

2. Otros parámetros previsionales

El artículo 26° de la Ley N°15.386 determina el monto que tendrán las pensiones mínimas que corresponden al Sistema de Reparto administrado por el IPS. A partir de septiembre de 2024 los montos establecidos alcanzaron los \$190.696 para las personas menores de 70 años, \$208.511 para las personas mayores de 70 y menores de 75 años, y de \$222.475 para las personas mayores de 75 años.

En cuanto al ingreso mínimo, el año 2024 cerró con los siguientes valores: para trabajadores de entre 18 y hasta 65 años el monto del ingreso mínimo fue de \$500.000, para personas trabajadoras menores de 18 años y mayores de 65 años un monto de \$372.989, y para efectos no remuneracionales, un monto de \$322.295.

Por su parte, los máximos imposables fueron 60 UF para imponentes del Sistema de Reparto administrado por IPS (equivalentes a \$2.305.001 al 31 de diciembre de 2024), 84,3 UF para los cotizantes del Sistema de Capitalización Individual (equivalentes a \$3.238.527 al 31 de diciembre de 2024) y de 126,6 UF para los cotizantes del Seguro de Cesantía (equivalentes a \$ 4.863.553 al 31 de diciembre de 2024).

Tabla 8: Pensión mínima, Ingreso mínimo y Límites máximos imposables (2024)

Pensión mínima, Ingreso mínimo y Límites máximos imposables		Montos
Pensión mínima del art. 26 Ley N°15.386	Menores de 70 años	\$190.696
	Mayores 70 y menores 75 años	\$208.511
	Mayores de 75 años	\$222.475
Ingreso mínimo	Trabajadores de 18 años y hasta 65 años	\$460.000 (ene - jun 24) \$500.000 (jul - dic 24)
	Trabajadores menores de 18 años y mayores 65 años	\$343.150 (ene - jun 24) \$372.989 (jul - dic 24)
	Para efectos no remuneracionales	\$296.511 (ene – jun 24) \$322.295 (jun – dic 24)
Límite máximo imponible	Afiliados al IPS - Pensiones	60 UF
	Afiliados a una AFP	84,3 UF
	Seguro de Cesantía	126,6 UF

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS y PREVIRED

Capítulo II: Gasto Público Previsional

Para el año 2024, el gasto público previsional en pensiones, cesantía y seguridad y salud en el trabajo (sin incluir el gasto en salud) fue de **MM\$14.917.710,7**, equivalente a un **4,79%** del PIB¹². La mayor parte de este gasto se paga en pensiones, representando un 61,58% del total, seguido del gasto en prestaciones previsionales de DIPRECA y CAPREDENA con un 18,36% del total, un 15,78% se destina a otras prestaciones previsionales tales como subsidios maternales, seguro de cesantía y otros beneficios. Finalmente, un 4,28% se destina a otros gastos complementarios a las pensiones como bonificaciones y transferencias a otras entidades públicas.

En los últimos años destacó el aumento de la representación del SPS y la PGU como porcentaje del PIB, pasando de 1,24% en 2020, 1,25% en 2021, 2,17% en 2023 a un 2,95% en 2024¹³. Para el 2024, dado el aumento en el PIB reportado al cierre del año y la estabilización del gasto en PGU, este concepto mantuvo una proporción similar al período anterior con un 2,14%. Sin embargo, el monto como porcentaje del gasto público previsional total pasó de un 43,28% el 2023 a un 44,72% en 2024.

Tabla 9: Gasto Público Previsional y participación en el PIB (2024)

Concepto	Ejecución Presupuestaria MM\$	% PIB 2024	% Gasto Público Previsional
Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) y Pensión Garantizada Universal (PGU)	6.671.339,2	2,14%	44,72%
Pensiones del Sistema Antiguo, de Reparación y Bono de Reconocimiento	2.435.513,4	0,78%	16,33%
Tesoro Público	79.774,3	0,03%	0,53%
TOTAL GASTO EN PENSIONES	9.186.626,9	2,95%	61,58%
Bonificaciones Sistema Antiguo	73.459,7	0,02%	0,49%
Bonos pagados por el IPS	54.340,5	0,02%	0,36%
Otros gastos en pensiones pagados por el IPS	93.338,4	0,03%	0,63%
Bonos por Hijo y Subsidio a Trabajadores Jóvenes	204.015,1	0,07%	1,37%
Transferencias a otras entidades públicas	12.639,8	0,004%	0,08%
Tesoro Público	200.795,9	0,06%	1,35%
TOTAL OTROS GASTOS EN PENSIONES	638.589,3	0,20%	4,28%
GASTO PÚBLICO EN PENSIONES (SIN FFAA)	9.825.216,2	3,15%	65,86%
Capredena	1.566.948,3	0,50%	10,50%
Dipreca	1.172.231,2	0,38%	7,86%
TOTAL GASTO PÚBLICO EN PENSIONES FFAA	2.739.179,5	0,88%	18,36%
GASTO PÚBLICO EN PENSIONES (CON FFAA)	12.564.395,7	4,03%	84,22%
Prestaciones de Asistencia Social	1.027.679,9	0,33%	6,89%
Bonificación Ley No. 20.531 - Eximición total o parcial de la cotización obligatoria de salud	659.739,3	0,21%	4,42%
Promoción de Derechos Previsionales y de Seguridad Social para mujeres en territorios rurales de difícil conectividad	51,2	0,00%	0,00%

¹² De acuerdo con el Banco Central de Chile, el PIB nominal a precios corrientes del año 2024 fue de MM\$ 311.630.878, (consultado el 30-06-2025).

¹³ Informe estadístico semestral segundo semestre 2020 y 2021, Informe estadístico Anual 2022 y 2023. Todos disponibles en www.previsionsocial.gob.cl/datos-estadisticos

Concepto	Ejecución Presupuestaria MM\$	% PIB 2024	% Gasto Público Previsional
Bono Bodas de Oro	9.760,6	0,00%	0,07%
Subsidios Maternales	641.239,6	0,21%	4,30%
Seguro de Cesantía (Aporte estatal al FCS)	14.844,4	0,00%	0,10%
TOTAL OTROS GASTOS PÚBLICOS PREVISIONALES	2.353.315,0	0,76%	15,78%
TOTAL GASTO PÚBLICO PREVISIONAL (SIN GASTO EN SALUD)	14.917.710,7	4,79%	100%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de DIPRES, SUSESO, IPS, SP y BCCh

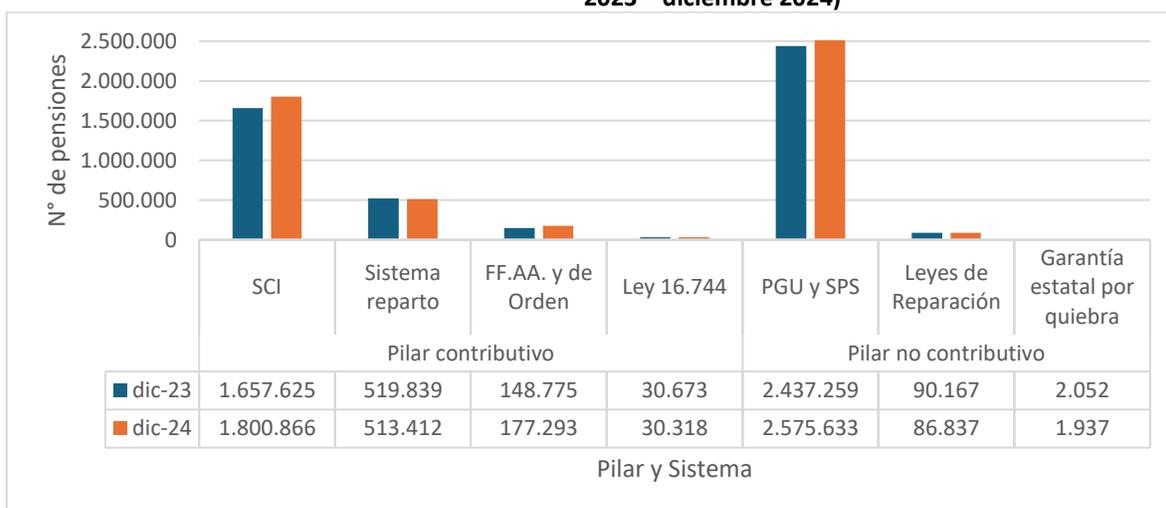
Capítulo III: Resumen de pensiones pagadas

El siguiente resumen, considera las pensiones vigentes de la totalidad del sistema de pensiones y aquellas otorgadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales (Ley N°16.744).

A diciembre de 2024, se pagó un total de **5.186.321** pensiones, representando un incremento del 6,1% respecto del mismo periodo del año anterior. Este aumento resulta de un 5,3% de más pensiones pagadas del Pilar No Contributivo, lo que asciende a 134.954 pensiones, mientras que el Pilar Contributivo tuvo un aumento de un 7% correspondiente a 164.977 pensiones.

El Pilar No Contributivo alcanza un 51,4% del total de pensiones pagadas en el período, del cual el 96,7% corresponde a PGU y SPS (pagadas por el IPS con recursos del Estado), seguido de un 3,3% correspondiente a pensiones de reparación y un 0,1% resultante del pago de pensiones de Garantía Estatal por Quiebra de la Compañía de Seguros Le Mans. Por su parte, las pensiones pagadas del Pilar Contributivo corresponden a un 48,6%, del cual el 71,4% corresponde al Sistema de Capitalización Individual (SCI), un 20,4% al Sistema Antiguo de Reparto de Pensiones administrado por el IPS, seguido de un 7% correspondiente a las FF.AA y de Orden pagadas por medio de las cajas previsionales DIPRECA y CAPREDENA, y un 1,2% de pensiones bajo la Ley N°16.774 que establece pensiones por invalidez parcial, total o gran invalidez por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Gráfico 1: Número total de pensiones pagadas por pilar y sistemas de pensión (diciembre 2023 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP, IPS, SUSESO, Dipreca y Capredena

Nota: (1) SCI se refiere a Sistema de Capitalización individual. Ley N°16.744 refiere a accidentes y enfermedades profesionales.

(2) Un pensionado puede recibir el pago de más de una pensión.

PARTE II

SISTEMA DE PENSIONES

CAPÍTULO I: PILAR NO CONTRIBUTIVO O SOLIDARIO

CAPÍTULO II: PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO

CAPÍTULO III: PILAR CONTRIBUTIVO VOLUNTARIO



PARTE II: SISTEMA DE PENSIONES

Capítulo I: Pilar No Contributivo o Solidario

El pilar no contributivo, también llamado solidario, se conforma por el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) y por la Pensión Garantizada Universal (PGU).

- **Sistema de Pensiones Solidarias (SPS):** Con la Ley N°20.255 del año 2008, se creó este sistema, que incorporó la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS). La focalización de estos beneficios comenzó en julio de 2008 para integrar el 40% más pobre de la población, en julio de 2011 se amplió al 60% y, desde febrero de 2022, se amplió al 80% más pobre del país. Estos beneficios se crearon para la población de 65 años o más (beneficios de vejez) y para aquellas personas declaradas inválidas, con 18 años o más y menores de 65 años (beneficios de invalidez).

Mediante la PBS se financió con recursos del Estado a aquellas personas que no pudieron acceder a una pensión autofinanciada por no cotizar al sistema o por no tener cotizaciones suficientes para acceder a una pensión, mientras que con el APS se complementaron las pensiones de aquellos que no contaban con una acumulación de fondos necesaria para alcanzar un monto de pensión suficiente. Como criterio de suficiencia, en el caso del APS de vejez, las personas debían tener una pensión base inferior a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS). Mientras que para acceder al APS de invalidez, la pensión base debía ser inferior a la PBS. Este modelo de beneficios estuvo vigente hasta la aprobación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), que reemplaza la PBS vejez y mantiene con APS solo a aquellas personas a quienes les resultaba mejor beneficio que la PGU, este último grupo va decreciendo año a año pues no incorpora nuevas personas.

Hoy, por tanto, el SPS considera los beneficios de invalidez (PBSI, APSI) y el grupo que queda con APSV.

- **Pensión Garantizada Universal (PGU):** Es un beneficio de vejez que se crea con la Ley N°21.419, comenzando a regir el 1 de febrero de 2022, mes en que la PBS de vejez y el APS de vejez pasaron a ser reemplazados por la PGU, con excepción de los casos en que el valor del APS de vejez fuese mayor al de la PGU.

A diciembre 2024, el monto de la PGU, vigente desde febrero 2024, es de \$214.296. Este monto lo reciben completo todos quienes no se encuentran afiliados a algún régimen previsional o tengan una pensión base menor o igual a \$729.764 (pensión inferior). Mientras que se recibe de manera parcial, en el caso de quienes tienen una pensión base superior a los \$729.764 y hasta un máximo de \$1.158.355 (pensión superior).

Notas sobre la reforma de pensiones 2025

La Reforma de Pensiones incorpora las siguientes modificaciones a la PGU:

- **Incorporación como beneficiarios a personas montepiadas de Capredena y Dipreca.** En la medida en que estos no reciban pensiones de otros regímenes previsionales y cumplan los requisitos para acceder a la PGU, podrán acceder al beneficio por el valor que resulte de restar al monto de la PGU el monto de su o sus pensiones de montepío.
- **Modificación del concepto de pensión base.** A los componentes actuales de la pensión base se incorporan: las pensiones de Gracia (Ley N° 18.056 de 1981), y los beneficios introducidos en el seguro social: el beneficio por años cotizados y la compensación por diferencias en las expectativas de vida.
- **Modificación de la asignación del monto del beneficio para personas beneficiarias de leyes de reparación.** Se excluyen del cálculo de la pensión base las pensiones de reparación N° 19.123, N° 19.234, N° 19.980 y N° 19.992 (Exonerados, Rettig y Valech), modificando el monto al que pueden acceder por PGU estos beneficiarios.

Al monto resultante por pensión base se le deberá sumar el valor actualizado de la cotización con rentabilidad protegida.

- **Incremento gradual del monto de la PGU a \$250.000 e incorporación de mecanismo para evaluar la suficiencia del monto.** Se establece un mecanismo de gradualidad para poder acceder al monto de la PGU incrementado a \$250.000 en base a la edad de los beneficiarios, así, en **septiembre 2025** podrán acceder las personas de 82 años o más y los beneficiarios de invalidez del sistema de pensiones solidarias; en **septiembre 2026** podrán acceder las personas de 72 años o más; y en **septiembre 2027** podrán acceder las personas de 65 años o más, completando la gradualidad de su implementación. Podrán acceder al monto máximo de la Pensión Garantizada Universal las **personas beneficiarias de leyes de reparación**.

Además, cada 4 años el Consejo Consultivo Previsional deberá efectuar un análisis de la suficiencia del monto de la PGU, en el cual, de acuerdo a criterios que establezca el respectivo reglamento, deberá pronunciarse respecto de una propuesta de incremento o mantención del monto vigente. Para revisar más detalles, ver Nota Técnica de la Subsecretaría de Previsión Social publicada en su [página web](#).

1. Criterios de focalización del Pilar No Contributivo

Inicialmente, en 2022, la PGU consideraba los siguientes requisitos: tener 65 años o más y no integrar un grupo familiar perteneciente al 10% más rico de la población de 65 años o más; acreditar un periodo de residencia en territorio chileno no inferior a 20 años, desde el cumplimiento de los 20 años de edad, y no inferior a 4 años en los últimos 5 años anteriores a la fecha de solicitud; y contar con una pensión base menor a la pensión superior establecida por ley. Sin embargo, en abril de 2023 con la entrada en vigor de la Ley N°21.538, conocida como “Ley corta de PGU”, el criterio de focalización se amplió y hoy considera a las personas de 65 años o más que no integren un grupo familiar perteneciente al 10% más rico de la población de Chile en general, junto al resto de los requisitos que se mantienen vigentes. En la siguiente tabla se presentan los montos de la PGU de la Pensión Inferior y Pensión Superior vigentes durante 2024¹⁴.

Tabla 10: Valores de PGU, pensión inferior y superior y criterios de focalización de la PGU (2024)

Período inicio vigencia	PGU	Pensión inferior	Pensión superior	Cobertura población
Desde el 1 de abril de 2023	\$206.173	\$702.101	\$1.114.446	90% población total del país
Desde el 1 de febrero de 2024	\$214.296	\$729.764	\$1.158.355	90% población total del país

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev

Respecto del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) que contempla las pensiones básicas y los aportes solidarios de invalidez, los criterios de focalización son los siguientes¹⁵:

Tabla 11: Criterios de focalización para los beneficios de invalidez del Sistema de Pensiones Solidarias (2024)

Período inicio vigencia	Monto PBS Invalidez (\$ de cada año)	Cobertura población
Desde el 1 de febrero de 2023	\$ 206.173	80% población total del país
Desde el 1 de febrero de 2024	\$ 214.296	80% población total del país

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev

1.1. Beneficios pagados del Pilar No Contributivo: SPS y PGU¹⁶

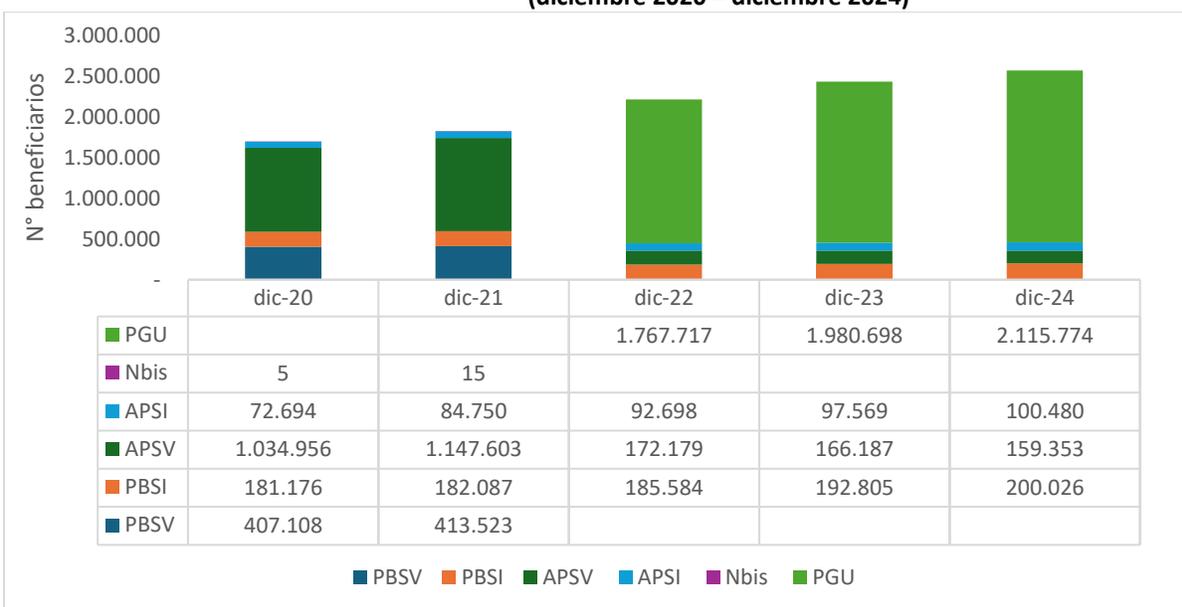
Considerando tanto el SPS como la PGU, a diciembre de 2024, fueron beneficiarias, **2.575.633** personas del Pilar No Contributivo, lo que representa un incremento del 9,9% con respecto a igual periodo del año anterior. De estos beneficiarios el 82% recibió PGU y el 6% se mantuvo con APS de vejez. Así, los beneficiarios de vejez representaron el 88% de los beneficiarios del pilar no contributivo. Por su parte, los beneficiarios de invalidez representaron el 12%, distribuidos el 8% en PBS de Invalidez y el 4% en APS de invalidez. El monto total pagado correspondió a MM\$ 542.809.

¹⁴ Los valores de pensión inferior y pensión superior corresponden a los valores límites que permiten asignar el valor final de la PGU para cada pensionado (para mayor detalle, revisar artículos N°9 y N°12 de la Ley 21.419).

¹⁵ En cuanto al APS de vejez, dado que ya no se incorporarán nuevos beneficiarios, el criterio de focalización del 60% se utiliza únicamente para evaluar la extinción de los beneficios ya entregados si corresponde.

¹⁶ No se incluye información de pensiones pagadas por la garantía estatal de pensión mínima ni de ex-Pasis.

Gráfico 2: Número de beneficiarios de Pilar no contributivo, por tipo de beneficio (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Nota: (1) Nbis se refiere al beneficio del artículo 9 bis de la Ley N°21.190 de 2019 que modificó el sistema de pensiones solidarias. Este beneficio garantizaba que los pensionados por el DL 3.500 por retiro programado, obtuvieran una pensión que no fuera inferior al valor de la PBS, en aquellos casos en que la pensión base (PB) comenzó siendo superior o igual a la pensión máxima con aporte solidario (PMAS). Este beneficio se pudo solicitar entre diciembre de 2019 y enero de 2022, pero se derogó en febrero de 2022 con la entrada en vigencia de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Sin embargo, quienes ya lo tenían en su APSV pudieron mantenerlo si no eligieron la PGU.

2. Bono Por hijo (BPH)

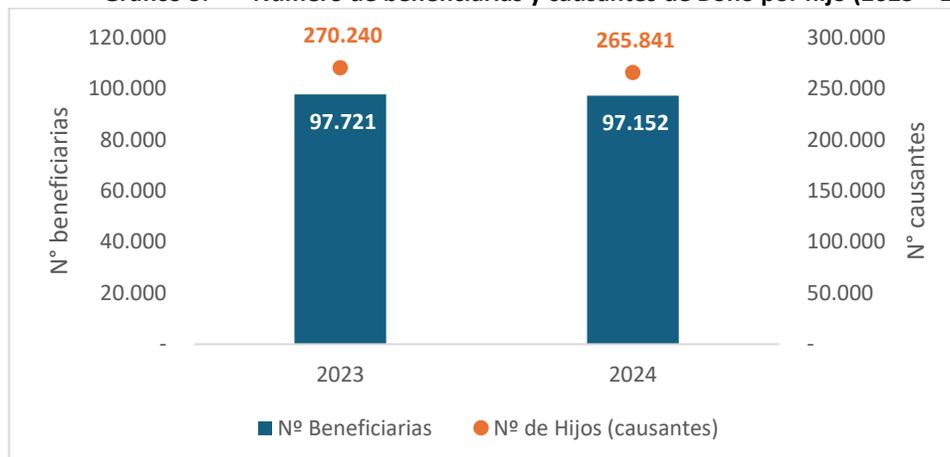
El Bono por hijo es un beneficio previsional para madres, correspondiente a un monto equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos, que se distribuye y paga en la pensión mensual y tiene como fin incrementar el monto de la pensión. Se calcula de la siguiente manera:

- Por hijo nacido vivo antes del 1 de julio de 2009, se aplicará el ingreso mínimo vigente al 1 de julio de 2009 (\$159.000).
- Por hijo nacido vivo después del 1 de julio de 2009, se aplicará el ingreso mínimo vigente durante el mes en que nació el hijo.

Este beneficio se otorga a mujeres madres que se encuentran afiliadas al sistema de pensiones del Decreto de Ley N°3.500 de 1980, Sistema de Capitalización Individual (SCI), o que sean beneficiarias de una Pensión Garantizada Universal (ex PBS Vejez), o que, sin estar afiliadas a un régimen previsional, perciban una pensión de sobrevivencia.

Durante 2024 el beneficio fue otorgado a un total de **97.152** mujeres, disminuyendo un 0,6% con respecto al total otorgado el año anterior. Con un total de hijos causantes de **265.841**, es decir, un promedio de 2,7 hijos por beneficiaria.

Gráfico 3: Número de beneficiarias y causantes de Bono por hijo (2023 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS

3. Leyes de Reparación

El Estado de Chile, en distintos contextos históricos y sociales, ha implementado medidas de reparación o indemnizaciones compensatorias a personas afectadas por transgresiones a los derechos humanos en el periodo transcurrido entre 1973 a 1990, la crisis del carbón a principios de la década de 1990 y, en 2023, a las víctimas de crímenes de femicidio. En septiembre de 2023, el gobierno anunció que las pensiones de reparación no serán consideradas en el ingreso para el Registro Social de Hogares (RSH).

- **Leyes de Exonerados políticos**¹⁷: Son las leyes N° 19.234, N° 19.582, N° 19.881, N° 20.134 y 20.403, que establecen beneficios previsionales por gracia, no contributivos, para personas exoneradas por motivos políticos en lapso que indica, y sus modificaciones. Estas leyes otorgaron pensiones por gracia a trabajadores que sufrieron expiración obligada de sus funciones motivadas en consideraciones de orden político o por actos de autoridad en distintos lapsos de tiempo, según las distintas condiciones descritas en la ley, transcurridos a contar del 11 de septiembre de 1973 y hasta el 10 de marzo de 1990 y abono de tiempo por gracia para quienes no accedía a pensión no contributiva y cumplían requisitos, lo que permitía acceder a otros beneficios previsionales.

Estas pensiones no contributivas son del tipo: de antigüedad, para el cual es necesaria la acreditación de 15 años de servicio o afiliación computable si la exoneración ocurrió entre el 11-09-1973 y el 08-02-1979, y de 20 años si la exoneración ocurrió entre el 09-02-1979 y el 10-03-1990; de invalidez, vejez o sobrevivencia, para las cuales es necesario acreditar un mínimo de 10 años¹⁸.

- **Ley Rettig**: La Ley N°19.123 de 1992 creó la Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación, estableció una pensión de reparación y otorgó otros beneficios en favor de personas que señala. Esta ley fue modificada por la Ley N°19.980 de 2004. La corporación tendría el objetivo de coordinar, ejecutar y promover las acciones necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe

¹⁷ (Instituto de Previsión Social, s.f.-e)

¹⁸ Para el cumplimiento de los tiempos requeridos para estas pensiones se contempla un beneficio de llenado de vacíos previsionales, que consiste en hacer valer como tiempo cotizado hasta el total del tiempo transcurrido entre la fecha de exoneración y el 10-03-1990, excluyendo los periodos en que se hayan efectuado imposiciones.

de la Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación (Informe Rettig)¹⁹, y las demás funciones señaladas en la ley.

La pensión de reparación otorgada por esta ley se destina a los familiares de las víctimas de violaciones a los derechos humanos o de violencia política, y su monto fue definido en el artículo N°19 por \$140.000 mensuales más el 7% de la cotización de salud, no estando sujeto a otra cotización previsional. El monto es reajutable por la variación del IPC. La Ley N°19.980 de 2004, en su artículo segundo, incrementó el monto de esta pensión en un 50%.

Los beneficiarios de esta pensión son:

- El cónyuge sobreviviente, con 40% de la pensión.
 - La madre del causante o el padre de éste cuando aquella faltare, renunciare o falleciere, con 30% de la pensión.
 - La madre de los hijos de filiación no matrimonial del causante o el padre de éstos cuando aquella fuere la causante, con 40% de la pensión.
 - Los hijos menores de 25 años de edad, o discapacitados de cualquier edad, con 15% de la pensión.
- **Ley Valech:** En 2004 se publicó la Ley N°19.992, que estableció una pensión anual de reparación en beneficio de las víctimas directamente afectadas por violaciones a los derechos humanos individualizadas en el Informe de la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura (Comisión Valech)²⁰.

Los montos establecidos en esta ley fueron de: \$1.353.798 para beneficiarios menores de 70 años; \$1.480.284 para beneficiarios de 70 años o más y menores de 75 años; \$1.549.422 para beneficiarios de 75 años o más. Esta pensión se paga en 12 cuotas mensuales de igual monto y se reajusta por la variación del IPC. Esta pensión es incompatible con la pensión no contributiva de exonerados políticos.

- **Ley del Carbón:** A inicios de los años 90 la industria del carbón se encontraba en crisis, generando una problemática social debido a la pérdida de empleo de sus trabajadores. Por ello, en 1992 se publicó la Ley N°19.129, que establece un subsidio compensatorio para la industria del carbón y, junto con ello, se creó un beneficio a modo de subsidio de cesantía para los trabajadores por el desempeño de labores pesadas a través de una indemnización compensatoria mensual a los trabajadores del carbón.

Quienes tuvieron derecho a esta indemnización son todos los trabajadores que al 10 de septiembre de 1991 estuvieran prestando servicios en cualquier empresa carbonífera del país, que su contrato haya terminado por cualquier causa entre el 10 de septiembre de 1991 y la fecha en que expire el subsidio a la actividad carbonífera definido en la ley, que no sean pensionados por antigüedad o vejez y que a la fecha de término de su contrato cuente a lo menos con 25 años de trabajos pesados en actividades mineras subterráneas.

El monto de esta indemnización fue del 75% del promedio de las remuneraciones imponibles líquidas percibidas en los 12 meses anteriores al 10 de septiembre de 1991, debiendo actualizarse previamente

¹⁹ La Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación fue creada por el Decreto Supremo N° 355, de 25 de abril de 1990, e investigó las violaciones a los derechos humanos con consecuencia de muerte, ocurridas entre el 11 de septiembre de 1973 y el 11 de marzo de 1990. Esta comisión estuvo presidida por el jurista Raúl Rettig e integrada por ocho miembros.

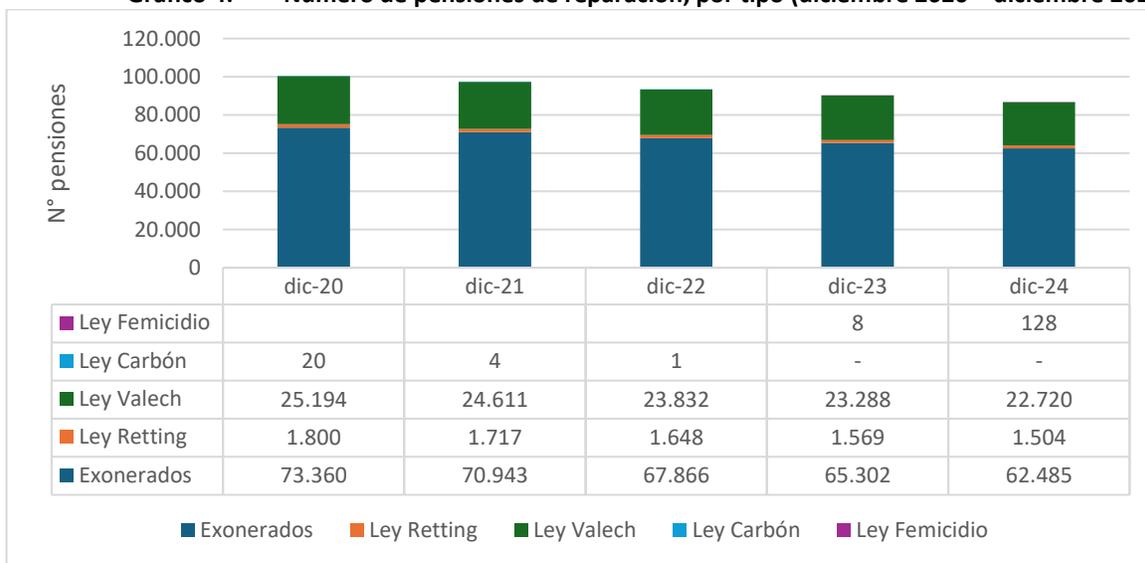
²⁰ La Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura fue creada por el decreto supremo N° 1.040, de 2003, del Ministerio del Interior y presidida por el obispo Sergio Valech.

cada una de ellas conforme a la variación experimentada por el IPC entre el mes en que se devengaron y el mes anterior al del término del contrato.

- Ley de víctimas de femicidio:** En mayo de 2023 se publicó la Ley N°21.565, que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias. Esta ley establece como medida reparatoria, una pensión mensual para hijos e hijas de las víctimas de femicidio o suicidio femicida y que sean menores de 18 años. Esta pensión es compatible con cualquier otra de algún régimen previsional y no constituye remuneración o renta para ningún efecto legal, tampoco constituye ingresos para la calificación socioeconómica, es decir, no es imponible ni tributable. El monto de esta pensión se determinó en \$160.000, el que se reajustará automáticamente por la variación del IPC en febrero de cada año. A diciembre 2024 el monto vigente era de \$166.304.

En diciembre de 2024 se pagaron un total de **86.837** pensiones por leyes de reparación ya descritas, lo que representó una disminución del 3,7% respecto del mismo periodo del año anterior. El 72% de estas pensiones se pagó por Leyes de Exonerados, el 26,2% por Ley Valech, un 1,7% por Ley Rettig y un 0,1% por Ley de reparación a víctimas de femicidio.

Gráfico 4: Número de pensiones de reparación, por tipo (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

4. Garantía estatal por quiebra de Compañía de Seguros de Vida, caso Le Mans

El artículo 82 del DL 3.500 establece que, en caso de quiebra de una compañía de seguros con rentas vitalicias vigentes (un tipo de pensión de vejez), operará la garantía estatal por quiebra para proteger a los pensionados asegurados de dicha compañía. De la aplicación de este artículo sólo existe registro de un caso: la quiebra de la compañía Le Mans Desarrollo Compañía de Seguros de Vida S.A. en el año 2004. Luego de la quiebra de Le Mans, el pago de las rentas vitalicias contratadas por sus asegurados estuvo a cargo, entre enero de 2004 y enero de 2008, del síndico de la compañía. Luego, a partir de febrero de 2008 la Compañía de Seguros Euroamérica Seguros de Vida S. A. se adjudica, mediante licitación pública, la cartera de activos y obligaciones de la compañía quebrada, comprometiendo el pago de las pensiones hasta febrero de 2019. Finalizado este

periodo, **desde marzo de 2019 el IPS está a cargo del pago de estas pensiones**, comenzando a operar desde ese momento, la garantía estatal de pensiones por quiebra²¹.

Esta garantía establece el pago de la renta vitalicia, sujeto a un monto máximo mensual. Es decir, si la renta vitalicia es menor que el monto de la PGU (\$214.296 valor vigente a diciembre de 2024), la garantía cubre la pensión final para el asegurado equivalente al valor de la PGU vigente. Mientras que, si el valor de la renta vitalicia es mayor a la PGU, se garantiza el valor de ésta, más el 75% del monto en exceso por sobre la PGU, con un tope de 45 unidades de Fomento (UF) mensuales por cada beneficio o pensión según corresponda. Adicionalmente al pago de la renta vitalicia, los asegurados afectados pueden solicitar a IPS: cuota mortuoria, pensión de sobrevivencia (si la póliza lo establecía), saldo insoluto y el reconocimiento y extinción de cargas familiares para asignación familiar²².

A diciembre de 2024 se encuentran vigentes **1.937** pensiones por el caso Le Mans.

5. Bono de reconocimiento

El bono de reconocimiento consiste en un documento emitido por el IPS, Dipreca o Capredena cuando el imponente se incorpora al sistema de capitalización individual. Este bono representa los periodos de cotizaciones que un trabajador o trabajadora registra en alguna de las cajas de previsión del antiguo régimen (incluyendo Dipreca o Capredena), siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos por la ley.

El monto del bono se calcula mediante una fórmula matemática, obteniendo un valor nominal a la fecha de afiliación. Este valor se reajusta anualmente según IPC y obtiene un interés de 4% anual por cada año desde que la persona se afilia al sistema de capitalización individual.

En el caso del bono emitido por IPS, los requisitos para poder acceder al bono son: contar con al menos 12 cotizaciones en alguna ex caja de previsión entre el 1 de noviembre de 1975 y el 31 de octubre de 1980. Si no cumple con lo anterior, debe registrar, al menos, una cotización en alguna ex caja de previsión entre el 1 de julio de 1979 y el mes anterior a la fecha de afiliación al sistema de capitalización individual.

En el caso del bono emitido por Capredena o Dipreca, además de retirarse de la institución, el imponente debe no contar con derecho a pensión de retiro y registrar al menos 12 cotizaciones en alguna institución de previsión en los 5 años anteriores a la cesación de su servicio.

En el año 2024, el IPS pagó un total de **30.648** bonos de reconocimiento, considerando liquidaciones y reliquidaciones, por un monto total de \$169.722.818.408. Por su parte, Dipreca liquidó un total de **225** bonos de reconocimiento por un monto total de \$7.510.200.824 y Capredena **1.245** bonos por un monto total de \$41.464.449.473.

6. Bonificaciones a las viudas

Las leyes 19.403 de 1995, 19.539 de 1997 y 19.953 de 2004, establecieron bonificaciones especiales a las beneficiarias de pensión mínima de viudez. En el año 2024, se pagaron en promedio mensual, **271.060** bonificaciones, por un monto total de \$ 75.543 millones de pesos²³.

²¹ (Comisión para el Mercado Financiero, s.f.)

²² (ChileAtiende, 23 de enero de 2023).

²³ Cifra incluye imponentes de ex cajas de previsión, imponentes de Dipreca y Capredena, beneficiarios de leyes de reparación, beneficiarios de pensionados por el régimen de la ley N° 16.744.

Capítulo II: Pilar Contributivo

Dentro del pilar contributivo de pensiones chileno coexisten los siguientes sistemas de pensiones:

- **Sistema de Capitalización Individual (SCI):** Creado en 1980 con el Decreto de Ley N°3.500, consiste en un sistema de capitalización individual de contribuciones definidas y de administración privada. En el SCI cada afiliado posee una o más cuentas individuales donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las que son gestionadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) con el objeto de financiar sus pensiones. La afiliación y cotización en el sistema es obligatoria para las y los trabajadores dependientes y las y los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios²⁴, mientras que la afiliación es voluntaria para las y los trabajadores independientes sin obligación de cotizar según la Ley N°21.133 y para las personas que, sin realizar una actividad remunerada, decidan cotizar. Estos últimos se denominan afiliados voluntarios.
- **Sistema de reparto:** El sistema de reparto de beneficios definidos tuvo sus inicios en 1924, con el establecimiento de la Caja de Seguro Obrero Obligatorio y la Caja de Previsión de Empleados Particulares (EMPART), y llegó a estar compuesto por una numerosa cantidad de cajas previsionales, además, con la ley N°4.054 que crea el Seguro Obligatorio de Enfermedad, Invalidez y Accidente del Trabajo que, posteriormente, en el año 1952 es derogada por la ley N°10.383 del Seguro Obrero Obligatorio y la Ley N°10.475 que crea la Caja de Previsión de Empleados Particulares. En 1980, con el establecimiento del nuevo sistema de pensiones, las prestaciones de estas cajas pasan a ser administradas por el Instituto de Normalización Previsional (INP, actual IPS) y no es posible la incorporación de nuevos afiliados. Los afiliados a este sistema que optan por migrar al Sistema de Capitalización Individual obtienen un bono de reconocimiento, el que se suma al monto ahorrado en la cuenta de capitalización individual, siempre y cuando cumpla con los requisitos legales.
- **Sistema previsional de las Fuerzas Armadas y de Orden:** Es un sistema de reparto de beneficios definidos conformado por las cajas previsionales DIPRECA (Dirección de Previsión de Carabineros de Chile) y CAPREDENA (Caja de Previsión de la Defensa Nacional). En el caso de CAPREDENA, sus orígenes se remontan a 1817, con la promulgación del primer decreto que concedió montepíos a los familiares de los vencedores de la Batalla de Chacabuco caídos en el campo de batalla²⁵. En el caso de DIPRECA, se remontan a 1927, donde como causa inmediata de la creación de la institución de Carabineros de Chile se crea la Caja de Previsión de los Carabineros de Chile, fusionando la Caja de Asistencia, Previsión y Bienestar Social de las Policías de Chile con la Sección Carabineros de la Caja de Retiro del Ejército y la Armada²⁶. Los afiliados a este sistema que optan por migrar al de capitalización individual obtienen un bono de reconocimiento, el que se suma al monto ahorrado en la cuenta de capitalización individual.

²⁴ En 2019, con la promulgación de la Ley N° 21.133, se establece el mecanismo obligatorio y gradual de cotización para incorporar a los trabajadores que emiten boletas a honorarios a los regímenes de Protección Social. Quedan eximidos de esta obligatoriedad los trabajadores independientes que emiten boleta de honorarios y tienen 55 años o más en el caso de los hombres y 50 años o más en el caso de las mujeres, y/o que perciben una renta bruta anual inferior a 5 ingresos mínimos.

²⁵ (Caja de Previsión de la Defensa Nacional, s.f.-b)

²⁶ (Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, s.f.-a)

Notas sobre la reforma de pensiones 2025

La Reforma de Pensiones incorpora las siguientes al Pilar Contributivo del sistema:

Una **nueva tasa de cotización con cargo al empleador** que alcanzará un total de 8,5% de la remuneración imponible del trabajador o trabajadora afiliada al Sistema de Pensiones establecido en el Decreto Ley N°3.500 de 1980, aumento que se hará de manera gradual, iniciando con un 1% en agosto 2025. A partir de agosto 2026, la nueva cotización del empleador incluirá el SIS pues su administración pasará al Seguro Social. Hasta entonces, la cotización del SIS se seguirá realizando según la legislación vigente, es decir, se deberá enterar la cotización de este a las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Crea el **Seguro Social** reforma con la finalidad de financiar prestaciones con elementos de carácter contributivo, complementos por brechas de género, y promoviendo la solidaridad intergeneracional. Éste será financiado, en su parte transitoria y permanente, con la cotización de cargo de los empleadores, la cual se enterará en el **Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP)**. Las prestaciones del Seguro Social serán las pensiones derivadas del **Beneficio por Años Cotizados y la Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida**. También serán prestaciones del Seguro Social los beneficios derivados del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS).

Establece una serie de cambios en la industria de Capitalización Individual en favor de mejorar su transparencia y competencia, permitiendo que entidades naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que cumplan con los requisitos establecidos por la SP y la autorización previa de la CMF puedan constituirse como Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Adicionalmente, incorpora la **licitación de stock de afiliados** para promover una reducción en los costos de administración de los fondos de pensiones en reemplazo de la licitación que adjudica el servicio de administración de Cuentas de Capitalización Individual de las personas que se incorporaran al sistema previsional, siendo la primera adjudicación de la licitación el 1 de diciembre del 2027.

Además, y también vinculado a la industria, la reforma pone término a los Multifondos para dar paso a la creación de Fondos Generacionales. Al reemplazar el artículo 23° del Decreto Ley N°3.500 de 1980, la ley establece que cada administradora mantendrá Fondos Generacionales, estructurados según cohortes de afiliados de acuerdo con rangos etarios, siguiendo un criterio de ciclo de vida, con el objetivo de proveer pensiones sujeto a niveles de aceptables de riesgo. Las cotizaciones obligatorias se depositarán en el Fondo Generacional que corresponda según la edad del afiliado.

Será a partir de una Norma de Carácter General de la SP que se regulará la forma específica en que se asignarán los fondos de cada afiliado a un Fondo Generacional. El número y estructura de los fondos serán determinados en el Régimen de Inversión, en consideración a una apropiada diversificación según las características de cada cohorte y las posibilidades de conformar carteras de inversiones adecuadas para cada agrupación, que no podrá ser inferior a **10 Fondos Generacionales**. Los Fondos Generacionales a que se refiere el artículo 23 del Decreto Ley N°3.500 de 1980, modificado por la Reforma de Pensiones (Ley N°21.735) entrarán en vigencia a partir del primer día del vigésimo quinto mes siguiente a la publicación de esta ley, es decir, **el 1 de abril del 2027**.

Para revisar más detalles, ver Nota Técnica de la Subsecretaría de Previsión Social publicada en su [página web](#).

1. Cobertura ocupacional en el Sistema de Pensiones

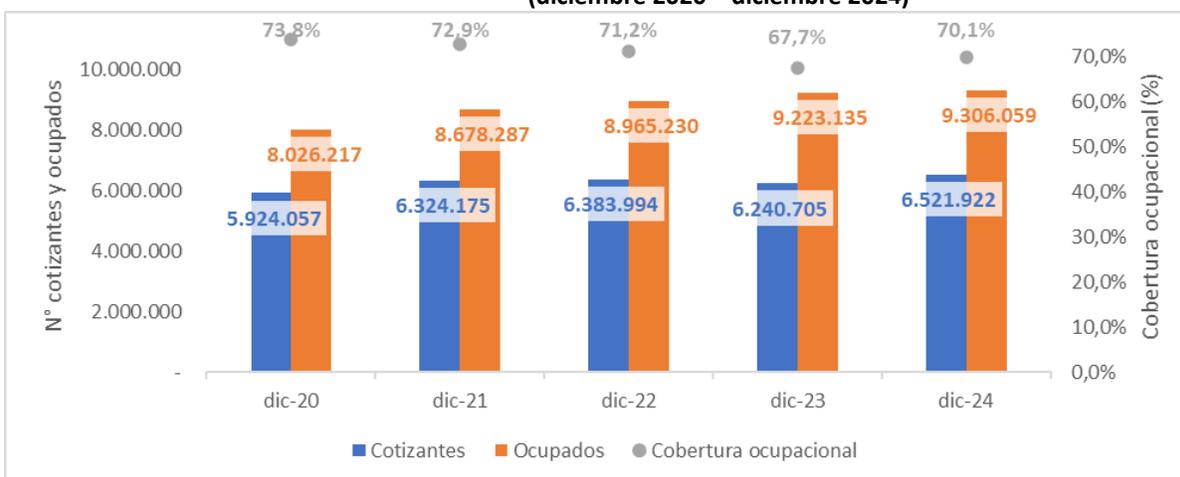
Nota metodológica

La cobertura ocupacional en el Sistema de Pensiones es un **indicador** construido por la Unidad de Análisis de Políticas Previsionales de la Subsecretaría de Previsión Social. Se define como el **número de cotizantes sobre el número de personas ocupadas** y da cuenta de la proporción de la población ocupada que se encuentra cubierta por el Sistema de Pensiones. Puedes revisar la metodología de cálculo en el [anexo](#).

La cobertura total se descompone en la cobertura de los trabajadores dependientes y de los independientes, de estos últimos considerando tanto los que cotizan de forma voluntaria como los que tienen obligación de cotizar. La metodología de cálculo de la cobertura ocupacional puede revisarse en el Anexo de este documento.

En diciembre de 2024, la cobertura ocupacional fue de **70,1%**, aumentando en 2,4 puntos porcentuales (pp.) con respecto del mismo periodo del año 2023. Esto se debe a un incremento de la población cotizante, particularmente en el Sistema de Capitalización Individual con un 5% de aumento y en cotizantes independientes bajo la Ley N°21.133 con el mismo porcentaje de aumento.

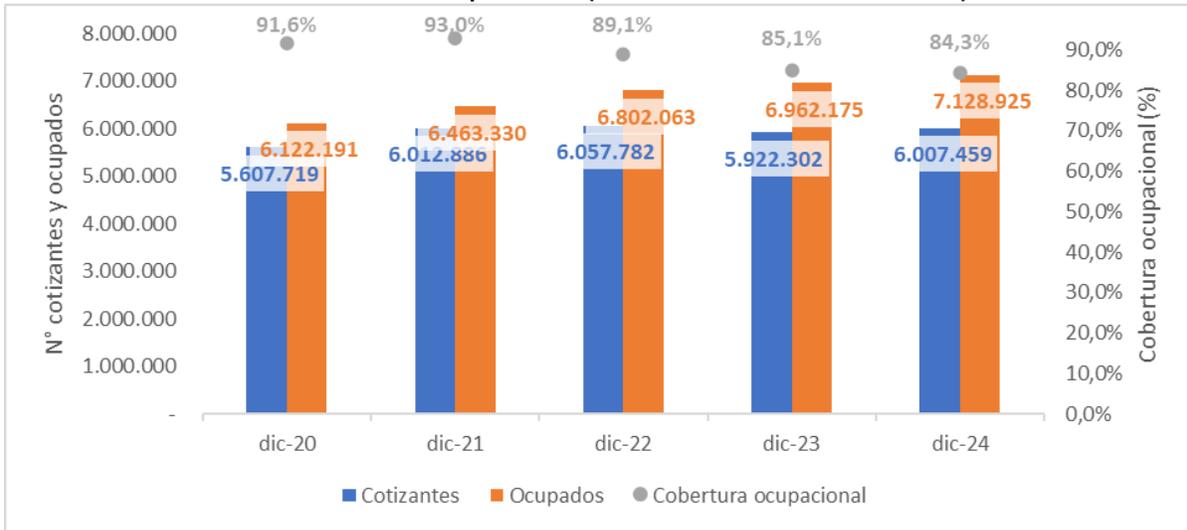
Gráfico 5: Cobertura ocupacional del sistema de pensiones (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración propia de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP, IPS, Dipreca, Capredena e INE

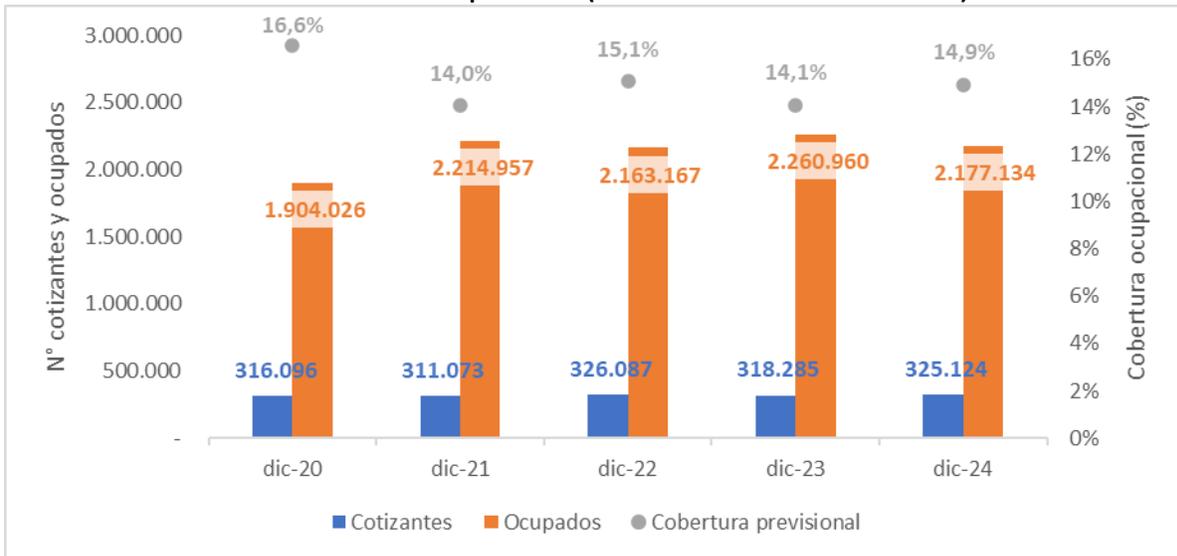
En el caso de los trabajadores dependientes, su cobertura alcanzó el 84,3% en diciembre de 2024, disminuyendo un 0,8% con respecto a igual periodo del año anterior. Para los trabajadores independientes, la cobertura fue de 14,9%, aumentando en 0,86% con respecto del mismo periodo del año anterior.

Gráfico 6: Cobertura ocupacional de los trabajadores dependientes en el sistema de pensiones (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración propia de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP, IPS, Dipreca, Capredena e INE

Gráfico 7: Cobertura ocupacional de los trabajadores independientes en el sistema de pensiones (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración propia de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP, IPS e INE

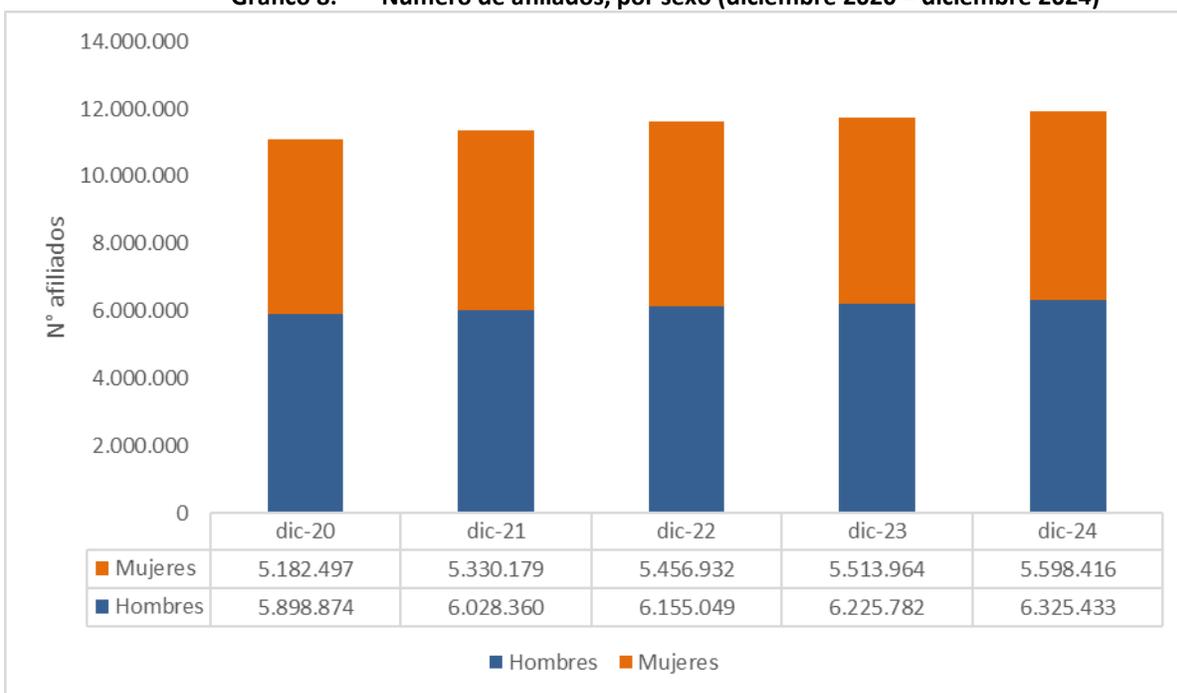
2. Sistema de Capitalización Individual (SCI)

2.1. Afiliados

Durante diciembre de 2024, se encontraban afiliadas **11.923.850** personas al SCI, representando un incremento del 1,6% respecto de igual periodo del año anterior. El 53% (6.325.433) eran hombres y el 47% (5.598.416) mujeres. Gran parte de estos afiliados y afiliadas son dependientes, es decir, la última cotización abonada en la cuenta individual del afiliado se realizó cuando este se encontraba bajo un contrato de trabajo, representando el 94,7% (11.296.325), seguidos de los afiliados independientes con 5,1% (608.596), mientras los afiliados voluntarios representan solo el 0,2% (18.929). Con respecto al mismo periodo del año anterior los afiliados, independiente de su tipo de relación laboral, han aumentado su participación en el SCI. En caso de las y los trabajadores dependientes el aumento fue de un 1,5%, un 1,8% en caso de los independientes y un 12,8% más de afiliados voluntarios.

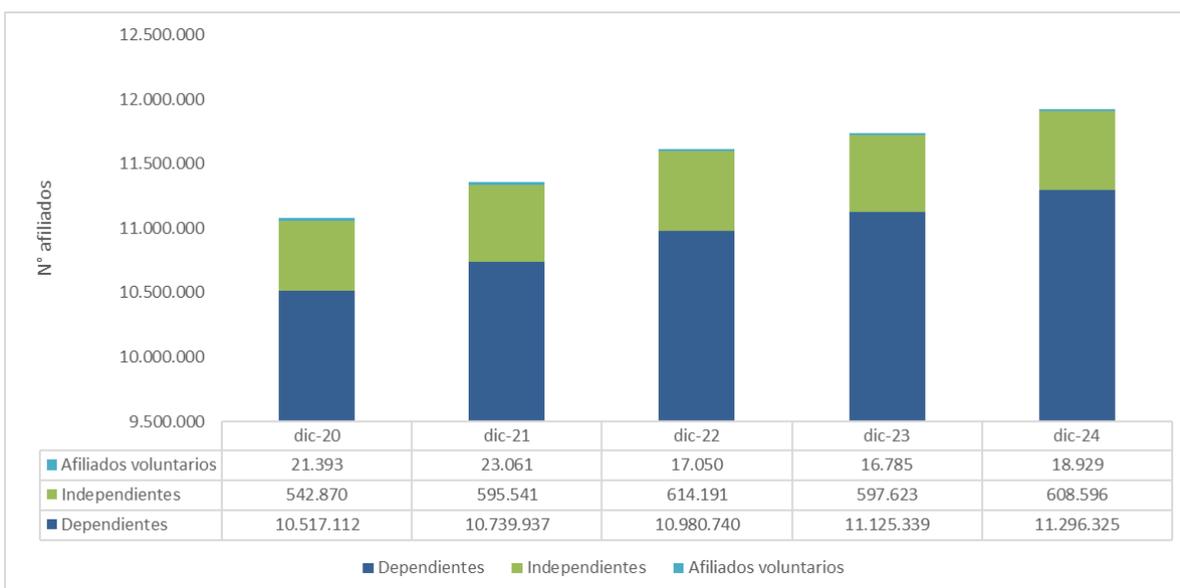
Por tramos etarios, el 39,7% de las y los afiliados se encuentran entre los 30 y los 45 años, por su parte el tramo etario menor de 30 años (segmento joven) acumula un 23,8%. Quienes están por sobre los 45 años hasta los 60 representan el 30,2%, mientras que quienes están por sobre los 60 años acumulan un 6,1%. Poco más de la mitad de las y los afiliados (52,3%) se encuentran entre los 25 y los 45 años. En cuanto a las regiones, el mayor aumento en afiliación al SCI respecto al mismo periodo del año anterior, se alojó en la VI región del Libertador Bernardo O'Higgins con un 5,1%, seguido de un 2,5% en la región de Maule. Ninguna región redujo el porcentaje de afiliados, sin embargo, la región de Magallanes no tuvo variación (0%) respecto del 2023.

Gráfico 8: Número de afiliados, por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 9: Número de afiliados, por tipo de cotizante en base a última cotización realizada (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.1.1. Afiliados cubiertos por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)

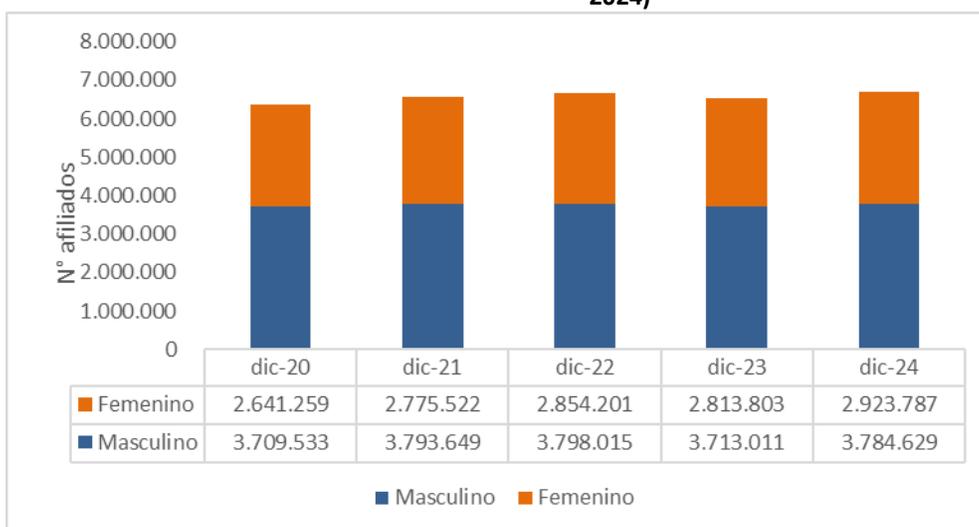
El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), es un seguro que protege a los afiliados no pensionados en los casos de invalidez, parcial o total, o de fallecimiento, **siempre que el origen de estas situaciones no sea laboral**²⁷. Este seguro es financiado por los empleadores, en el caso de las y los trabajadores dependientes, o por los propios afiliados si éstos son independientes o afiliados voluntarios. Según sea el caso, el seguro entrega un aporte adicional que, en conjunto con los ahorros de la persona afiliada, permite financiar su pensión.

A diciembre de 2024, en total **6.708.416** afiliados al SCI se encontraba cubierto por el SIS, esto representa el 56% de los afiliados totales al SCI. Respecto al sexo de los afiliados, un 56,4% (3.784.629) son hombres y el 43,6% (2.923.787) mujeres. La gran mayoría corresponde a afiliados dependientes con un 98,1%, un 1,9% a afiliados independientes y un 0,01% a afiliados voluntarios. Cabe destacar que al comparar la composición de las y los afiliados con el mismo período del año anterior, se observa el aumento de un 142,7% de afiliados independientes al SIS, pasando de 53.044 al cierre del 2023 a 128.755 para el 2024.

En cuanto a la distribución por tramos etarios, el 56% de los afiliados se concentra en los tramos entre más de 25 años y hasta los 45. Al desagregar más el análisis por edad, se observa que el tramo etario hasta los 30 años (segmento joven) corresponde al 24% de las personas afiliadas, seguido de un 43% de las personas entre los 30 y 45 años, un 30% entre los 45 y los 60 años, y sólo un 4% de personas afiliadas mayores de 60. Por región, a diferencia del período anterior en donde las regiones de O'Higgins y Maule destacaron con las mayores disminuciones de afiliados en comparación al año 2022, para el 2024 son dos de las regiones que más destacan en aumentos de personas afiliadas al seguro en todas las regiones del país con un 4,7% y un 4,2% respectivamente, siendo Aysén (7,2%) la región con más aumento respecto del 2023.

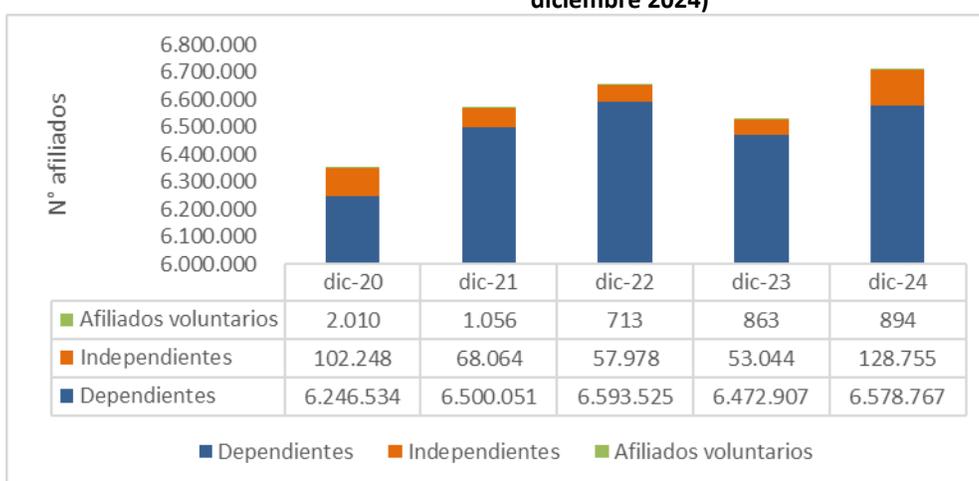
²⁷ Para los casos de invalidez o fallecimiento de origen laboral, la cobertura corresponde al Seguro social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Gráfico 10: Número de afiliados cubiertos por el SIS, por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 11: Número de afiliados cubiertos por el SIS, por tipo de cotizante (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

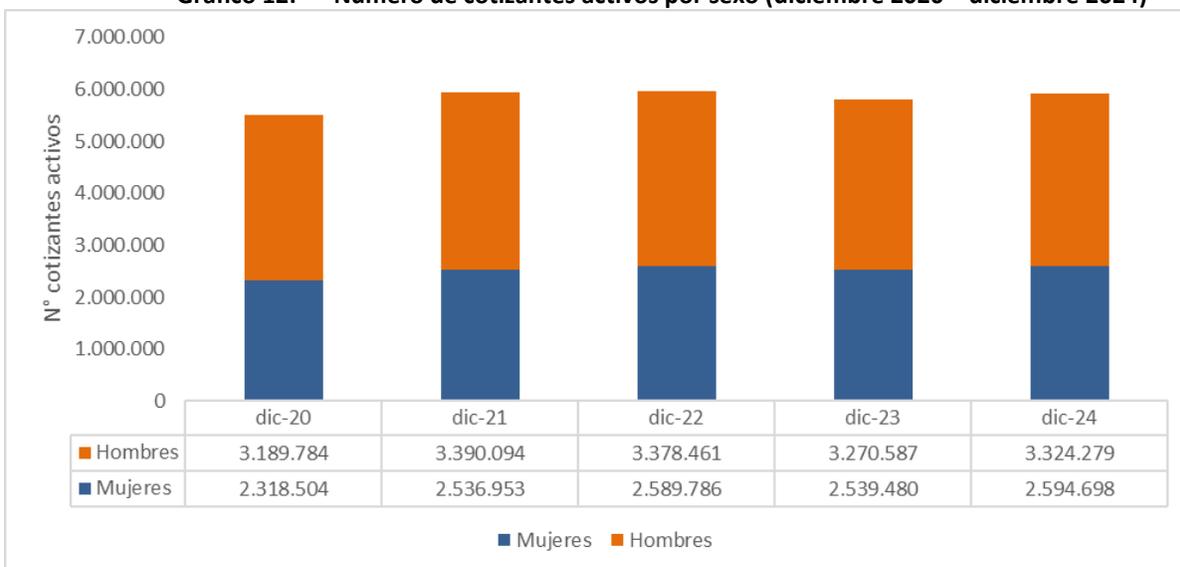
2.2. Cotizantes

En diciembre de 2024, el número de **cotizantes totales**, definidos como los cotizantes del periodo, por remuneraciones devengadas en cualquier mes anterior (incluye pagos de afiliados activos, afiliados pasivos, rezagos y de afiliados voluntarios)²⁸, ascendió a **6.383.286** según datos de la Superintendencia de Pensiones, aumentando en un 1,5% respecto de igual periodo del año anterior.

²⁸ Los **afiliados activos** corresponden a aquellos por los que se pagaron cotizaciones y que al último día del mes anterior al informado no tuvieron la calidad de trabajadores pasivos. Los **afiliados pasivos** corresponden a aquellos fallecidos en el periodo informado o pensionados por vejez o invalidez. Los **rezagos** corresponden a cotizaciones de trabajadores no identificados, por lo que no han podido abonarse a las cuentas individuales por cotización obligatoria (en estos casos cada cotización se considera como cotizante).

En referencia al número de **cotizantes activos**, definidos como afiliados que cotizan en el mes informado, por remuneraciones devengadas en el mes inmediatamente anterior²⁹, esta cifra ascendió a **5.918.977** (93% de los cotizantes totales), representada por un 56,2% de hombres (3.324.279) y un 43,8% de mujeres (2.594.698)³⁰.

Gráfico 12: Número de cotizantes activos por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)



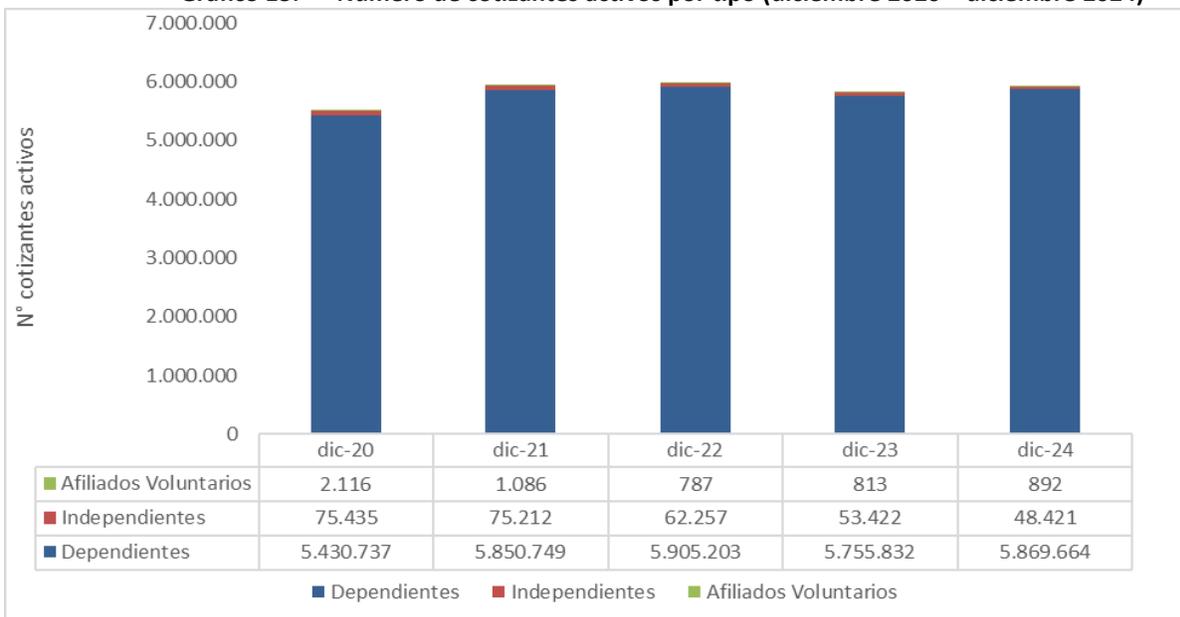
Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Según el desagregado de cotizantes por tipo, el 99,2% (5.869.664) correspondió a dependientes, el 0,8% (48.421) a independientes que cotizan de manera voluntaria y el 0,02% (892) a afiliados voluntarios. Por tramo de edad, el 56% de los cotizantes activos se encuentran entre los 25 y 45 años, mientras que al desagregar por segmentos se observa que hasta los 30 años (segmento joven) se acumula un 23% de cotizantes, entre los 30 y 45 años un 43%, entre los 45 y los 60 años un 42% y los cotizantes mayores de 60 años sólo un 5%. A nivel regional, las que más destacaron con incrementos de cotizantes en comparación al mismo período del año anterior, fueron O'Higgins (7,6%), Maule (6,4%) y Aysén (5,6%), mientras que sólo en Arica se observó una reducción con un -0,7%.

²⁹ Los trabajadores independientes aquí mencionados se refieren a quienes realizan cotizaciones de manera voluntaria, no incluyendo a los cotizantes independientes con obligatoriedad de cotizar según lo dispuesto en las leyes N° 20.255 de 2008 y N° 21.133 de 2019, quienes se mencionan a continuación en este informe.

³⁰ En las desagregaciones de los siguientes subcapítulos de este apartado el término "cotizantes" se utilizará para referirse a los cotizantes activos.

Gráfico 13: Número de cotizantes activos por tipo (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Nota: Los afiliados voluntarios corresponden a quienes se definen en la Ley N°20.255, pudiendo enterar cotizaciones en forma mensual o mediante un solo pago por más de una renta o ingreso mensual

2.2.1. Cotizantes independientes con obligatoriedad de cotizar

En el año 2008, la Ley N°20.255 estableció la obligación de cotizar para los trabajadores independientes que generen rentas provenientes del artículo 42 N°2 de la Ley de Impuesto a la Renta, es decir, que emiten boleta de honorarios. Esta normativa estableció una aplicación no inmediata de esta obligación, implementando un mecanismo gradual por defecto para dichos trabajadores, quienes contaban con la posibilidad de renunciar a la obligación de cotizar durante la Operación Renta de cada año, desde el año 2013 al 2015. Desde el año 2016 la cotización, en marco de la declaración de renta, sería obligatoria sobre el 100% de la renta imponible para el Sistema de Pensiones y para el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, mientras que desde el 2018 se incluiría la obligatoriedad de cotizar para el Sistema de Salud. Sin embargo, al identificar que una gran cantidad de emisores de boletas de honorario elegían no cotizar durante el período de implementación gradual, el año 2016 se debate y aprueba la Ley N°20.894 que prorroga la opción de no cotizar de los trabajadores independientes para el Sistema de Pensiones hasta el año 2017 inclusive y posterga la obligación de cotizar para salud laboral. En el año 2018, al finalizar el periodo de implementación gradual, el 78% de las personas sujetas a esta obligatoriedad optaron por no cotizar, con lo cual se debió plantear un nuevo mecanismo de implementación.

En el año 2019, se publicó la Ley N°21.133, con un nuevo mecanismo gradual para aplicar la obligatoriedad de la cotización, el cual estableció, sobre la base de una renta imponible correspondiente al 80% de la renta bruta anual, un porcentaje de retención de impuestos en las boletas de honorarios inicial del 10% en 2019, el que aumenta progresivamente hasta alcanzar el 17% en el año 2028. Para el año 2024 el porcentaje de retención fue del 13,75% de la renta imponible.

Este mecanismo contempla además la opción de cotizar con cobertura parcial para pensiones y salud, opción que en el año 2019 permitió una cobertura parcial con una tasa de cotización del 5% de la renta imponible, porcentaje que aumenta gradualmente hasta alcanzar la cobertura total en el año 2028. Para el 2023 la tasa aplicable para la cobertura parcial fue del 70% de la renta imponible.

Para el año tributario 2024, un total de 599.904 personas cotizaron como independiente en la Operación Renta, quienes se distribuyeron equitativamente entre ambos sexos (50% cada uno). El 77% de estos cotizantes optó por cobertura parcial para pensiones y salud, mientras que el 46% de estos cotizantes no cotizó como dependiente ni voluntariamente como independiente, es decir, un equivalente de **275.956** trabajadores independientes cotizó únicamente mediante la Operación Renta³¹.

Tabla 12: Cotizantes independientes con obligatoriedad de cotizar (año tributario 2024)

N° cotizantes independientes	Cobertura		Sexo		No cotizó como dependiente ni voluntariamente
	Total	Parcial	Mujeres	Hombres	
599.904	23%	77%	50%	50%	46%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.2.2. Ingreso imponible de los cotizantes

En diciembre de 2024, el ingreso imponible promedio de los cotizantes fue **\$1.229.604**, determinado principalmente por los cotizantes dependientes, quienes representaron el 99,2% de los cotizantes activos, con un ingreso imponible promedio de \$1.233.208. Los afiliados independientes voluntarios y afiliados voluntarios presentaron niveles de ingreso imponible más bajos en promedio, con \$804.154 y \$613.753, respectivamente. En términos reales, a diciembre 2024, el ingreso imponible promedio se incrementó en 2,5% respecto a igual periodo del año anterior³². Los mayores incrementos se observaron en los independientes con un 4,9%, seguido de los cotizantes voluntarios, con un incremento del 4,4%.

Gráfico 14: Ingreso imponible promedio por tipo de cotizante (diciembre 2024, en pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

No considera independientes con obligatoriedad de cotizar.

³¹ Cifras correspondientes al año tributario 2024 que corresponden a ingresos generados en el año 2023.

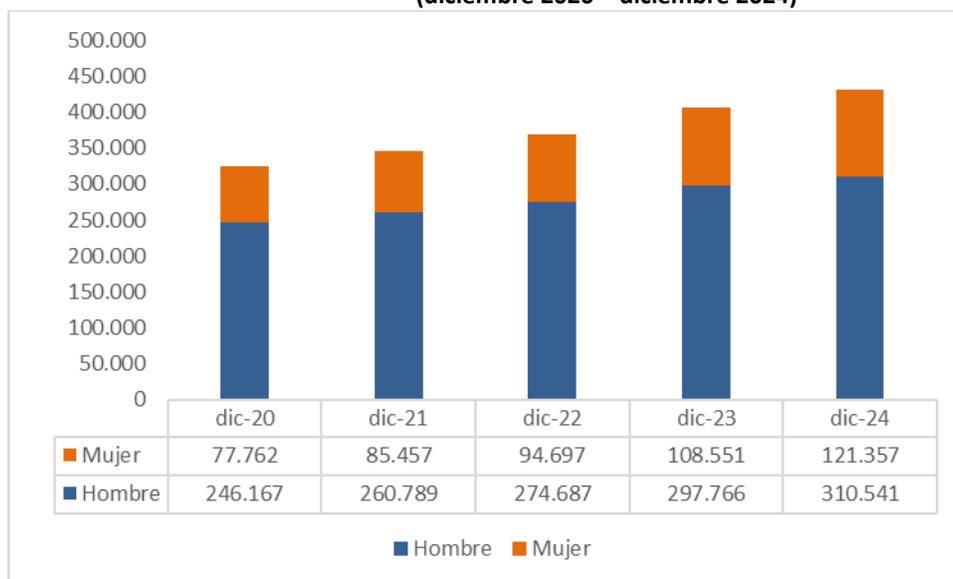
³² Considerando pesos a diciembre de 2024.

2.2.3. Trabajo pesado

Con el objeto de incorporar el reconocimiento de trabajos pesados que existía en el Sistema Antiguo de Reparto, en 1995 entró en vigencia la Ley N°19.404, la que modifica el DL N°3.500 de 1980, estableciendo en el artículo 17 bis de este último cuerpo normativo que todos aquellos puestos de trabajo que provoquen desgaste físico, intelectual o psíquico precoz y provoquen un envejecimiento acelerado aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral, serán evaluados como trabajos pesados. Según la ley, será la Comisión Ergonómica Nacional (CEN) quien determinará las labores que por su naturaleza y condiciones en las que se desarrollan deban ser considerados trabajos pesados. Así, quienes cumplen con esta condición se considerarán afiliados por trabajo pesado, los que mediante una tasa de cotización adicional al 10% obligatorio, podrán pensionarse por vejez de manera anticipada. Además, esta cotización adicional es pagada en partes iguales entre el trabajador y el empleador.

A diciembre 2024, se registraron **431.898 afiliados** en condición de trabajo pesado, representando el 3,62% del total de afiliados. En este régimen predominan los afiliados hombres, quienes en este periodo tuvieron una representación del 72%, mientras que las afiliadas por trabajo pesado representaron el 28%.

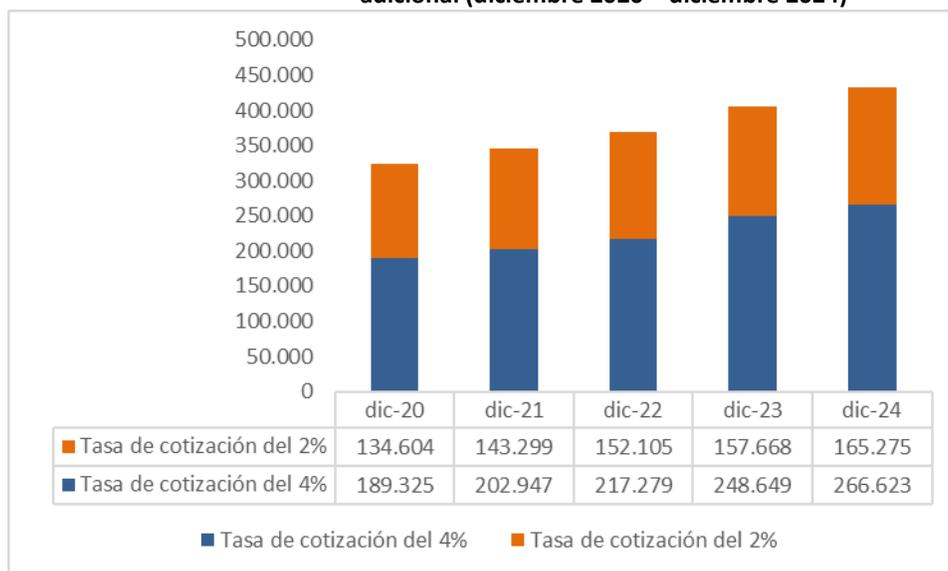
Gráfico 15: Número de afiliados en condición de trabajo pesado, por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

En cuanto a la tasa de cotización, la Ley N°19.404, que crea la Comisión Ergonómica Nacional (CEN), establece que la cotización adicional para el trabajador será de un 2% de la remuneración imponible pudiendo, la misma Comisión reducir la cotización a un 1%. Dada que esta cotización es pagada en partes iguales entre el trabajador y el empleador, la cotización extra final totaliza en un 4% o en un 2% respectivamente. Así, para el año 2024 un 62% (266.623) correspondió a afiliados con tasa adicional del 4% y un 38% (165.275) a afiliados con tasa adicional del 2%. Al comparar con el mismo periodo del año anterior, se observa un incremento del 6,3% en estos afiliados, donde aquellos con una tasa de cotización adicional del 4%, aumentaron en un 7,2% mientras que aquellos con una tasa adicional del 2% aumentaron en un 4,8%. Destaca el aumento en afiliadas mujeres totales en un 11,8%, siendo la cotización adicional del 4% donde más aumentó la presencia de afiliadas mujeres en un 16,6%.

Gráfico 16: Número de afiliados en condición de trabajo pesado, por tasa de cotización adicional (diciembre 2020 – diciembre 2024)

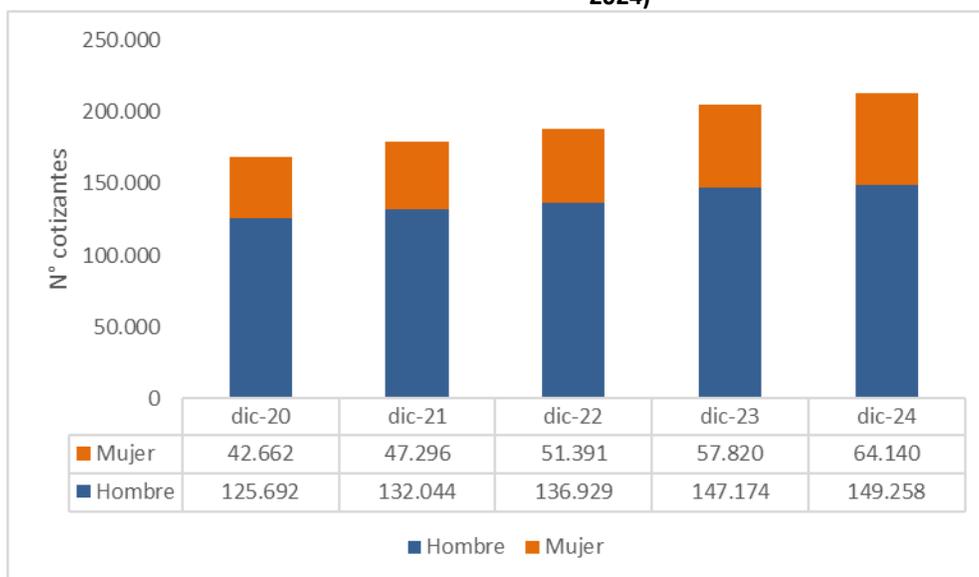


Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.2.3.1. Cotizantes por trabajo pesado

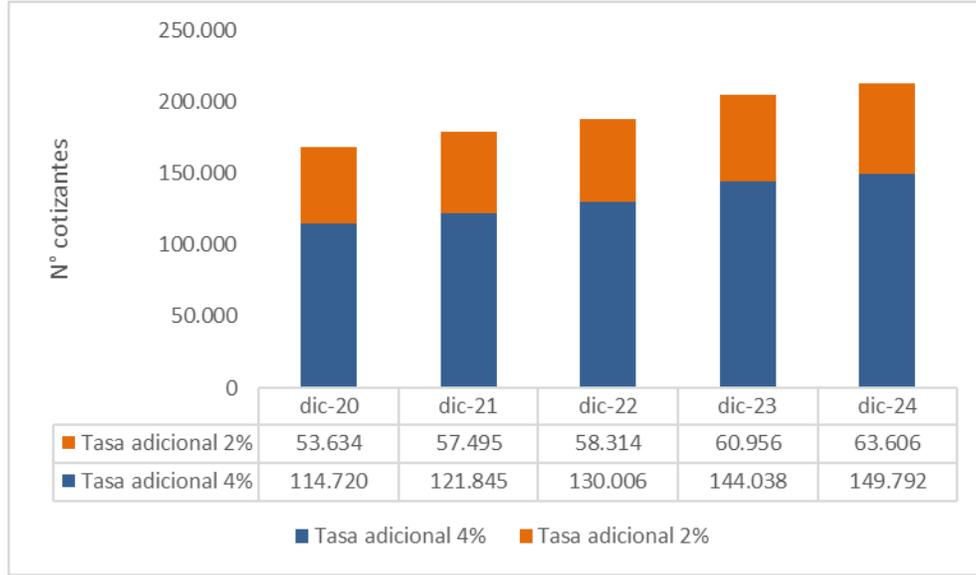
A diciembre de 2024, los cotizantes por trabajo pesado alcanzaron los **213.398**, representando un 3,6% de los cotizantes activos y aumentando un 4% respecto del mismo periodo del año anterior. Un 70% de estos cotizantes fueron hombres y un 30% mujeres. Para el 2024, al igual que para el año anterior, un 70% correspondió a cotizantes con tasa adicional del 4% y un 30% a cotizantes con tasa adicional del 2%.

Gráfico 17: Número de cotizantes por trabajo pesado, por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 18: Número de cotizantes por trabajo pesado, por tasa de cotización adicional (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.2.3.2. Ingreso imponible de los cotizantes por trabajo pesado

El ingreso imponible promedio de los cotizantes por trabajo pesado para aquellos con tasa adicional del 4% es de **\$1.855.887**. Un 24% de los cotizantes con esta tasa se concentró en el tramo de ingresos de más de \$3.000.000, un 8% registra ingresos iguales o menores a \$600.000, mientras que el 45% percibe ingresos mayores a los \$600.000 hasta el \$1.800.000. En el caso de quienes cotizan con tasa adicional del 2%, el ingreso imponible promedio fue de **\$1.317.034**, donde un 20% registra ingresos iguales o menores a \$600.000, seguido de un 37% de cotizantes con un ingreso mayor a \$600.000 y menor o igual a \$1.200.000, un 10% tuvo un ingreso imponible promedio de más de \$3.000.000.

Gráfico 19: Número de cotizantes por trabajo pesado con tasa de cotización del 4%, por tramo de ingreso imponible (diciembre 2024, en pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP
 Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

Gráfico 20: Número de cotizantes por trabajo pesado con tasa de cotización del 2%, por tramo de ingreso imponible (diciembre 2024, en pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP
 Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

2.2.4. Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes (STJ)

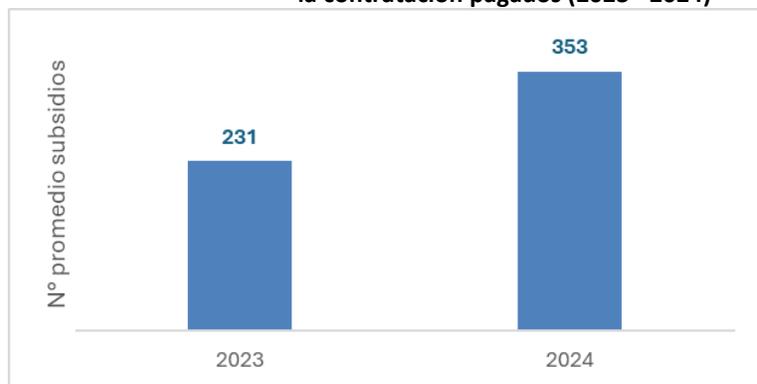
El Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes (STJ), es un subsidio estatal mensual que incentiva la contratación de trabajadores jóvenes, entre los 18 y 35 años, el cual es pagado tanto a empleadores (Subsidio a la Contratación) como trabajadores (Subsidio a la Cotización). Los empleadores y trabajadores tienen derecho a recibir un subsidio equivalente al 50% de la cotización previsional, calculado sobre un ingreso mínimo, respecto de cada trabajador cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este aporte se percibirá durante las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador en el Sistema de Pensiones. En el caso del Subsidio a la Contratación, solo tendrán derecho los empleadores que se encuentren al día con sus cotizaciones previsionales.

Las solicitudes al Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes se comienzan a realizar de manera escalonada, desde el año 2009 comienzan a recibirse solicitudes a los empleadores y a contar del 1 de Julio de 2011 comenzaron a solicitarse los Subsidios a la Cotización.

Cabe destacar que el STJ es un programa distinto al Subsidio al Empleo Joven (SEJ), el cual es entregado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y consiste en un beneficio monetario directo para jóvenes trabajadores de 18 a 24 años, pertenecientes al 40% más vulnerable.

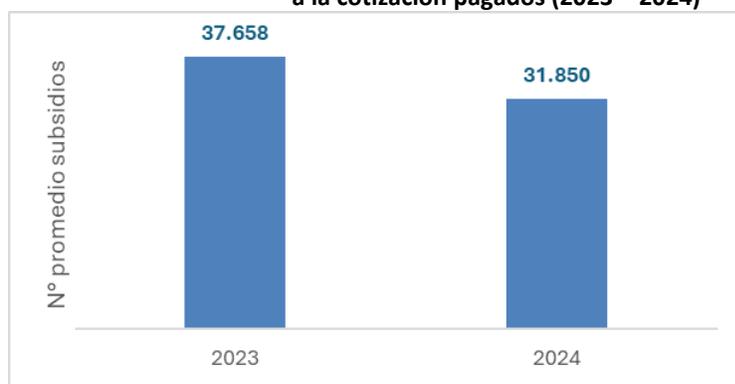
El año 2024 se otorgó un promedio de **353** Subsidios a la Contratación pagados mensualmente, representando un 52,6% más de subsidios otorgados con respecto del año anterior. En el caso del Subsidio a la Cotización, el promedio mensual fue de **31.850**, disminuyendo en 15,4% los subsidios otorgados con respecto al año anterior.

Gráfico 21: Número promedio mensual de subsidios a la contratación pagados (2023 - 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 22: Número promedio mensual de subsidios a la cotización pagados (2023 - 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.3. Fondos de Pensiones

En el año 2002, con la Ley N°19.795 se crea el sistema de los multifondos, dando origen a los 5 fondos de pensiones en los que se invierte el ahorro de los afiliados del Sistema de Pensiones del DL N°3.500³³. El objetivo de la creación de este esquema de múltiples fondos es incrementar el valor esperado de las pensiones que obtendrán los afiliados y mitigar el riesgo. Los fondos de pensiones se diferencian entre sí en la proporción de renta variable en la que por ley tienen permitido invertir. De esta forma se definen los límites máximos y mínimos obligatorios de la siguiente manera:

Fondo A: Límite máximo permitido del 80% y límite mínimo obligatorio del 40%.

Fondo B: Límite máximo permitido del 60% y límite mínimo obligatorio del 25%.

Fondo C: Límite máximo permitido del 40% y límite mínimo obligatorio del 15%.

Fondo D: Límite máximo permitido del 20% y límite mínimo obligatorio del 5%.

Fondo E: Límite máximo permitido del 5% y límite mínimo obligatorio del 0%.

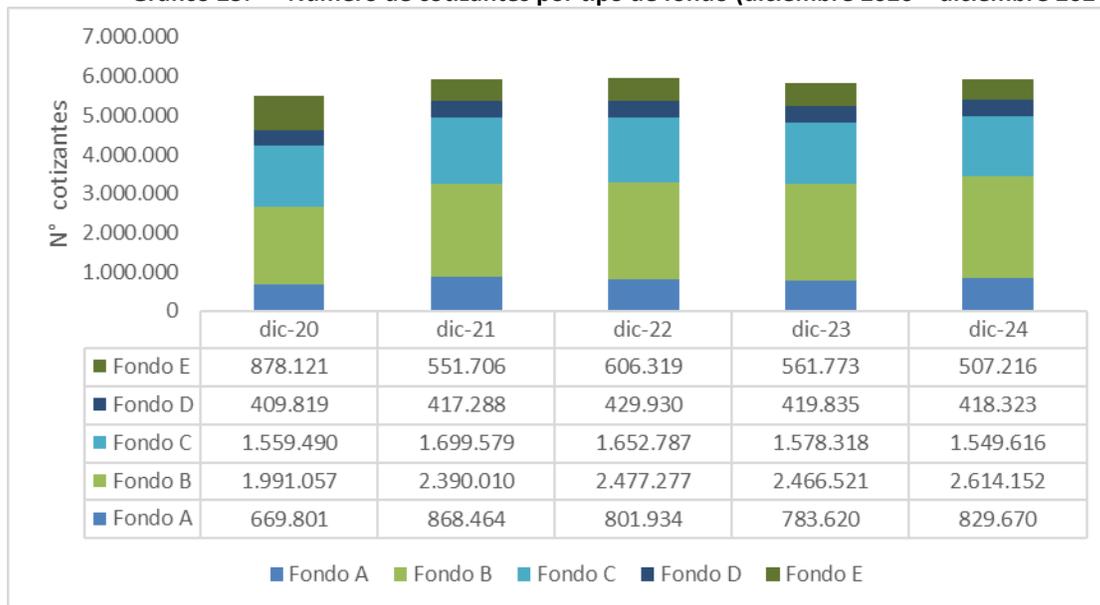
Una composición del fondo mayor en instrumentos de renta variable determinará que éste pueda obtener mayor rentabilidad, pero también se expone a un mayor riesgo. Por ello, la ley contempla límites a las opciones de fondo que pueden elegir los afiliados. Así, los afiliados hombres hasta los 55 años y las mujeres hasta los 50 años podrán optar por cualquier fondo de pensiones. Los afiliados hombres desde los 56 años y mujeres desde los 51 años no podrán optar por el fondo A. En el caso de los pensionados en las modalidades de retiro programado y renta temporal y los afiliados declarados inválidos mediante un primer dictamen, éstos no podrán optar por los fondos A ni B.

³³ Inicialmente y hasta antes de 1999 sólo existió un fondo de pensiones (equivalente al actual fondo C) y en el año 1999 se crea un segundo fondo de pensiones, de menor riesgo y menor rentabilidad (equivalente al actual fondo E).

2.3.1. Participación de los cotizantes por fondo de pensiones

A diciembre de 2024, la mayor cantidad de cotizantes se encontró en el fondo B, concentrando el 44%, seguido de los fondos C y A con 26% y 14%, respectivamente. En los fondos de menor riesgo, se concentraron, el 9% de los cotizantes en el fondo E y el 7% en el fondo D.

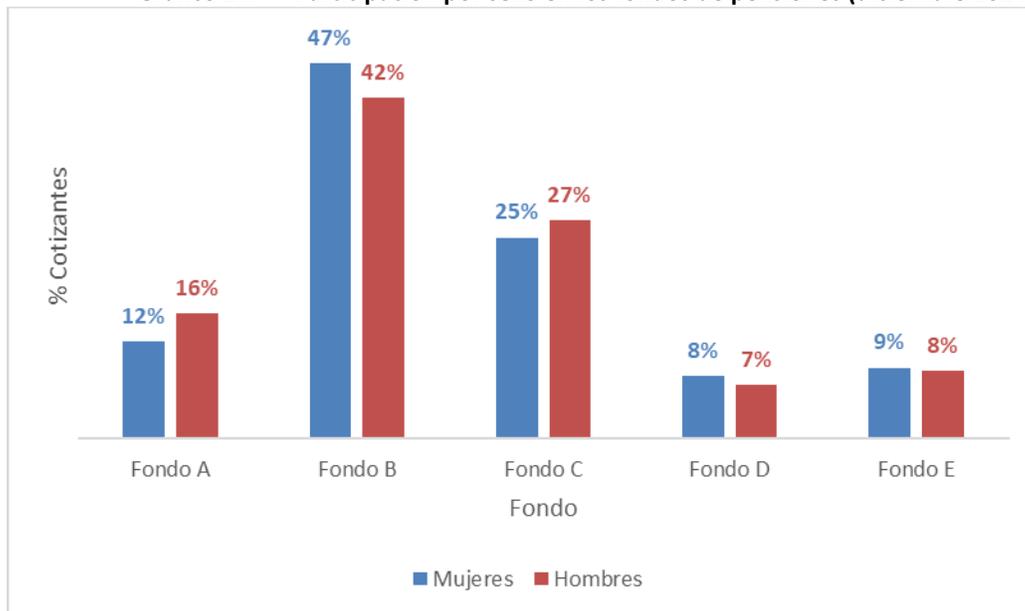
Gráfico 23: Número de cotizantes por tipo de fondo (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

En cuanto a la participación por sexo en los fondos de pensiones, se observa una distribución similar entre los fondos, con leves diferencias. Las mujeres presentan una concentración mayor que los hombres en los fondos B y D, con diferencias de 5 pp. y 1 pp. respectivamente. En cambio, los hombres se concentran más que las mujeres en los fondos A, con una diferencia de 4 pp., y C, con una diferencia de 2 pp.

Gráfico 24: Participación por sexo en los fondos de pensiones (diciembre 2024)

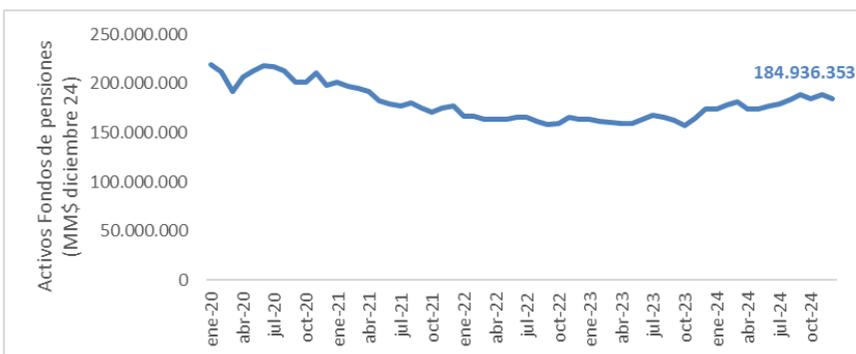


Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.3.2. Activos, comisión y rentabilidad de los fondos de pensiones

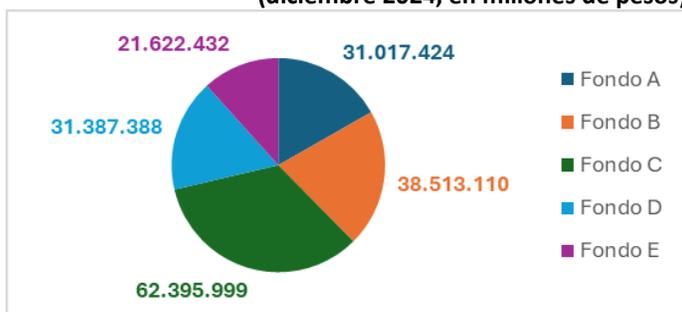
En cuanto a los activos de los fondos de pensiones, a diciembre de 2024 estos totalizan **MM\$184.936.353**. Estos activos mostraron una caída clara el primer trimestre de 2020, coincidente con el inicio de la pandemia y durante los años siguientes una disminución paulatina que puede explicarse por los retiros³⁴ de fondos de pensiones. Ya iniciado el 2022 se observa una mayor estabilidad en los activos, con alzas sostenidas desde el último trimestre del 2023 al cierre del 2024. A diciembre del 2024 un 33,7% de los activos se encuentran en el fondo C, seguido de un 20,8% en el fondo B, un 17,0% en el fondo D, un 16,8% en el fondo A y un 11,7% en el fondo E.

Gráfico 25: Activos de los fondos de pensiones (enero 2020 – diciembre 2024, en millones de pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP
 Nota: (1) Valores se encuentran en millones de pesos de diciembre de 2024.

Gráfico 26: Distribución por fondo de los activos de los fondos de pensiones (diciembre 2024, en millones de pesos)

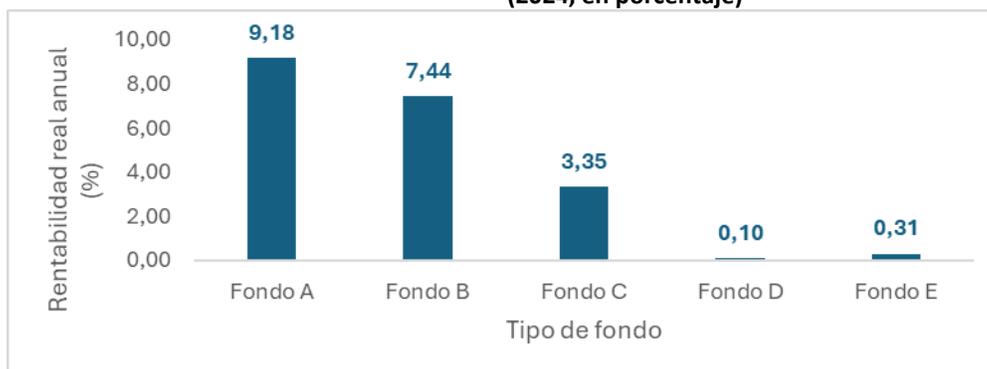


Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP
 Nota: (1) Valores se encuentran en millones de pesos de diciembre de 2024.

³⁴ Leyes N° 21.248 publicada en julio del 2020 (primer retiro), N° 21.295 promulgada en diciembre del 2020 (segundo retiro) y N° 21.330 promulgada en abril de 2021 (tercer retiro).

En el año 2024, la comisión promedio mensual ponderada por el número de cotizantes de cada AFP, fue de **1,11%**, disminuyendo 0,03 pp. respecto del periodo anterior. En cuanto a la rentabilidad real anual de los fondos de pensiones, en 2024 el fondo A tuvo una rentabilidad anual de 9,18%, el fondo B de 7,44%, el fondo C de 3,35%, el fondo D de 0,10% y el fondo E de 0,31%, según datos entregados por la Superintendencia de Pensiones en base a lo informado por las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Gráfico 27: Rentabilidad real anual de los fondos de pensiones, por tipo de fondo (2024, en porcentaje)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Tabla 13: Rentabilidad real de los fondos de pensiones, por tipo de fondo (sep 02 – dic 24)

Periodo	Fondo A	Fondo B	Fondo C	Fondo D	Fondo E
Diciembre 2024	-1,73%	-1,63%	-2,49%	-3,99%	-4,51%
Enero 2024 a Diciembre 2024 (12 meses)	9,10%	7,44%	3,35%	0,10%	0,31%
Enero 2021 a Diciembre 24 (36 meses, promedio anual)	-2,53%	-1,39%	-1,12%	0,22%	2,19%
Septiembre 2002 a Diciembre 2023 (promedio anual)	5,33%	4,61%	4,01%	3,37%	2,93%

Fuente: Ficha estadística previsional enero 2025, Superintendencia de Pensiones

2.3.3. Compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio

La Ley N°20.255 de 2008 estableció la compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio, según la cual, el juez podrá determinar que el cónyuge que haya sufrido menoscabo económico sea compensado con el traspaso de parte del saldo de la Cuenta de Capitalización Individual del cónyuge que deba compensar, con un límite del 50% del saldo acumulado durante el matrimonio³⁵.

De acuerdo con el Artículo 62 de la Ley N°19.947 de 2004, que establece la nueva ley de matrimonio civil, para establecer la existencia del menoscabo económico y la cuantía de la compensación por éste, se considerará: *“la duración del matrimonio y de la vida en común de los cónyuges; la situación patrimonial de ambos; la buena o mala fe; la edad y el estado de salud del cónyuge beneficiario; su situación en materia de beneficios previsionales y de salud; su cualificación profesional y posibilidades de acceso al mercado laboral, y la colaboración que hubiere prestado a las actividades lucrativas del otro cónyuge.”*³⁶

³⁵ Este traspaso será aplicable solo en el caso de los afiliados activos.

³⁶ En caso de divorcio, en virtud del Artículo 54 de la Ley N° 19.947, el juez podrá denegar o disminuir el monto de la compensación económica. El cual señala que *“El divorcio podrá ser demandado por uno de los cónyuges, por falta imputable al otro, siempre que constituya una violación grave de los deberes y obligaciones que les impone el matrimonio, o de los deberes y obligaciones para con los hijos, que torne intolerable la vida en común”*.

En caso de que el cónyuge compensado no posea una cuenta de capitalización individual a la cual efectuar el traspaso de fondos, se le abrirá una para estos efectos, la cual significará afiliación al DL 3.500, a menos que sea imponente de una Caja o del Sistema Antiguo de Pensiones administrado por el IPS.

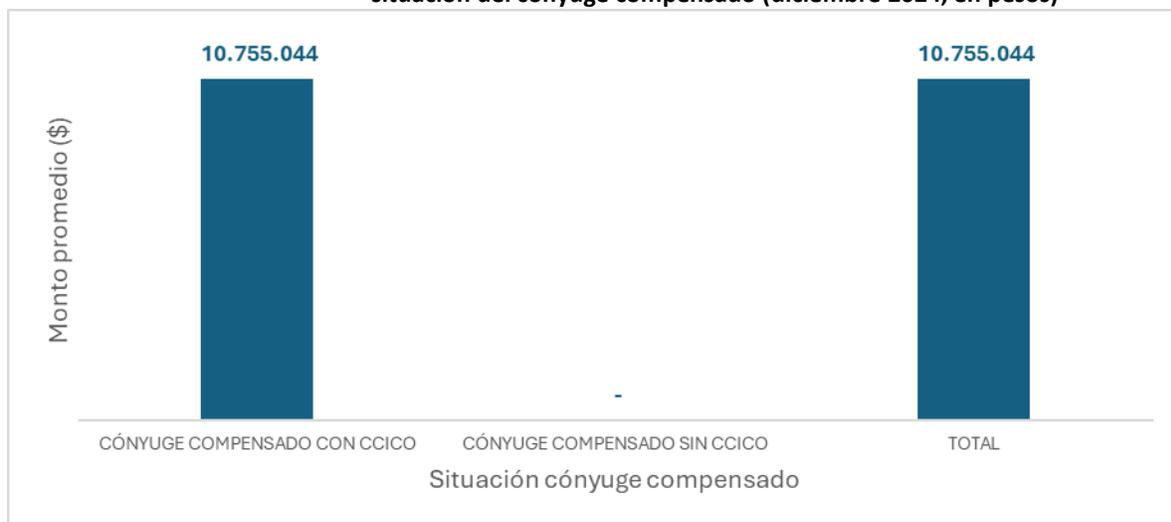
En diciembre de 2024, se realizaron **45** traspasos por compensación económica. La totalidad de estos traspasos se realizó hacia cónyuges mujeres y correspondieron a personas que contaban con Cuenta de Capitalización Individual. El monto promedio de los traspasos fue de **\$10.755.044**.

Gráfico 28: Número de traspasos de fondos por compensación económica por situación del cónyuge compensado (diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 29: Monto promedio de traspasos de fondos por compensación económica por situación del cónyuge compensado (diciembre 2024, en pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

2.4. Pensiones pagadas

En el Sistema de Capitalización Individual (SCI) existen 3 **tipos de pensiones**: de vejez, de invalidez y de sobrevivencia. Las que a su vez se subclasifican de la siguiente manera:

Pensiones de Vejez

- **Pensiones de Vejez Edad:** Corresponde a las pensiones a las que pueden acceder los afiliados al SCI una vez que han cumplido la edad legal de jubilación (60 años para mujeres y 65 años para los hombres).
- **Pensiones de Vejez Anticipada:** Corresponde a pensiones a las que pueden acceder los afiliados al SCI antes de cumplir la edad legal de jubilación, siempre y cuando cumpla dos requisitos: Obtener una pensión igual o superior al 70% del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas; y obtener una pensión igual o superior a 12 unidades de fomento (UF).

Pensiones de invalidez

El primer dictamen de una calificación de invalidez parcial tiene el carácter de transitorio, dando lugar a las **pensiones de invalidez transitorias**. Al cabo de tres años, se reevalúa a la invalidez de la persona y en caso de confirmar nuevamente la invalidez, ya sea total o parcial, esta pasa a ser una pensión definitiva, en caso contrario la pensión es revocada³⁷.

- **Pensiones de Invalidez Definitiva Total:** Corresponde a las pensiones a las que pueden acceder los afiliados al SCI antes de haber cumplido la edad legal de jubilación y al haber sido declarados con invalidez, con pérdida de su capacidad de trabajo de dos tercios o más, por una Comisión Médica.
- **Pensiones de Invalidez Definitiva Parcial:** Corresponde a las pensiones a las que pueden acceder los afiliados al SCI antes de haber cumplido la edad legal de jubilación y al haber sido declarados con invalidez, con pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior al 50% y hasta menos de dos tercios, por una Comisión Médica.

Pensiones de Sobrevivencia

Estas pensiones se pagan a los beneficiarios legales del afiliado, una vez que este ha fallecido. En caso de que no existan beneficiarios legales, los fondos del afiliado fallecido pasan a formar parte de la masa de bienes que constituye herencia³⁸.

- **Pensiones de Viudez:** Son pensiones a las que pueden acceder los beneficiarios en calidad de cónyuge o conviviente civil de un fallecido afiliado al SCI. El monto de esta pensión corresponderá a un porcentaje de la pensión del afiliado fallecido que fluctúa entre el 15% y el 60% según si existen hijos beneficiarios del fallecido o no.
- **Pensiones de Orfandad:** Son pensiones a las que pueden acceder los beneficiarios hijos de un fallecido afiliado al SCI, que tengan menos de 18 años o menos de 24 años si son estudiantes o declarados inválidos parciales mayores de 24 años. El monto de esta pensión corresponderá a un porcentaje de la pensión del afiliado fallecido que fluctúa entre el 11% y el 15%.
- **Pensiones de Madre o Padre de Hijos de Filiación No Matrimonial:** Son pensiones a las que pueden acceder los beneficiarios madres o padres de hijos de filiación no matrimonial de un fallecido afiliado al SCI.

³⁷ (Subsecretaría de Previsión Social, julio 2020).

³⁸ Ver punto 1.7 "Cuota mortuoria y herencia de los fondos" de este informe.

El monto de esta pensión corresponderá a un porcentaje de la pensión del afiliado fallecido que fluctúa entre el 30% y el 36% según si los hijos perciben pensión o no.

- **Padres del Causante:** Son pensiones a las que pueden acceder los beneficiarios padres de un fallecido afiliado al SCI y que hayan sido reconocidos como cargas legales por este último. El monto de esta pensión corresponderá al 50% de la pensión del causante y sólo se pagará en caso de no que existan otras personas beneficiarias.

A su vez, existen diferentes **modalidades de pensión**, que se refieren a la forma de financiamiento y administración de las pensiones. Entre ellas se encuentran:

- **Retiro programado:** Es la modalidad de pensión que paga la AFP con cargo a la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado. El monto de la pensión se calcula y actualiza cada año en función del saldo de la cuenta individual, la rentabilidad de los fondos, la expectativa de vida del afiliado y/o la de sus beneficiarios y la tasa vigente de cálculo de los retiros programados. Lo anterior significa que el monto de la pensión varía cada año, disminuyendo con el tiempo.

En el retiro programado el afiliado mantiene la propiedad de sus fondos y puede cambiarse de AFP y de modalidad de pensión. En caso de que fallezca, con el saldo remanente se continuará pagando como pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios y si éstos no existen, los fondos que eventualmente quedaren, se pagarán como herencia.

- **Renta Vitalicia Inmediata:** Es aquella modalidad de pensión que contrata un afiliado con una Compañía de Seguros de Vida, obligándose dicha Compañía al pago de una renta mensual (fija en UF) para toda la vida del afiliado. Una vez fallecido el afiliado se continuará pagando como pensión de sobrevivencia a sus beneficiarios.

La renta vitalicia es irrevocable una vez ha sido contratada por el afiliado, por lo que éste no puede cambiarse de Compañía de Seguros ni de modalidad de pensión. El monto mínimo para contratar una renta vitalicia es de 3 UF.

Además, existen modalidades en las que se puede optar por una combinación entre el retiro programado y la renta vitalicia. Estas modalidades son:

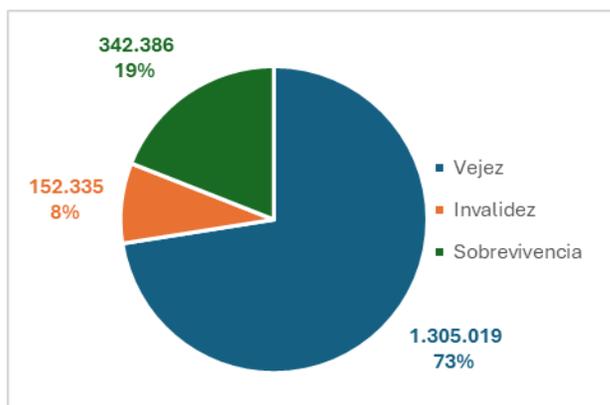
- **Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida:** En esta modalidad, el afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida el pago de una renta vitalicia mensual (fija en UF), a partir de una fecha futura, dejando en su cuenta individual de la AFP un saldo para una renta temporal, por el periodo que va entre la elección de esta modalidad y el inicio del pago de la renta vitalicia diferida.
- **Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado:** En esta modalidad se dividen los fondos que el afiliado tiene en su cuenta individual de la AFP y contrata con ellos simultáneamente una renta vitalicia inmediata y una pensión por Retiro Programado³⁹.

³⁹ En algunos casos es posible observar la modalidad de pensión "cubierto por el seguro". Esta era una modalidad, que se utilizó entre 1981 y 1987, en la que se agrupaban quienes sufrían siniestro de invalidez o muerte y estaban cubiertos por el SIS. Posterior a 1987 las personas cubiertas por el SIS no se clasifican en esta modalidad, siendo clasificadas en retiro programado o renta vitalicia según sea el caso.

2.4.1. Pensiones pagadas por tipo (vejez, invalidez, sobrevivencia)

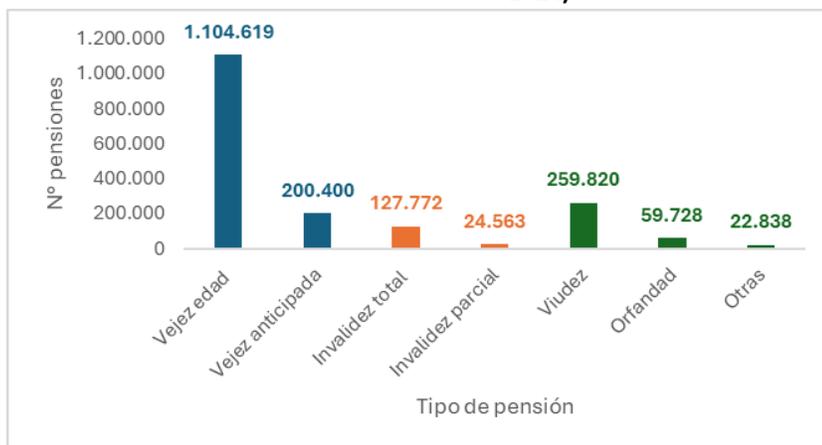
En diciembre de 2024 se pagaron un total de **1.799.740 pensiones**⁴⁰, incrementando un 9,1% respecto de igual periodo del año anterior. El 73% de las pensiones se pagó por vejez, el 19% por sobrevivencia y el 8% por invalidez. Dentro de las pensiones de vejez, el 85% se pagó por vejez edad y el 15% por vejez anticipada. En las pensiones de invalidez, el 84% se pagó por invalidez total y el 16% por invalidez parcial. En el caso de las pensiones de sobrevivencia, el 76% se pagó por viudez, el 17% por orfandad y el 7% por otras sobrevivencias⁴¹.

Gráfico 30: Número de pensiones pagadas por tipo de pensión (diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 31: Número de pensiones pagadas por tipos de pensión - apertura por subclasificaciones (diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

En términos generales, el promedio de pensión autofinanciada pagado a diciembre 2024 fue de **7,63 UF**, equivalentes a \$293.119. Representando una disminución del 0,8% respecto a igual periodo del año anterior.

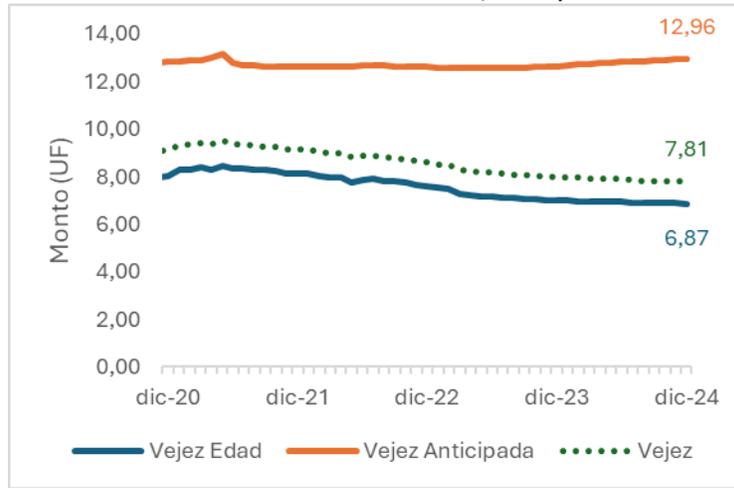
En las pensiones de vejez este promedio fue de **7,81 UF** (equivalente a \$299.849), representando una disminución de 2,2% respecto de igual periodo del año anterior. Las pensiones de vejez edad, en promedio fueron de 6,87 UF y en el caso de vejez anticipada, de 12,96 UF. En el caso de las pensiones de invalidez, el promedio pagado fue de **9,42 UF** (equivalente a \$362.027), aumentando en un 3,1% respecto de igual periodo del año anterior. El promedio de las pensiones de invalidez total fue de 9,88 UF y en las de invalidez parcial de 7,05 UF. Para las pensiones de sobrevivencia, el promedio pagado fue de **6,19 UF** (equivalente a \$237.765), aumentando en 2,6% respecto de igual periodo del año anterior. Las pensiones de viudez fueron en promedio de 6,94 UF, las de orfandad de 3,71 UF y las otras sobrevivencias, de 4,13 UF⁴².

⁴⁰ Total no incluye nuevos pensionados del mes ni pensiones de invalidez transitoria.

⁴¹ "Otras sobrevivencias" incluye a las pensiones de madre o padre de hijos de filiación no matrimonial y las pensiones de padres del causante.

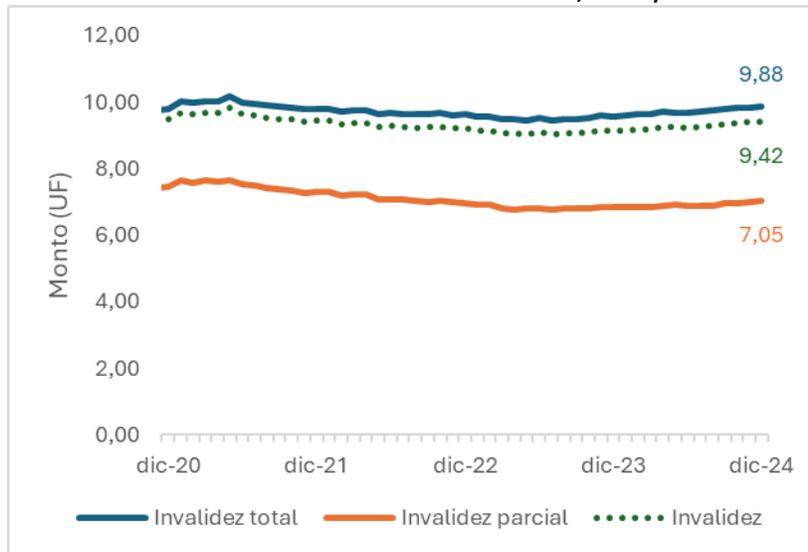
⁴² Considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69

Gráfico 32: Montos promedio pagados por pensiones de vejez (diciembre 2020 – diciembre 2024, en UF)



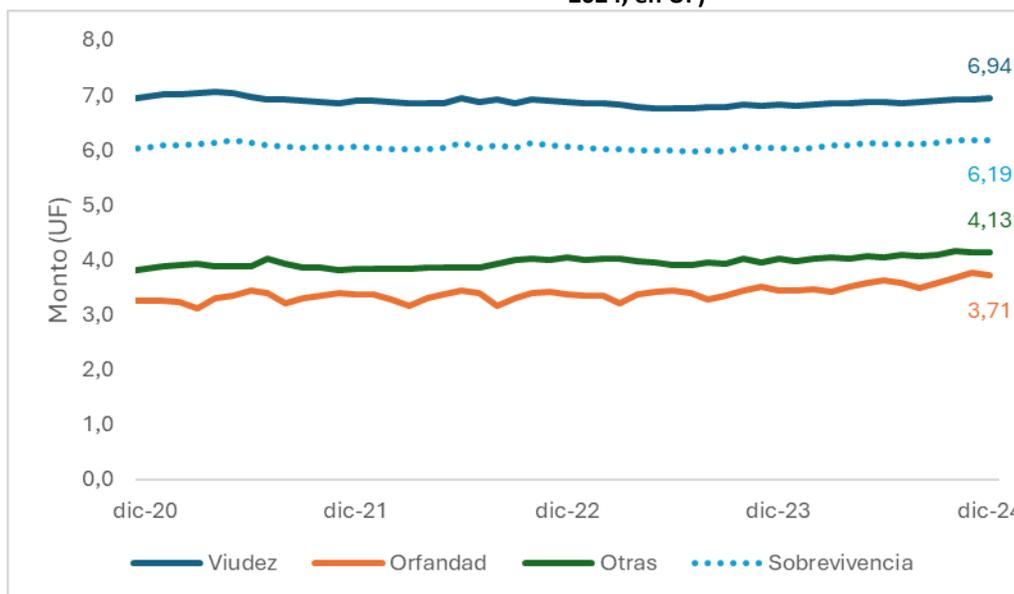
Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 33: Montos promedio pagados por pensiones de invalidez (diciembre 2020 – diciembre 2024, en UF)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 34: Montos pagados por pensiones de Supervivencia (diciembre 2020 – diciembre 2024, en UF)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.4.2. Pensiones pagadas por modalidad

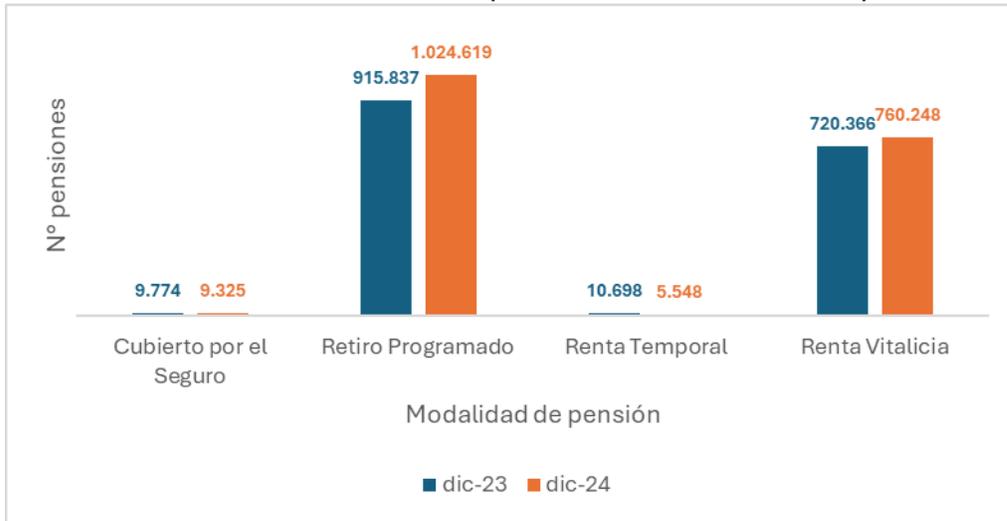
A diciembre 2024 el 56,9% de las pensiones pagadas se realizó en la modalidad retiro programado, el 42,2% por renta vitalicia, un 0,5% cubierto por el seguro⁴³ y un 0,3% por renta temporal. En relación con igual periodo del año anterior, los mayores incrementos se observaron en el retiro programado con un 11,9% de las pensiones pagadas y en renta vitalicia con un 5,5%, mientras que la renta temporal tuvo una disminución del 48,1% en la cantidad de pensiones pagadas.

En los montos pagados, la renta temporal pagó en promedio los montos más altos, con 20,37 UF (equivalente a \$782.548), seguida por la renta vitalicia con 11,03 UF (equivalente a \$423.736), los cubiertos por el seguro con 7,00 UF (equivalentes a \$268.917) y, por último, los montos promedio más bajos se presentaron en el retiro programado con 5,05 UF (equivalentes a \$194.004)⁴⁴. En cuanto a las variaciones con respecto al mismo periodo del año anterior, la renta temporal presentó un aumento del 4% y la mayor disminución se observó en el retiro programado y en las personas cubiertas por el seguro con un 2%.

⁴³ “Cubierto por el seguro” era una modalidad, que se utilizó entre 1981 y 1987, en la que se agrupaban quienes sufrían siniestro de invalidez o muerte y estaban cubiertos por el SIS. Posterior a 1987 las personas cubiertas por el SIS no se clasifican en esta modalidad, siendo clasificadas en retiro programado o renta vitalicia según sea el caso.

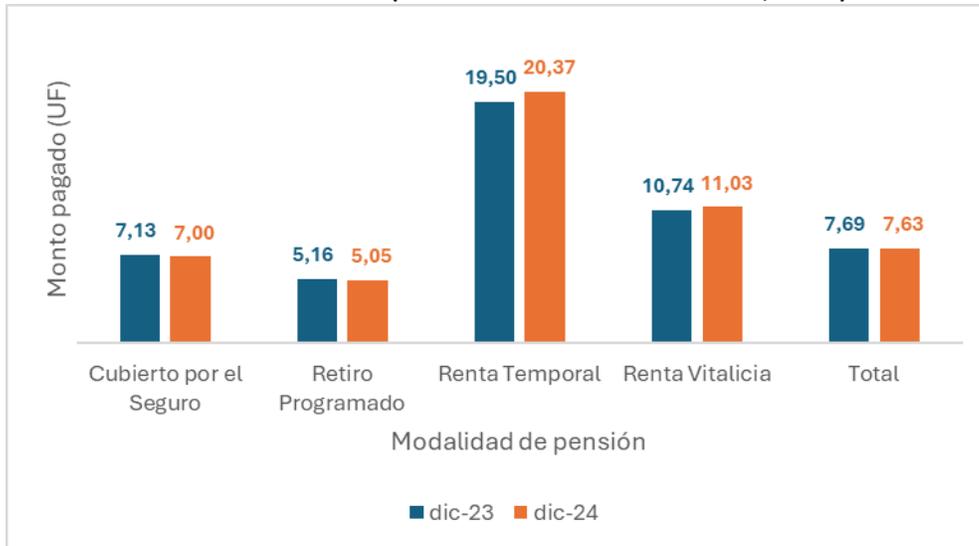
⁴⁴ Considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69.

Gráfico 35: Número de pensiones pagadas por modalidad de pensión (diciembre 2023 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 36: Monto promedio pagado en pensiones, por modalidad de pensión (diciembre 2023 – diciembre 2024, en UF)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.4.3. Excedentes de libre disposición (ELD)

Los excedentes de libre disposición corresponden a retiros de saldos de la cuenta de capitalización individual que puede realizar el afiliado pensionado si cumple con ciertos requisitos. Estos son:

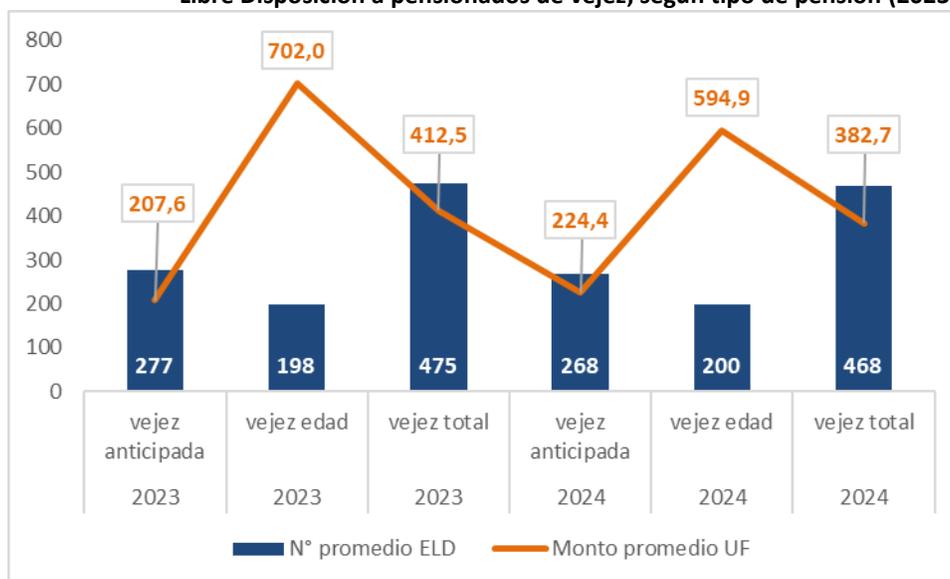
1. Tener al menos 10 años de afiliación al sistema previsional.
2. Pensión de al menos el 70% de sus remuneraciones imponibles y de sus rentas declaradas.
3. Pensión mayor o igual a 12 UF⁴⁵.

2.4.3.1. Pensionados por vejez

En el año 2024 hubo un promedio de **468** pagos mensuales de excedentes de libre disposición a pensionados por vejez, representando una disminución del 1,47% con respecto del año 2023. De estos pagos, el 42,7% se pagó a pensionados por vejez edad y un 57,26% por vejez anticipada.

El monto promedio pagado fue de **382,70 UF (\$14.702.067)** en los excedentes del total de los pensionados por vejez. Mientras que en los pensionados por vejez edad el promedio alcanzó los 594,91 UF (\$22.854.473) y en los pensionados por vejez anticipada, los 224,37 UF (\$8.619.553)⁴⁶.

Gráfico 37: Número promedio mensual y monto promedio (UF) pagado por Excedentes de Libre Disposición a pensionados de vejez, según tipo de pensión (2023 - 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.4.3.2. Pensionados por invalidez

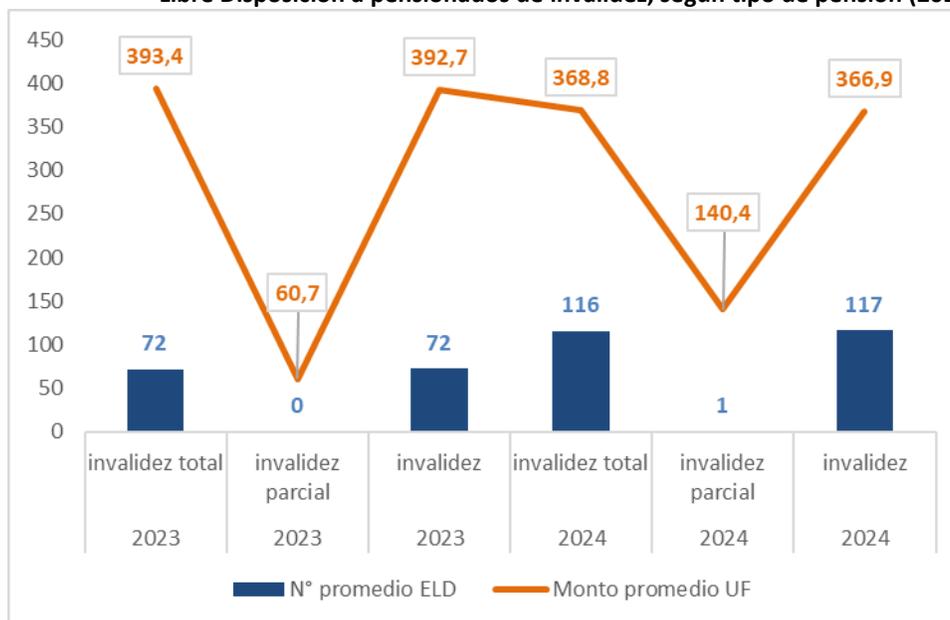
En el caso de los pensionados por invalidez, en el año 2024 estos obtuvieron en promedio mensual de **117** pagos por excedentes de libre disposición, lo que representó un aumento del 63% con respecto del año anterior. El 99,1% se pagó a pensionados de invalidez definitiva total y solo el 0,85% se pagó a pensionados de invalidez definitiva parcial (5 pagos en total en el año).

⁴⁵ Equivalentes a \$461.000 considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69

⁴⁶ Considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69.

El monto promedio pagado fue de **366,86 UF (\$14.093.547)**, para el total de pensionados por invalidez. En el caso de los pensionados por invalidez definitiva total, el promedio pagado fue de 368,79 UF (\$14.167.691) y en el caso de pensionados por invalidez definitiva parcial de 140,35 UF (\$5.391.782).

Gráfico 38: Número promedio mensual y monto promedio (UF) pagado por Excedentes de Libre Disposición a pensionados de invalidez, según tipo de pensión (2023 - 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

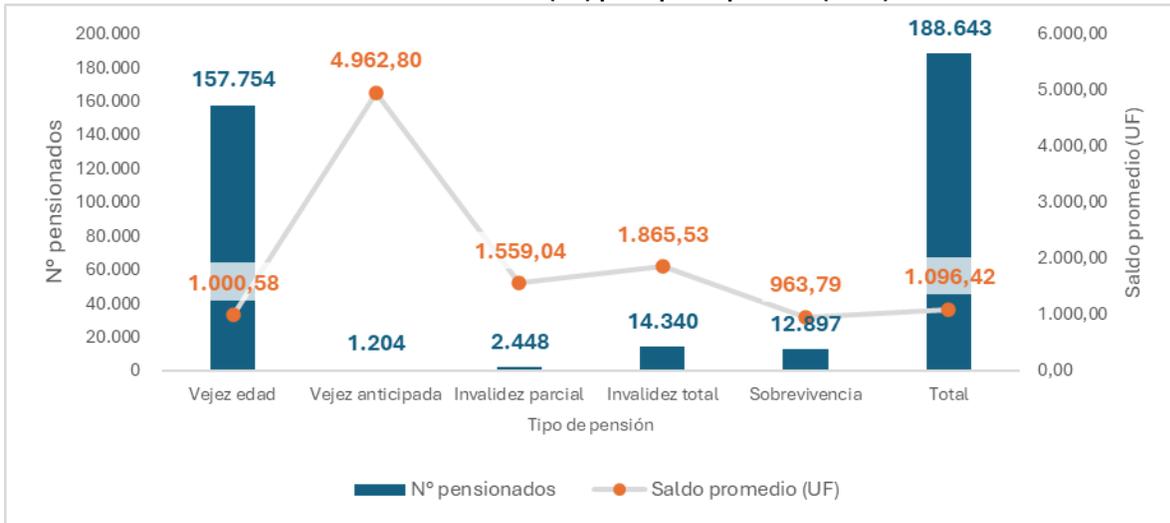
2.5. Nuevos pensionados

Durante el año 2024, se sumaron al sistema un total de **188.643** nuevas personas pensionadas, con un promedio mensual de **15.720** personas. El 84,3% se pensionó por vejez (edad y anticipada), el 8,9% por invalidez (total y parcial) y el 6,8% por sobrevivencia.

El saldo promedio al momento de pensionarse fue de **1.096,42 UF (\$42.120.697)**. En el caso de los pensionados por vejez edad, el grupo más numeroso, el saldo promedio fue de 1.000,58 UF (\$38.438.863), mientras que los pensionados por vejez anticipada acumularon el saldo promedio más alto con 4.962,80 UF (\$190.654.405), aunque solo fueron el 0,6% del total de nuevos pensionados. Los pensionados por invalidez obtuvieron saldos promedio por encima del saldo promedio general, de 1.559,04 UF (\$59.893.084) para invalidez parcial y 1.865,53 UF (\$71.667.452) para invalidez total. Los pensionados por sobrevivencia obtuvieron un saldo promedio de 963,79 UF (\$37.025.643). Por sexo, el saldo promedio en el caso de las mujeres fue de 706,93 UF (\$27.158.087) y en el de los hombres de 1.463,32 UF (\$56.216.061), configurando una brecha de género del saldo promedio de -51,69%⁴⁷.

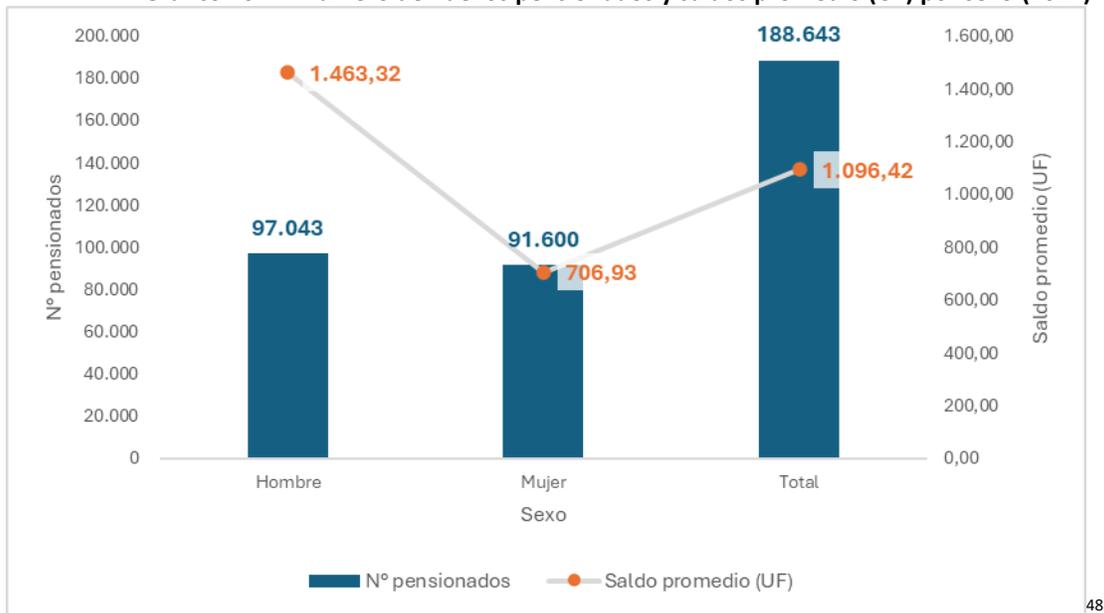
⁴⁷ Considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69.

Gráfico 39: Número de nuevos pensionados y saldo promedio al momento de pensionarse (UF) por tipo de pensión (2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 40: Número de nuevos pensionados y saldos promedio (UF) por sexo (2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

⁴⁸ Considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69.

Nota metodológica

La **brecha mediana de pensión autofinanciada para nuevas personas pensionadas** es la diferencia porcentual que existe en la pensión autofinanciada de las nuevas pensionadas mujeres con respecto a la de los nuevos pensionados hombres. Sus resultados representan cuánto menos obtienen las mujeres respecto a los hombres en términos porcentuales, de ahí el signo negativo. Esta diferencia refleja la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad en cuanto a pensiones obtenidas de los ahorros propios.

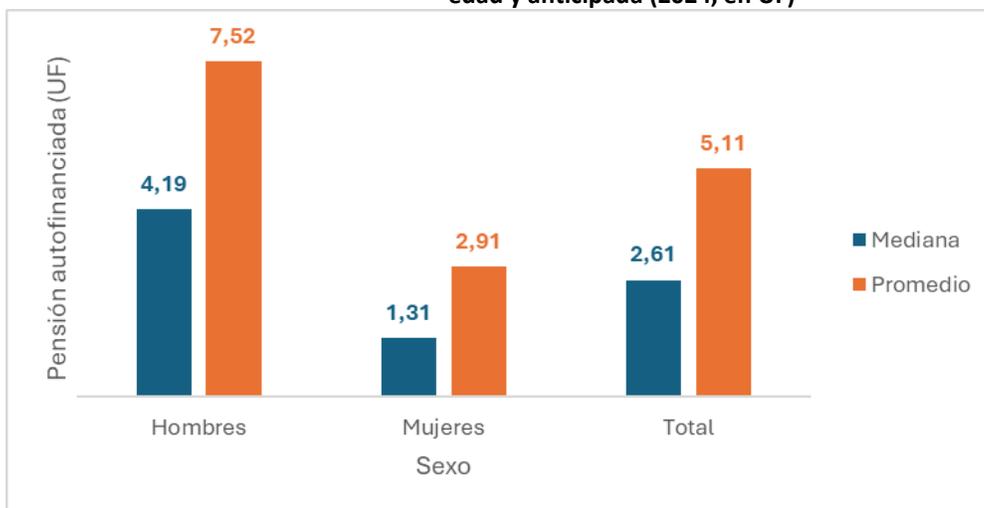
Se utiliza la mediana porque permite dar cuenta de mejor forma de lo que vive la población, pues los promedios esconden valores extremos que pueden hacer parecer que la situación es mejor que la realidad.

Este indicador se publica en la Subcomisión de Estadísticas de Género disponible en su [página web](#).

En el caso de los **157.754 nuevos pensionados por vejez (edad y anticipada)**, estos se distribuyen 52,3% en mujeres y 47,7% en hombres. La pensión mediana autofinanciada fue de 2,61 UF (\$100.140), en el caso de las mujeres fue de 1,31 UF (\$50.134) y la de hombres de 4,19 UF (\$160.902), configurando una **brecha de género en mediana de pensión autofinanciada de -68,8%**. La metodología de cálculo de la brecha mediana de pensión autofinanciada para nuevas personas pensionadas puede revisarse en el [Anexo](#) de este documento.

En el caso de la pensión promedio, esta fue de 5,11 UF (\$196.277), en el caso de las mujeres fue de 2,91 UF (\$111.921) y en hombres 7,52 UF (\$288.797), con una brecha de género en promedio de pensión autofinanciada de -61,2%.

Gráfico 41: Promedio y mediana de pensión autofinanciada de nuevos pensionados de vejez, edad y anticipada (2024, en UF)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.6. Otros pagos: Pensionados por enfermedad terminal

Con la publicación de la Ley N°21.309 el 1 de febrero de 2021, entró en vigor, desde el 1 de julio de 2021, una modalidad especial de pensión anticipada para afiliados con enfermedad terminal cuya expectativa de vida es inferior a un año. Esta modalidad de pensión consiste en que la persona afiliada podrá acceder a una renta

temporal durante 12 meses, la cual se financiará con el saldo en la cuenta de capitalización individual, el que se podrá complementar con un aporte adicional en caso de tener cobertura del SIS⁴⁹.

Respecto del monto de la renta temporal, existen tres alternativas:

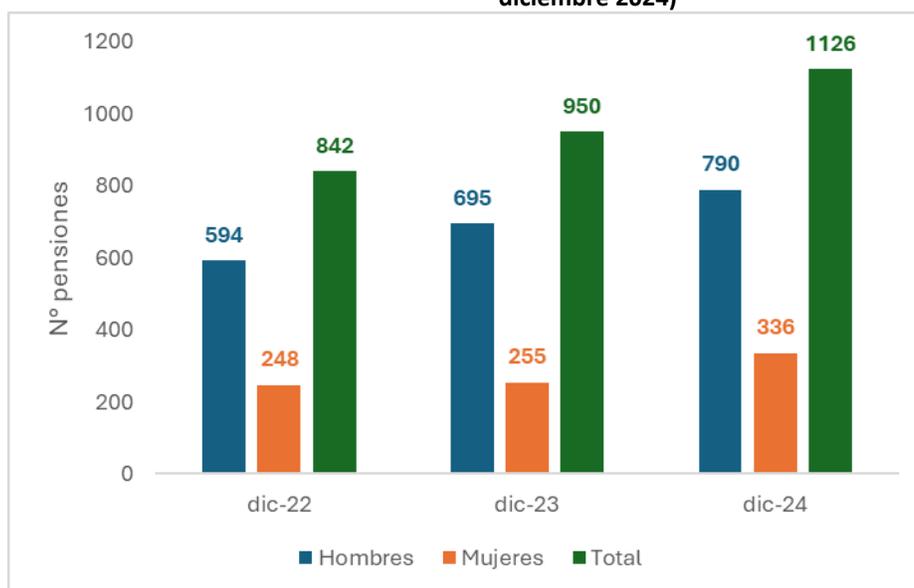
1. Solo pensión sin excedente de libre disposición.
2. Pensión del valor de la PBS y el resto retirarlo como excedente de libre disposición.
3. Optar por situaciones intermedias con pensión algo mayor al mínimo y un excedente de libre disposición menor al máximo.

2.6.1. Pensiones pagadas por enfermedad terminal

En diciembre de 2024, se pagaron **1.126 pensiones** en la modalidad de enfermedad terminal, representando un aumento del 18,5% respecto a igual periodo del año anterior. De estas, el 70,2% se pagó a hombres y el 29,8% a mujeres. El número de pensiones pagadas a mujeres tuvo un incremento importante de un 31,8% en comparación al mismo periodo del año anterior.

Respecto de la pensión mediana pagada, esta fue de **5,7 UF (\$218.975)**, sin diferencias entre sexos y sin variación respecto al periodo anterior. En el caso de la pensión promedio pagada, esta fue de **29,3 UF (\$1.125.609)**, disminuyendo en 7,6% con respecto a igual periodo del año anterior⁵⁰.

Gráfico 42: Número de pensiones por enfermedad terminal por sexo (diciembre 2022 – diciembre 2024)

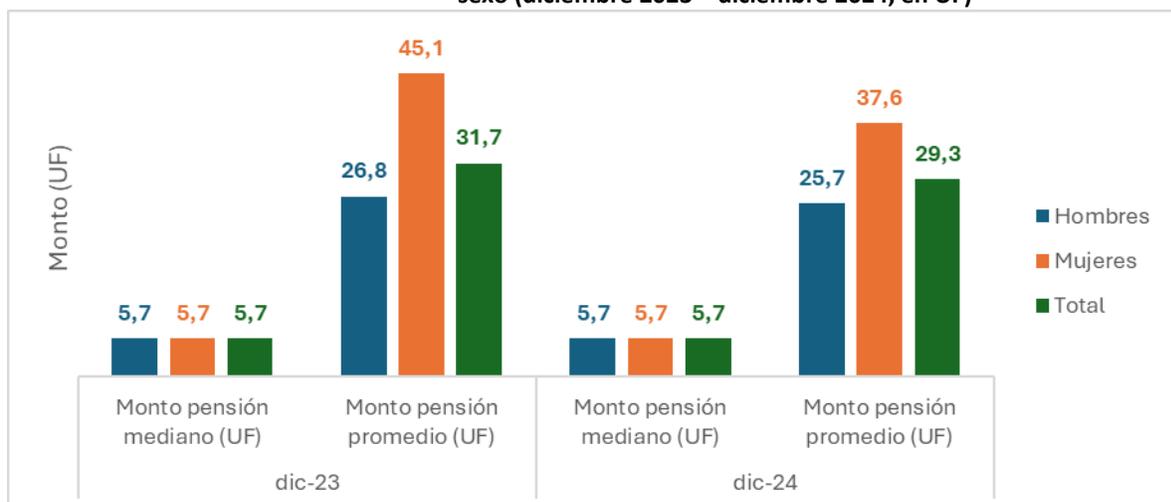


Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

⁴⁹ La AFP deberá verificar en los antecedentes para la tramitación de la pensión anticipada si la persona solicitante está cubierta por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), en cuyo caso se deberá generar automáticamente la solicitud de calificación de invalidez, la que tendrá una tramitación prioritaria.

⁵⁰ Considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69.

Gráfico 43: Monto mediano y promedio pagados en pensión por enfermedad terminal por sexo (diciembre 2023 – diciembre 2024, en UF)

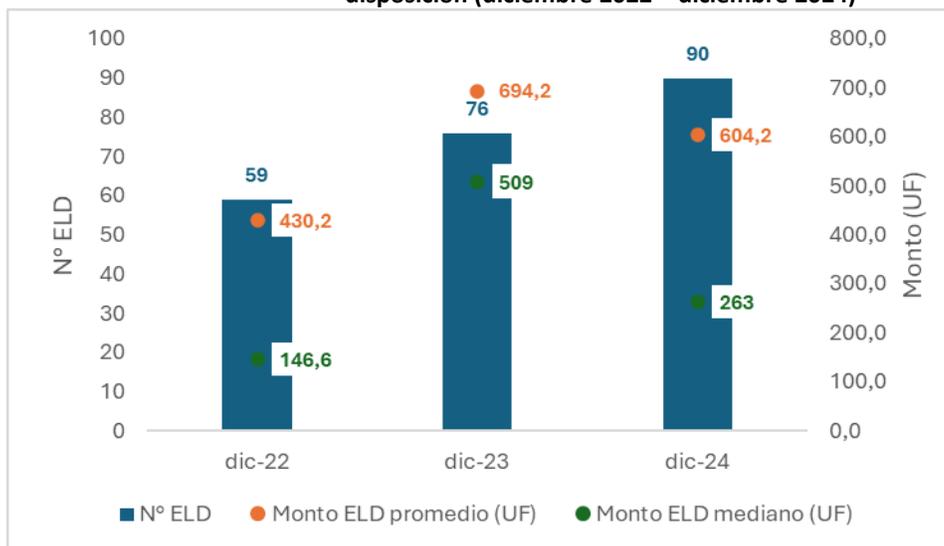


Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.6.2. Excedentes de libre disposición (ELD) para pensiones por enfermedad terminal

En diciembre del 2024 se pagaron **90 excedentes de libre disposición (ELD) para pensiones por enfermedad terminal**, representando el 8% de las pensiones pagadas, con 18% de aumento respecto con igual periodo del año anterior. El monto pagado mediano fue de **263,0 UF (\$10.103.589,5)** y el promedio de **604,2 UF (\$23.211.364)**, observándose una disminución de un 13% respecto a igual periodo del año anterior⁵¹.

Gráfico 44: Número y montos mediano y promedio (en UF) pagados por excedentes de libre disposición (diciembre 2022 – diciembre 2024)



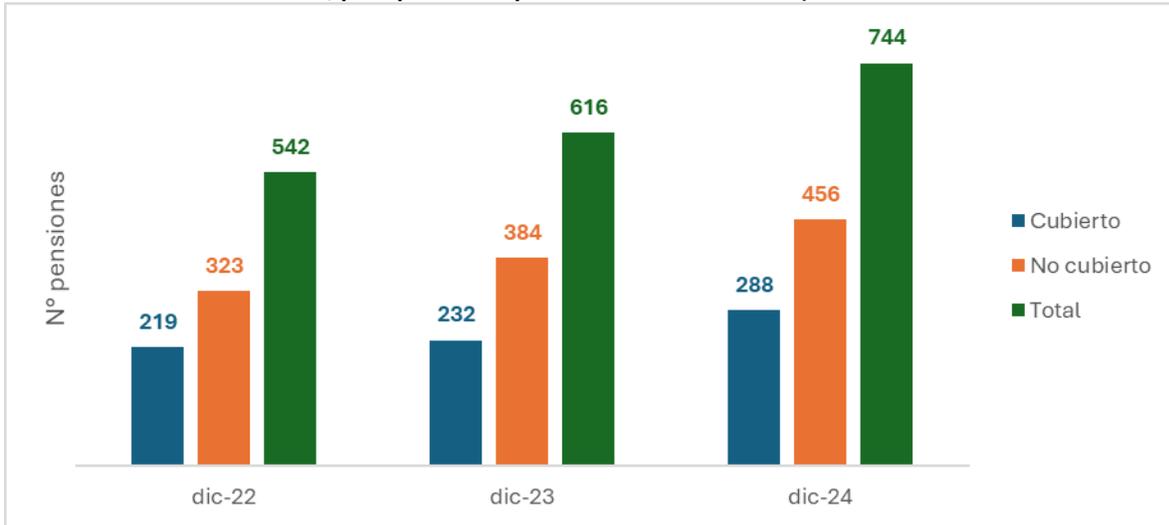
Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

⁵¹ Considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69.

2.6.3. Cobertura del SIS para pensiones por enfermedad terminal

De las pensiones pagadas por enfermedad terminal en el periodo, **744** correspondieron a afiliados activos y pensionados de invalidez transitoria, representando el 66,1% del total de estas pensiones y aumentando en 20,8% respecto de igual periodo del año anterior. De este grupo solo el 38,7% se encuentra cubierto por el SIS.

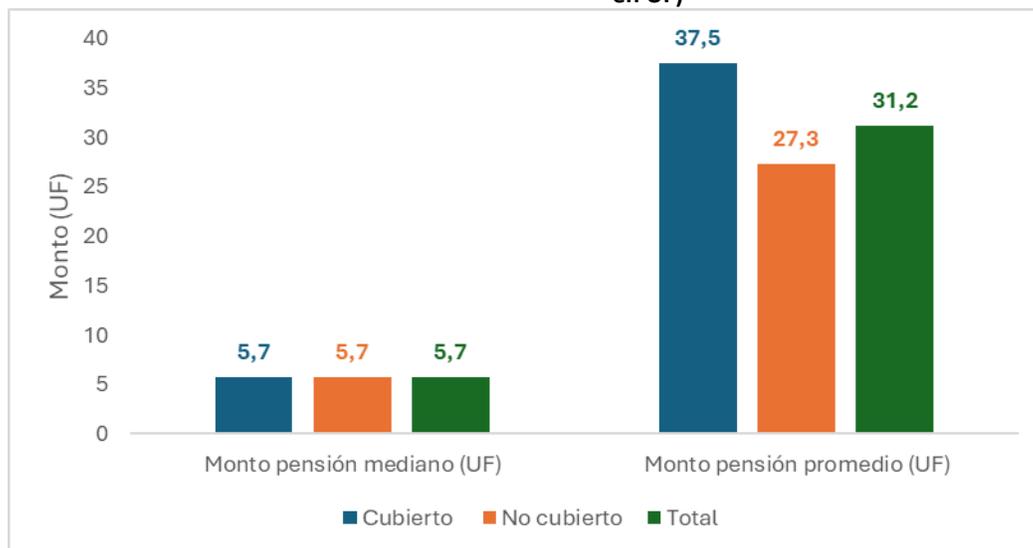
Gráfico 45: N° pensiones pagadas a afiliados activos e inválidos transitorios según cobertura del SIS, para pensiones por enfermedad terminal (diciembre 2022 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

En cuanto a los montos pagados, la mediana fue de **5,7 UF (\$218.975)**, sin diferencias entre cubiertos y no cubiertos. El promedio del monto pagado fue de **31,2 UF (\$1.198.601)**, donde se observaron importantes diferencias entre los cubiertos y los no cubiertos, obteniendo los primeros un promedio de 37,5 UF (\$1.440.626) y los no cubiertos un promedio de 27,3 UF (\$1.048.776)⁵².

Gráfico 46: Montos pagados a afiliados activos e inválidos transitorios según cobertura del SIS, mediana y promedio, para pensiones por enfermedad terminal (diciembre 2024, en UF)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.7. Otros pagos: Deudores de pensión de alimentos

La Ley N°21.484, también conocida como Ley de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos promulgada en agosto del 2022, estableció nuevos mecanismos para garantizar el pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos. De acuerdo con esta normativa, el tribunal de familia podrá acceder a información de las cuentas bancarias o instrumentos financieros que el deudor de pensión posea y, en caso de que estos recursos no sean suficientes, solicitar a las AFP información de los ahorros previsionales de la persona deudora, pudiendo el tribunal exigir el pago de las deudas con estos fondos.

Al cierre del 2024⁵³, se realizó un total de **629.851** liquidaciones de fondos por deudas de alimentos autorizadas por los tribunales de familia. De ese universo, 597.735 fueron pagadas, correspondientes a un 94,9% del total. Lo anterior constituye un total de **MM\$632.773** girados por las AFP, siendo el monto promedio por liquidación de **\$1.421.985**⁵⁴.

2.8. Otros pagos: Cuota mortuoria y herencia de los fondos de pensiones

En el sistema de capitalización individual, al fallecer el afiliado, se contempla el pago de la cuota mortuoria y, en caso de que no existan beneficiarios de pensión de sobrevivencia, la heredabilidad de los fondos.

⁵² Considerando un valor de la UF al 31-12-2024 de \$38.416,69.

⁵³ La Superintendencia de Pensiones realiza balance con la información recabada hasta las 17:00 horas del 3 de enero del 2025, tomando en cuenta el valor dólar a esa misma fecha (\$ 999,8).

⁵⁴ Superintendencia de Pensiones, 13 de enero de 2025.

- Cuota mortuoria:** Consiste en el retiro de un total de **15 UF (\$576.250)** desde la cuenta individual, al que tiene derecho el cónyuge u otro pariente del afiliado fallecido que acredite haberse encargado de los gastos fúnebres de éste. En caso de que la persona que se hiciera cargo de estos gastos fuese alguien distinto del cónyuge u otro pariente, solo tendrá derecho a este retiro hasta el monto efectivamente gastado con un máximo de 15 UF, y la diferencia hasta completar dicho monto quedará a disposición del cónyuge o conviviente civil sobreviviente y, a falta de este, a los hijos o los padres del afiliado.

En el año 2024 se pagaron, en promedio mensual, **2.485 cuotas mortuorias**, casi no existiendo variación respecto al mismo periodo del año anterior (0,08% más). El monto promedio pagado fue de **13,7 UF (\$526.789)**.

- Herencia de los fondos de pensiones:** En el caso de fallecimiento del afiliado y que este no tenga beneficiarios legales de pensión de sobrevivencia, los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual del afiliado forman parte de los bienes que constituyen herencia. La herencia no aplica en el caso de contratación de pólizas de seguros, a excepción de los depósitos convenidos.

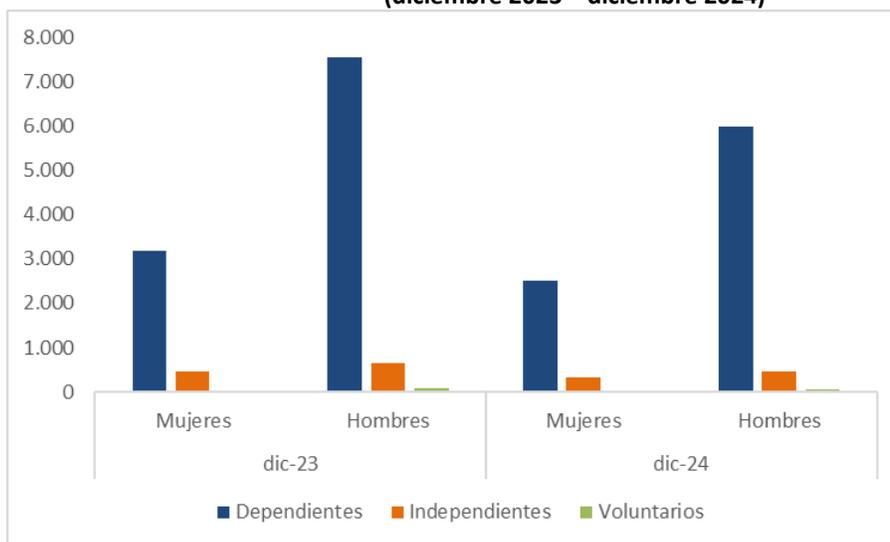
Durante el 2024, **999 personas difuntas generaron masa hereditaria**, lo que corresponde a una reducción de un 12% con respecto al año anterior. El monto promedio pagado fue de **498,2 UF (\$19.141.020)**.

3. Sistema de Reparto

3.1. Cotizantes

A diciembre de 2024 el número de cotizantes del sistema de pensiones de reparto fue **9.343**, disminuyendo un 22% con respecto a igual periodo del año anterior. El 91% de estos cotizantes es trabajador dependiente, el 8% trabajador independiente y el 1% cotiza como voluntario. Recordar que este sistema no incorpora nuevos cotizantes luego de la entrada en vigencia del Sistema de Capitalización Individual.

Gráfico 47: Número de cotizantes del sistema de pensiones de reparto según tipo y sexo (diciembre 2023 – diciembre 2024)



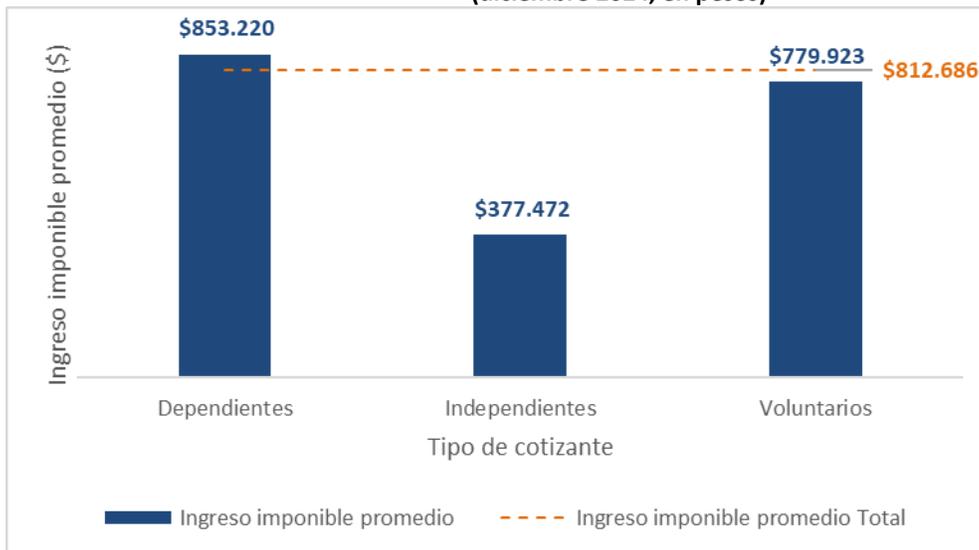
Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS

Nota: (1) Es posible que se pague más de 1 cotización por trabajador cotizante por afiliación a más de una Caja.

3.1.1. Ingreso imponible de cotizantes

La remuneración imponible promedio de los cotizantes en diciembre de 2024 fue de \$812.686, un 7,2% mayor que en el mismo periodo del año anterior. Los cotizantes dependientes presentaron el mayor nivel de remuneraciones promedio, con \$853.220, seguidos por los cotizantes voluntarios con \$779.923, por último, la menor remuneración promedio la registraron los cotizantes independientes, con un valor de \$377.472.

Gráfico 48: Ingreso imponible promedio de cotizantes del sistema de pensiones de reparto (diciembre 2024, en pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS

Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

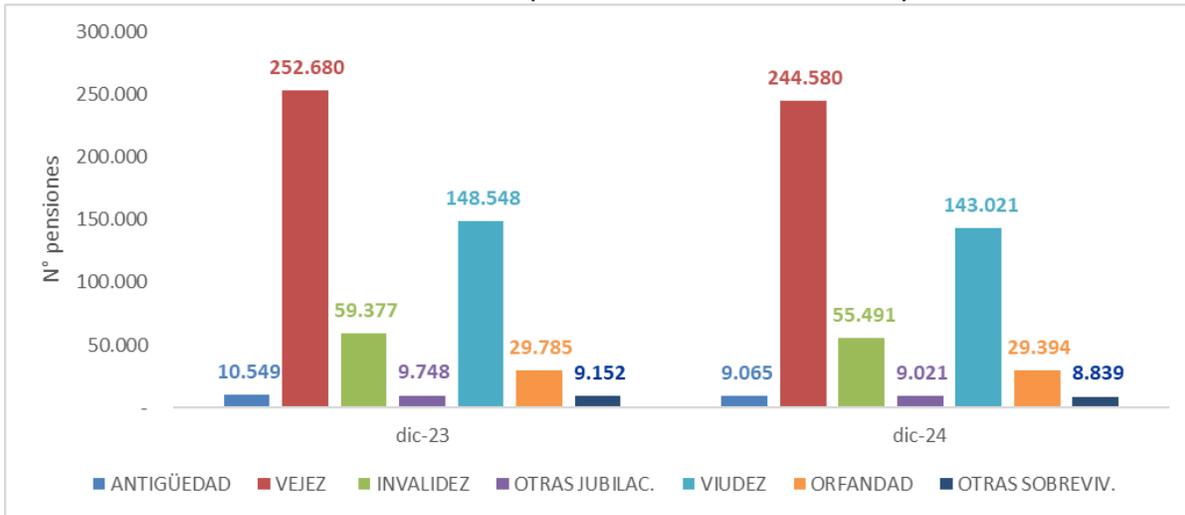
3.2. Pensiones pagadas

En el sistema antiguo de reparto, además de las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, existen las pensiones de antigüedad y los montepíos. Las **pensiones de antigüedad** se otorgan luego de acreditar una cantidad de años de servicio o de imposiciones, según los requisitos de cada Caja. Mientras que, los **montepíos** consisten en un beneficio al que pueden acceder los beneficiarios de los imponentes fallecidos del antiguo sistema de pensiones, el cual es mensual y permanente, los beneficiarios y requisitos para acceder al montepío varían según Caja.

En este sistema, además, sus afiliados pueden acceder a una **pensión de vejez anticipada** en caso de que realicen trabajos pesados y que posean al menos 23 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional. Pudiendo disminuir en un año la edad de necesaria para la pensión de vejez por cada cinco en que realicen trabajos pesados, con una rebaja máxima de cinco años. En caso de que el imponente realice trabajos pesados en minas o fundiciones, la disminución podrá ser de dos años por cada cinco en que realice trabajos pesados, con una rebaja máxima de diez años.

A diciembre de 2024 el número de pensiones pagadas por el sistema de reparto administrado por el IPS fue de **499.411**, reduciéndose en 3,9% respecto de igual periodo del año anterior. El 63,7% de estas pensiones correspondió a jubilaciones, categoría que incluye pensiones de antigüedad, de vejez, de invalidez y otras jubilaciones (leyes especiales), y el 36,29% se pagó como pensiones de sobrevivencia, incluyendo viudez, orfandad y otras sobrevivencias (montepíos).

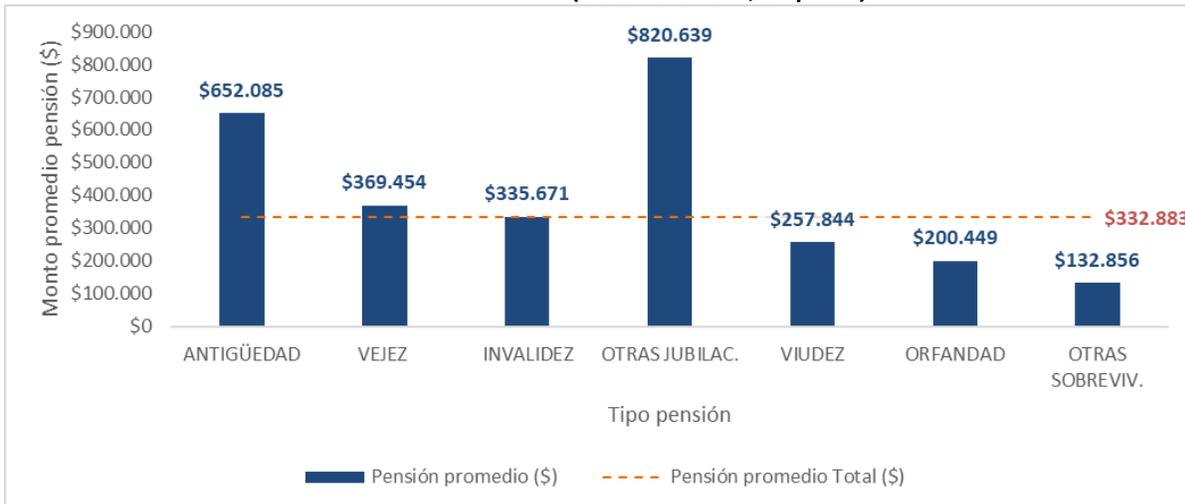
Gráfico 49: Número de pensiones pagadas por el sistema de reparto (IPS), por tipo de pensión (diciembre 2023 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS

En diciembre de 2024 se pagaron **MM\$ 166.245** en pensiones del sistema de reparto, esta cifra representó un aumento del 1,2% respecto del mismo periodo del año anterior⁵⁵. El monto promedio de las pensiones fue de **\$332.883**, los mayores montos promedio se pagaron en las pensiones de leyes especiales (\$820.639) y las de antigüedad (\$652.085). Las pensiones de vejez e invalidez presentaron montos promedio cercanos al promedio general (\$369.454 y \$335.671, respectivamente), mientras que las pensiones de sobrevivencia presentaron montos promedio por debajo del promedio general (en viudez de \$257.844, en orfandad de \$200.449 y en otras sobrevivencias de \$132.856).

Gráfico 50: Monto promedio de pensiones pagadas del sistema de reparto (diciembre 2024, en pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS

Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

⁵⁵ Cifras reales, a pesos de diciembre de 2024.

3.3. Pensiones mínimas

Las pensiones del Sistema de Reparto contemplan pensiones mínimas según lo establecido en los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N°15.386 de 1963, y el artículo 39 de la Ley N°10.662.

En diciembre de 2024, se pagaron un total de **283.158** pensiones mínimas, donde la mayor parte se pagó por vejez representando el 55,2%, seguido de las pensiones de sobrevivencia representando el 30%, de invalidez representando el 14,3%, de antigüedad representando el 0,3% y leyes especiales representando el 0,2%. El monto total desembolsado en estas pensiones mínimas fue de \$ 55.002 millones de pesos.

3.4. Asignación por muerte

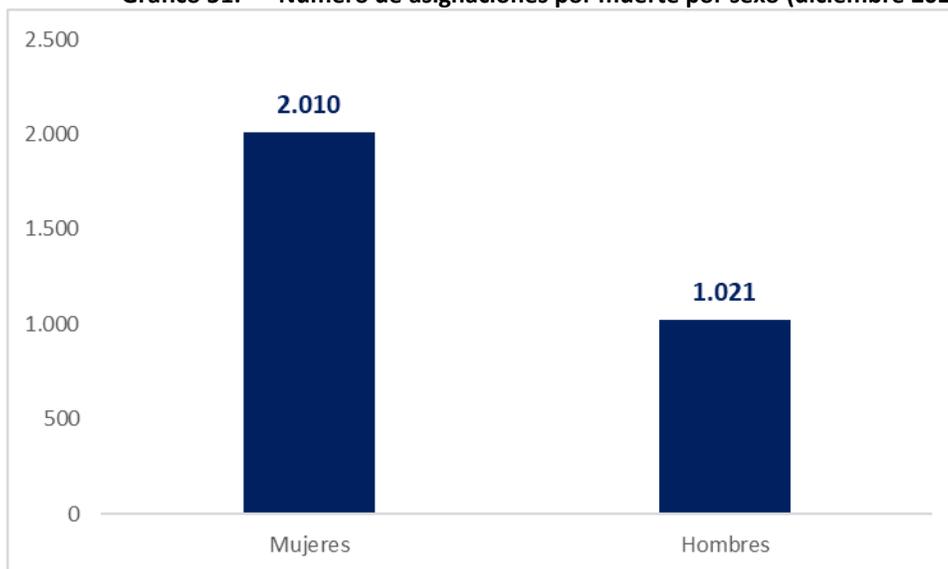
La asignación por muerte consiste en otorgar una prestación monetaria con el objeto de reembolsar los gastos funerarios a quienes se hicieron cargo de estos, respecto de las personas fallecidas no afiliadas al DL 3500 y que cumplieran con los siguientes requisitos:

- Hayan tenido al menos una cotización en alguna entidad de previsión dentro de los 6 meses anteriores a su muerte.
- Que se encontraran haciendo uso de un subsidio.
- Que sean pensionados, excepto sobrevivencias que no sean viudez y pensiones de gracia.

El monto de la asignación será como máximo el equivalente a 3 ingresos mínimos vigentes a la fecha del fallecimiento del causante. A diciembre de 2024 este valor fue de **\$966.885**⁵⁶.

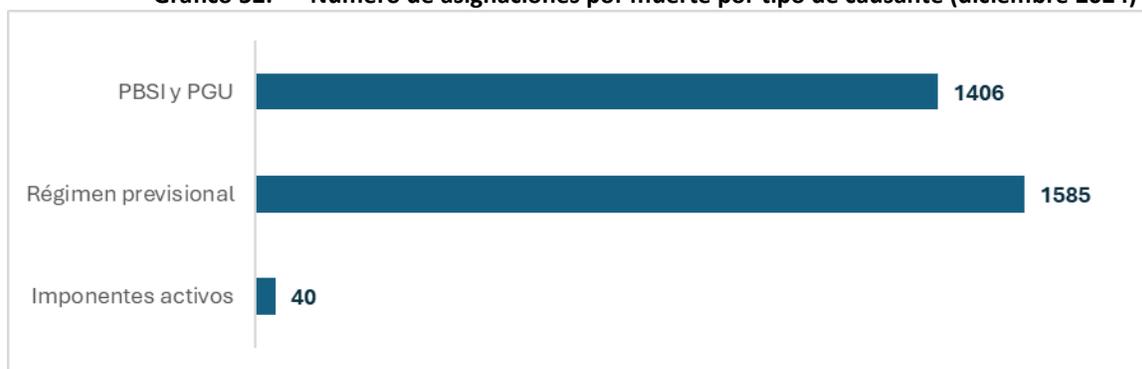
En diciembre de 2024 se pagaron **3.031** asignaciones por muerte, por un monto total de **MM\$ 2.917**. El 66,3% de las causantes fueron mujeres y el 33,7% hombres. El 98,7% de las asignaciones por muerte se pagaron por causantes pensionados y solo el 1,3% se pagó por causantes imponentes.

Gráfico 51: Número de asignaciones por muerte por sexo (diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS

⁵⁶ Considera el ingreso mínimo para fines no remuneracionales, el cual a contar del 1 de julio de 2024 fue de \$322.295.

Gráfico 52: Número de asignaciones por muerte por tipo de causante (diciembre 2024)

Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS

3.5. Otros beneficios, Sistema de reparto

El sistema antiguo de reparto contempla otros beneficios, los cuales se conceden por única vez cómo:

- **Bonificación de la Ley N°15.386:** Corresponde a una bonificación de entre un 5% a un 25% del sueldo imponible a aquellos imponentes de ex cajas de previsión que, cumpliendo con los requisitos para jubilar con sueldo íntegro, continúan trabajando e imponiendo. En el caso de los trabajadores de la Empresa de Ferrocarriles del Estado y de sus respectivas cajas de previsión, esta bonificación será de cargo del correspondiente empleador.
- **Seguro de vida (Canaempu):** Es un beneficio de la Caja de Empleados Públicos y Periodistas (sector público), que permite a los beneficiarios de imponentes o pensionados, que hayan fallecido, acceder a un monto pagado por única vez, según la condición del causante en el momento de fallecer. En el caso de pensionados es de 18 veces el promedio de las últimas 36 mensualidades⁵⁷. En el caso de imponentes en actividad, es de 18 veces el promedio de las 36 últimas remuneraciones (considerando solo sueldo base y bienes).

Para este beneficio, se definen como beneficiarios:

- La viuda.
- El viudo, mayor de 55 años de edad o que compruebe incapacidad física o mental mediante declaración de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).
- Los hijos menores de 21 años.
- Las hijas mujeres.
- Los hijos declarados con incapacidad por COMPIN.

En caso de que no existan estos beneficiarios, la madre del imponente y/o las hermanas legítimas, solteras o viudas, podrán solicitar el 50% del beneficio.

- **Indemnizaciones por años de servicio:** Permite acceder a una indemnización por años de servicios a los y las imponentes de cajas: ex Servicio de Seguro Social, Empleados del Banco del Estado (Caprebech), Empleados Públicos y Periodista Canaempu, (sector periodistas), Marina Mercante Nacional (Capremer, sección tripulantes de naves y operarios), Hípica Nacional (Caprehina).
- **Desahucio:** Corresponde a un beneficio que se paga a los afiliados de la ex Caja de retiro y previsión de los empleados particulares (ex Empart), ex Caja de empleados públicos y periodistas sector público, ex Caja de

⁵⁷ En caso de los pensionados, de no cumplir con antigüedad requerida de 36 mensualidades, se considera la proporcionalidad correspondiente de ambas modalidades (mensualidades y remuneraciones cómo imponente activo).

retiro y previsión social de los Ferrocarriles del Estado, ex Caja de retiro y previsión de los empleados municipales de la república, para aquellos imponentes que se retiren del servicio por cualquier causa e independiente de la jubilación a la que tengan derecho. Consiste en un monto equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción superior a seis meses de servicios, con un máximo de 24 sueldos.

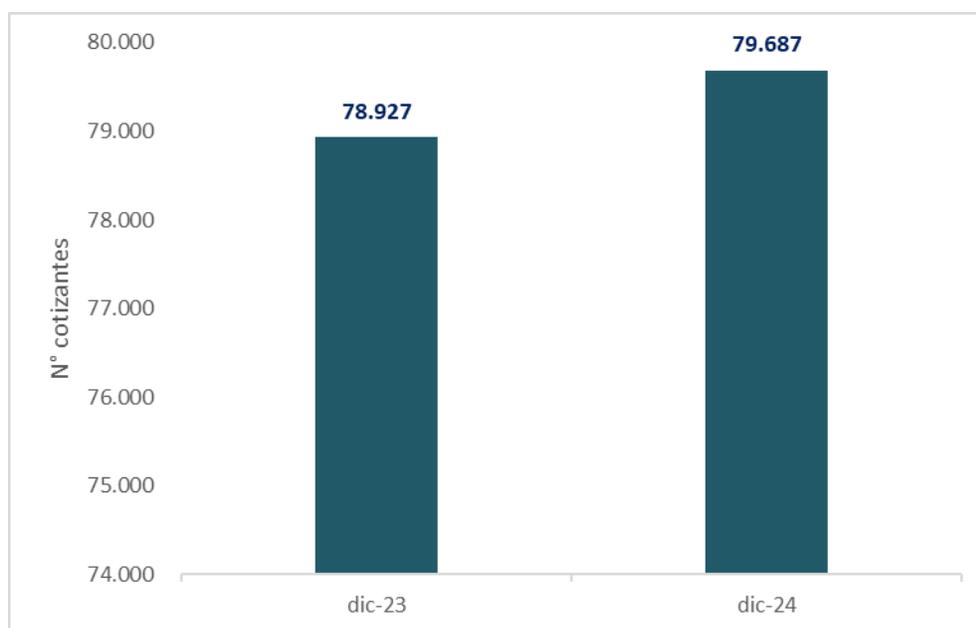
En el año 2024, se pagaron en total **63 bonificaciones de la Ley N°15.386** por un monto total de \$18.391.967, con un promedio de \$291.920 por bonificación. Se realizaron **3.230** pagos del Seguro de Vida de los beneficiarios de imponentes de Canaempu por un monto total de \$31.741.189.366, con un monto promedio de \$9.826.994 por pago. Las indemnizaciones pagadas por años de servicio fueron **2.318** por un monto total de \$6.744.279.523 y un monto promedio de \$2.909.525. En cuanto a los desahucios, se pagaron **1.173** por un monto total de \$8.165.723.515, con un monto promedio de \$6.961.401.

4. Dirección de Previsión de Carabineros (Dipreca)

4.1. Cotizantes

A diciembre de 2024, el número de cotizantes activos de Dipreca fue de **79.687**, aumentando en 1% respecto de igual periodo del año anterior.

Gráfico 53: Número de cotizantes activos de Dipreca (diciembre 2023– diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de Dipreca

4.2. Pensiones pagadas

Los imponentes de Dipreca tienen **pensiones de retiro**, a la cual tienen derecho quienes acrediten 20 años o más de servicios efectivos y afectos en cualquier institución de la defensa nacional. Estas pensiones son financiadas con fondos públicos. En el caso del personal femenino, podrá optar por el retiro voluntario cuando cumpla 25 años de servicios o 20 años de servicios y 55 o más años de edad. Este personal tiene derecho a dos años de abono si es viuda y un año de abono por cada hijo (que se encuentre vivo al momento del retiro), tiempo computable para acceder a la pensión de retiro⁵⁸.

⁵⁸ En el caso de Dipreca y Capredena, los tiempos de afiliación en uno serán válidos en otros, para todos los efectos legales, especialmente para mínimo necesario para obtener la pensión de retiro.

Además, los beneficiarios de los imponentes tienen derecho a **pensiones de montepío**, siempre que el imponente fallecido cumpla con los siguientes requisitos:

- Que el imponente fallecido gozaba de una pensión de retiro.
- Que el imponente fallecido no estuviera acogido a retiro, pero cumplía con el mínimo de 20 años de servicios efectivos y afectos.
- Que el imponente fallecido no estuviera acogido a retiro, pero fallece a consecuencia de un acto determinado de servicio (establecido mediante sumario administrativo).
- Que el imponente fallecido no estuviera acogido a retiro, pero se encontraba afecto a una invalidez de 1°, 2° o 3° clase⁵⁹.

Los beneficiarios de las pensiones de montepío son:

- **La viuda o el viudo:** Quienes son asignatarios de primer grado del montepío, perciben el 100% de la pensión de retiro. Para ello, el matrimonio debe haberse contraído al menos con tres años de anterioridad al fallecimiento del imponente. A menos que existen hijos comunes, la cónyuge se encontrara embarazada o si el causante falleciera en un acto determinado del servicio.
- **Los hijos e hijas:** Quienes son asignatarios en segundo grado del montepío, percibiendo el monto de la pensión de retiro disminuida en un 25%. Para ello, deberán ser solteros y ser menores de 18 años de edad o mayores de 18 y menores de 24, si se encuentran en calidad de estudiantes a la fecha de fallecimiento del causante o adquieren esta calidad antes de los 24 años de edad. También aplicará para los hijos e/o hijas inválidas o con incapacidad absoluta, independiente de su edad. Esta condición puede producirse después del fallecimiento del causante, pero antes de los 18 años o de los 24 años si es estudiante.
- **Los padres:** Quienes son asignatarios en tercer grado del montepío, percibiendo el monto de la pensión de retiro disminuida en un 25%. Para ello, deberán ser causantes de asignación familiar por el organismo competente, en la fecha de fallecimiento del imponente. Este requisito no será exigible en el caso de que el causante sea soltero o divorciado, sin hijos, y que fallezca en actos propios del servicio.

A falta de viuda o viudo con derecho a montepío, sucederán los hijos; a falta de éstos, los padres causantes de asignación familiar. Concurriendo varios beneficiarios en el mismo grado, la pensión se dividirá entre ellas, por partes iguales.

Además, en el caso de las pensiones de montepío para la **madre de los hijos e hijas no matrimoniales** del causante, se debe cumplir con los siguientes requisitos de acceso:

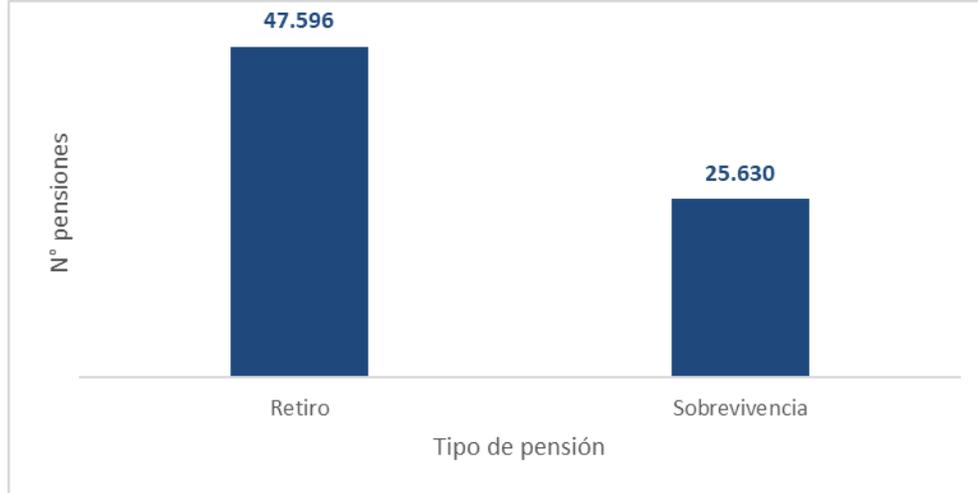
- Que los hijos e/o hijas fueran reconocidos por el causante a lo menos tres años antes del fallecimiento de éste o en la inscripción de nacimiento.
- Que la madre de los hijos hubiere estado viviendo a expensas del causante hasta la época del fallecimiento. Y que estuviere soltera o viuda al fallecimiento del causante.

Este montepío es independiente del que corresponde a la cónyuge y a los hijos e/o hijas no matrimoniales, por lo que no afecta el monto de éstos y es de cargo de Dipreca.

⁵⁹De acuerdo al artículo 95 del decreto 412, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del estatuto del personal de Carabineros de Chile, la **invalidez de primera clase** es aquella que simplemente imposibilita para continuar en el servicio, la **invalidez de segunda clase**, además de imposibilitar al personal para continuar en el servicio, lo deja en inferioridad fisiológica para ganarse el sustento en ocupaciones privadas y la **invalidez de tercera clase** es la que impide, en forma definitiva total irreversible al individuo valerse por sí mismo, tales como la paraplejía, hemiplejía, ceguera absoluta, estados demenciales post traumáticos, etc.

En diciembre de 2024 el número de pensiones pagadas por Dipreca fue de **73.226**, un 1,8% más que el año anterior, con un 59% de hombres y un 41% de mujeres. Por tipo de pensión, un 65% se pagó como pensión de retiro y un 35% como pensión de sobrevivencia.

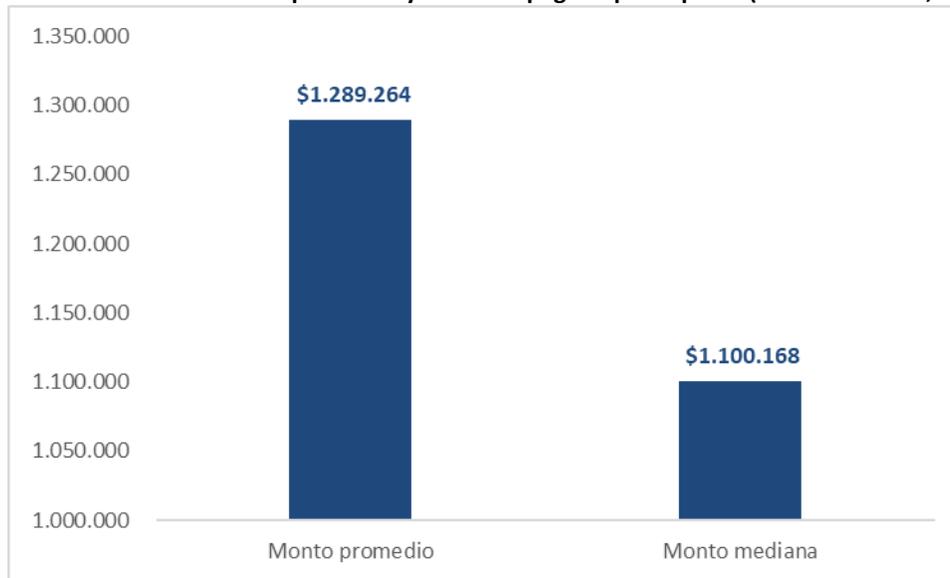
Gráfico 54: Número de pensiones pagadas por Dipreca por tipo de pensión (diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de Dipreca

El monto promedio de las pensiones pagadas fue de **\$1.289.264**, siendo el monto mediano \$1.100.168.

Gráfico 55: Monto promedio y mediano pagado por Dipreca (diciembre 2024, en pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de Dipreca

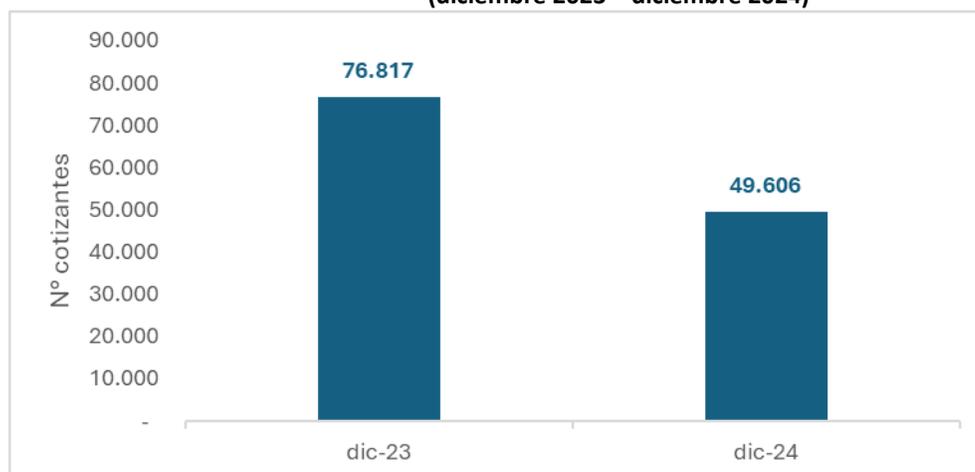
Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

5. Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena)⁶⁰

5.1. Cotizantes

A diciembre 2024, el número de cotizantes activos de Capredena fue de **49.606**, disminuyendo en un **35,42%** respecto de igual periodo del año anterior.

Gráfico 56: Número de cotizantes activos de Capredena (diciembre 2023 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de Capredena

5.2. Pensiones pagadas

Los imponentes de Capredena tienen derecho a **pensiones de retiro** quienes acrediten 20 años o más de servicios efectivos y con imposiciones en Capredena o que padezca de invalidez por enfermedad o derivada de accidente en acto determinado de servicio⁶¹. Estas pensiones son financiadas con fondos públicos. Además, sus beneficiarios tienen derecho a **pensiones de montepío**, siempre que el imponente fallecido cumpla con los siguientes requisitos:

- Que el imponente fallecido, a la fecha de su deceso, cumplía los requisitos para tener derecho a pensión en Capredena.
- Que el imponente hubiere fallecido a consecuencia de un accidente en acto determinado de servicio.

Los beneficiarios de las pensiones de montepío son:

- **La viuda o el viudo:** Quienes son asignatarios de primer grado del montepío, percibiendo el 100% de la pensión de retiro. Para ello, el matrimonio debe haberse contraído al menos con tres años de anterioridad al fallecimiento del imponente. A menos que existen hijos comunes, la cónyuge se encontrara embarazada o si el causante falleciera en un acto determinado del servicio.
- **Los hijos e hijas:** Quienes son asignatarios en segundo grado del montepío, percibiendo el monto de la pensión de retiro disminuida en un 25%. Para ello, deberán ser solteros y ser menores de 18 años de edad o mayores de 18 y menores de 24, si se encuentran en calidad de estudiantes a la fecha de fallecimiento

⁶⁰ No se incluye información de indemnizaciones por desahucio o por fallecimiento.

⁶¹ En el caso de Dipreca y Capredena, los tiempos de afiliación en uno serán válidos en otros, para todos los efectos legales, especialmente para mínimo necesario para obtener la pensión de retiro.

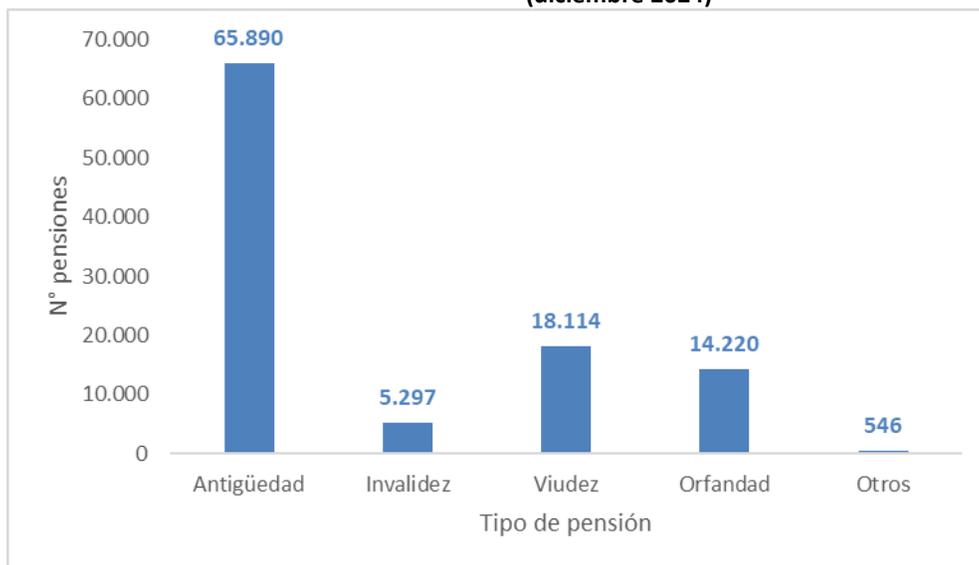
del causante o adquirir esta calidad antes de los 24 años de edad. También aplicará para los hijos e/o hijas inválidas o con incapacidad absoluta, independiente de su edad.

- **Los padres:** Quienes son asignatarios en tercer grado del montepío, percibiendo el monto de la pensión de retiro disminuida en un 25%. Para ello, deberán ser causantes de asignación familiar por el organismo competente, en la fecha de fallecimiento del imponente. Este requisito no será exigible en el caso de que el causante sea soltero o divorciado, sin hijos, y que fallezca en acto determinado de servicio.

A falta de viuda o viudo con derecho a montepío, sucederán los hijos; a falta de éstos, los padres causantes de asignación familiar. Concurriendo varios beneficiarios en el mismo grado, la pensión se dividirá entre ellas, por partes iguales.

En diciembre de 2024, el número de pensiones pagadas fue de **104.067**, disminuyendo en 0,5% respecto de igual periodo del año anterior. El 62% de las pensiones se pagó a hombres y el 38% a mujeres. Por tipo de pensión, el 63% se pagó por antigüedad, un 5,1% por invalidez y el 31,9% por sobrevivencia⁶².

Gráfico 57: Número de pensiones pagadas por Capredena, por tipo de pensión (diciembre 2024)



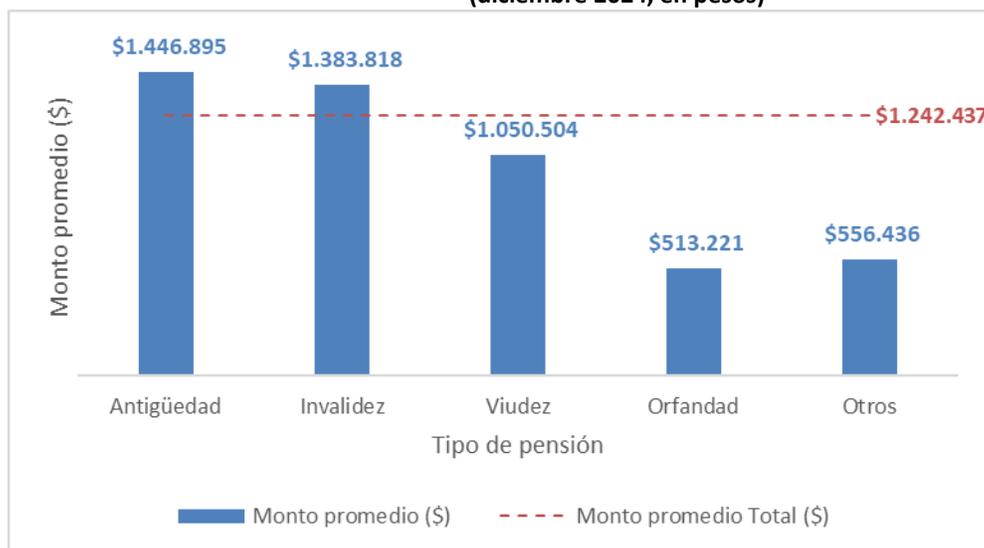
Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de Capredena

Nota: (1) La categoría Otros corresponde a pensiones de montepío pagadas a los padres del imponente.

El monto promedio de las pensiones pagadas fue de **\$1.242.437**. Las pensiones promedio más altas se pagaron por antigüedad con \$1.446.895 y por invalidez por \$1.383.818. En el caso de las pensiones de sobrevivencia, el promedio de las pensiones de viudez fue de \$1.050.504, de orfandad \$513.221 y otras sobrevivencias con un monto promedio de \$556.436.

⁶² Las pensiones de antigüedad e invalidez corresponden a pensiones de retiro y las de viudez, orfandad y otros, a montepíos. En este documento se muestran de manera desagregada para dar cuenta de la contingencia cubierta.

Gráfico 58: Monto promedio pagado por Capredena, por tipo de pensión (diciembre 2024, en pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de Capredena

Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

(2) La categoría Otros corresponde a pensiones de montepío pagadas a los padres del imponente.

Capítulo III: Pilar Voluntario

El Pilar Voluntario es una alternativa de ahorro dentro del Sistema de Capitalización Individual, permitiendo acumular un ahorro adicional al obligatorio. Tiene como principal objetivo incrementar el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, con lo cual es posible aumentar el monto de la pensión a recibir o, alternativamente y en caso de cumplir los requisitos, anticipar la fecha de jubilación. Del mismo modo, estas cotizaciones pueden compensar períodos no cotizados, generados por desempleo u otras causas, o simplemente, en algunos casos, servir como ahorro para los fines que el afiliado determine.

Existen 3 alternativas de ahorro voluntario:

- Ahorro previsional voluntario (Cotizaciones Voluntarias, Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario y Depósitos Convenidos)
- Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)
- Cuenta de Ahorro Voluntario o Cuenta 2

1. Ahorro Previsional Voluntario (APV)

Las Cotizaciones Voluntarias y Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario permiten que el afiliado deposite un porcentaje de su renta superior al 10% obligatorio de su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la Administradora en que se encuentre afiliado (cotizaciones voluntarias) o en alguna de las instituciones autorizadas para la administración de este tipo de ahorro (Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario). Los afiliados pueden cotizar libremente con exención tributaria hasta 50 unidades de fomento mensuales (en caso de que tenga Ahorro Previsional Voluntario Colectivo se suman ambos ahorros).

Esta cotización da derecho a beneficios tributarios para el afiliado, ya que está exenta de impuestos hasta el máximo señalado (50 UF). Estos ahorros no son considerados en la determinación del derecho a la garantía estatal de pensión mínima, ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia ni

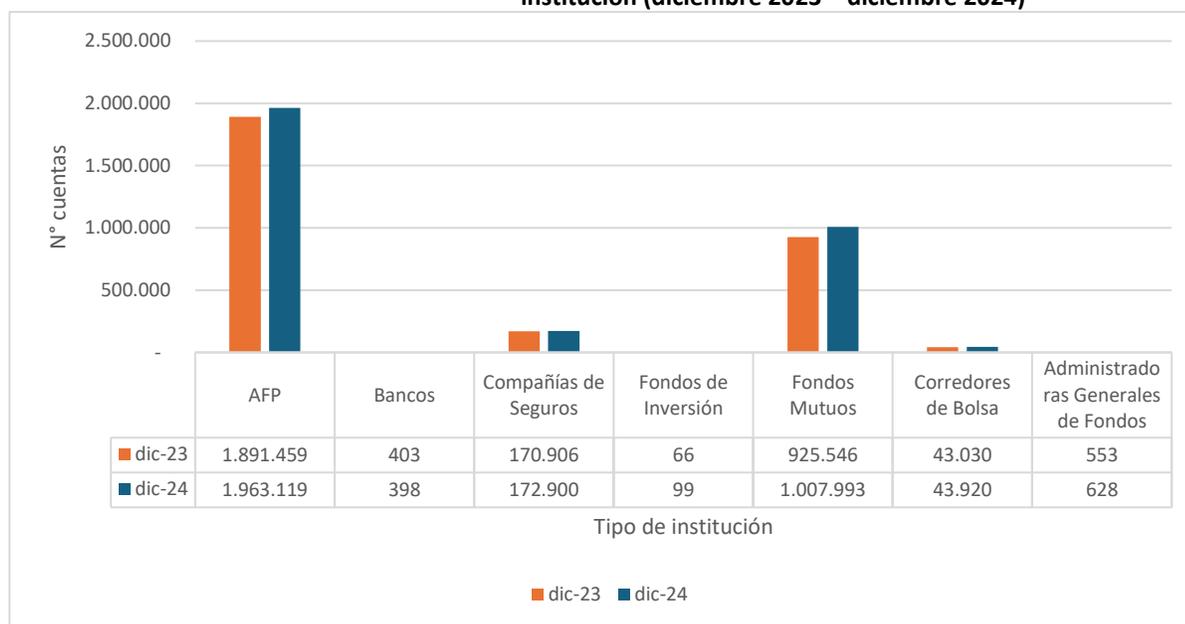
en la determinación del Aporte Previsional Solidario del Sistema de Pensiones Solidarias o la Pensión Garantizada Universal.

Los aportes pueden ser retirados en cualquier momento por el trabajador, cancelando una sobretasa al impuesto global complementario.

Los **Depósitos Convenidos** son acordados entre el trabajador y su empleador, donde ambas partes contribuyen a la cuenta de capitalización individual del trabajador con el fin de incrementar el monto ahorrado en esta. Los aportes pueden realizarse de manera fija, en una sola oportunidad o cómo flujo mensual, también pueden ser variable, cómo un porcentaje de la renta imponible del trabajador. Esta modalidad ofrece beneficios tributarios para el trabajador y el empleador, en el caso de los beneficios para el trabajador, este ahorro se encuentra exento de impuestos hasta las 900 UF anuales. A diferencia de las cotizaciones voluntarias y los depósitos de ahorro previsional voluntario, estos fondos no pueden retirarse antes del momento de la jubilación⁶³.

El número total de cuentas de APV⁶⁴ a diciembre 2024, fue de **3.189.057**, representando un incremento del 5,2% respecto de igual periodo del año anterior. La mayor parte de las cuentas se encuentran en las AFP (61,6%), seguidas de Fondos Mutuos (31,6%), Compañías de Seguros (5,4%) e Intermediarios de Valores (1,4%). Las Administradoras Generales de Fondos (AGF), los Bancos y los Fondos de Inversiones agrupan sólo el 0,04% de las cuentas de APV.

Gráfico 59: Número de cuentas totales de Ahorro Previsional Voluntario, por tipo de institución (diciembre 2023 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP y CMF

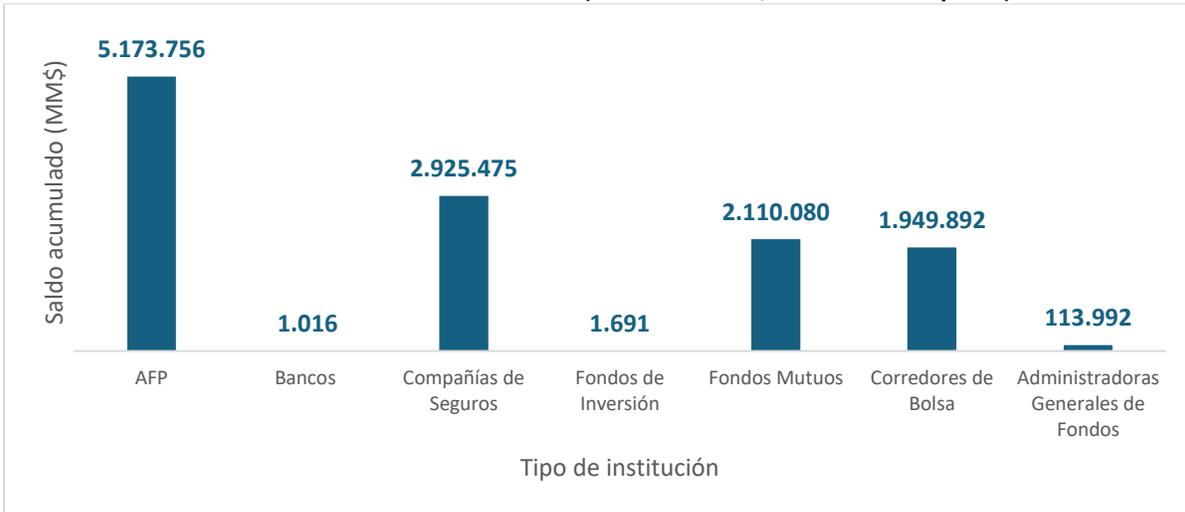
Nota: (1) A partir del mes de diciembre 2022 se corrige el reporte del número de cuentas en Corredores de Bolsa, asociándose una cuenta por persona, independiente del número de instrumentos de inversión del plan de APV.

En cuanto al saldo total acumulado en las cuentas, a diciembre de 2024 este abarcaba un total de **MM\$ 12.275.903**. El 42,1% de los saldos se acumulan en cuentas en AFP, el 23,8% en Compañías de Seguro, el 17,2% en Fondos Mutuos, el 15,9% en Corredores de Bolsa. En las Administradoras Generales de Fondos (AGF), Fondos de Inversión y Bancos, se acumula sólo el 1% de los saldos de ahorrados.

⁶³ Para información más detallada, dirigirse a la página de la Superintendencia de Pensiones www.spensiones.cl o a la Comisión del Mercado Financiero www.cmfchile.cl.

⁶⁴ Incluye cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario, depósitos convenidos y ahorro previsional voluntario colectivo.

Gráfico 60: Saldo total acumulado en las cuentas de Ahorro Previsional Voluntario, por tipo de institución (diciembre 2024, en millones de pesos)

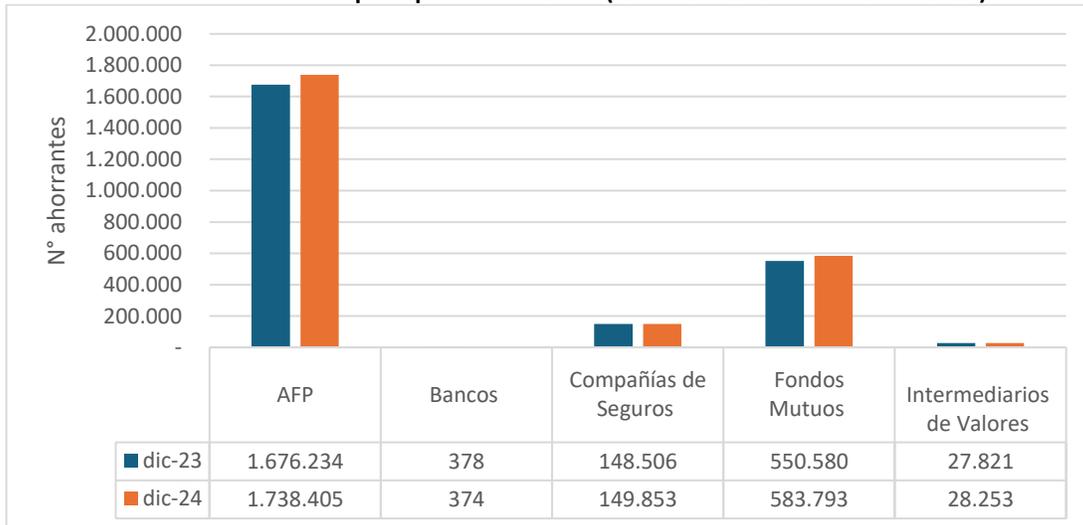


Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP y CMF
 Nota: (1) Valores se encuentran en millones de pesos de diciembre de 2024.

En diciembre 2024, el número de personas con cotizaciones voluntarias y depósitos de APV fue de **2.500.678**, incrementándose en un 4% con respecto de igual periodo del año anterior. En el caso de los depósitos convenidos, el número de ahorrantes fue de **266.883** en este periodo, lo que representa un incremento del 4% con respecto de igual periodo del año anterior.

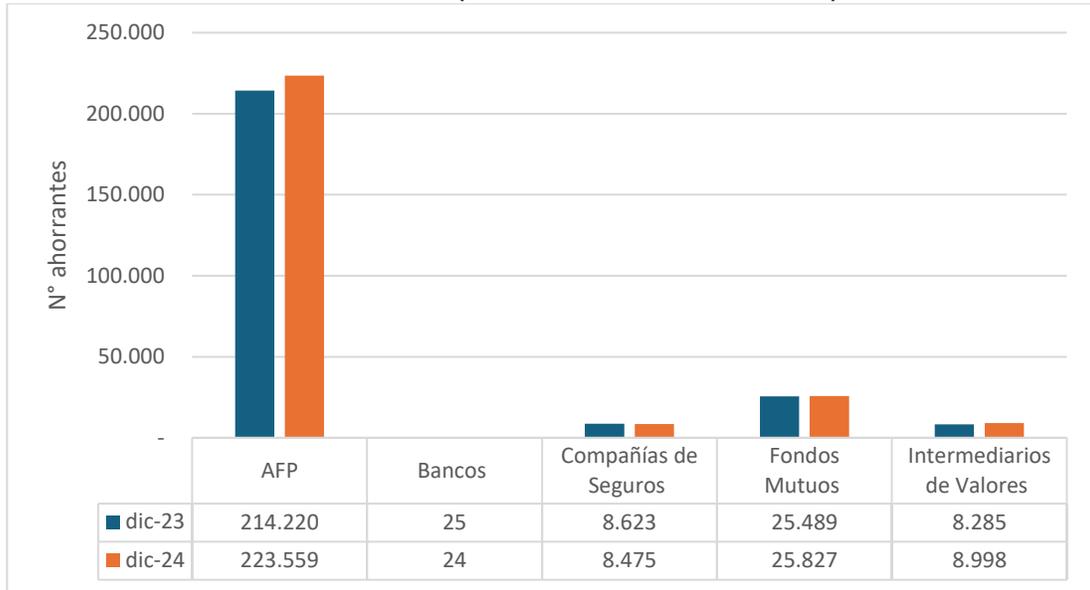
Estos ahorrantes se concentran mayormente en las AFP, representando el 69,5% y el 83,8%, en cada tipo de ahorro, tanto en las cotizaciones voluntarias y depósitos de APV, como en los depósitos convenidos. En segundo lugar, se concentran en Fondos mutuos, con el 23,3% y el 9,7%, en cada tipo de ahorro. En tercer lugar, se concentran en las compañías de seguros, con el 6% y el 3,2%, por cada tipo de ahorro. Los intermediarios de valores y los bancos concentran la menor cantidad de ahorrantes en ambos tipos de ahorro.

Gráfico 61: Número de personas con cuentas de Depósitos de APV y Cotizaciones voluntarias, por tipo de institución (diciembre 2023 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP y CMF

Gráfico 62: Número de personas con cuentas de Depósitos convenidos, por tipo de institución (diciembre 2023 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP y CMF

Considerando sólo las cuentas en las AFP, el 61,2% de las cuentas son de hombres y el 38,8% de mujeres, el saldo total ahorrado es de MM\$ 5.171.045, monto del cual el 79,4% es de ahorrantes hombres y el 20,6% de ahorrantes mujeres. En términos del monto promedio por cuenta, los hombres acumulan \$3.415.920 y las mujeres \$1.403.212.

Gráfico 63: Número de cuentas y saldo total acumulado (en millones de pesos) en las AFP, por sexo (diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP
 Nota: (1) Valores se encuentran en millones de pesos de diciembre de 2024.

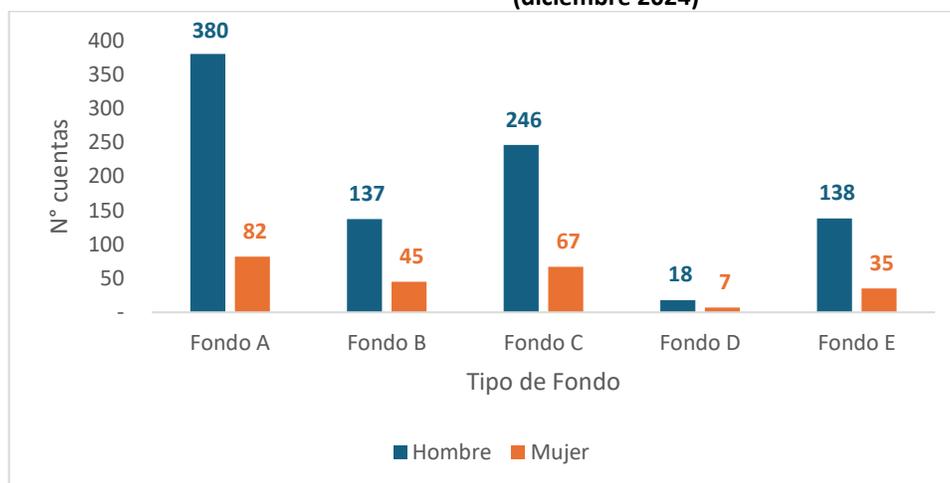
2. Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)

Es un mecanismo de ahorro que puede ofrecer una empresa, según el cual los ahorros voluntarios realizados por los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores. El plan de ahorro se debe establecer en virtud de un acuerdo o contrato entre el empleador y una institución autorizada para administrar los fondos de ahorro previsional voluntario colectivo. Dicho acuerdo es suscrito por el empleador en representación de sus trabajadores dependientes que se adhieran al respectivo plan. Los planes APVC contemplarán aportes del empleador y del trabajador, sin embargo, para dar mayor flexibilidad a las ofertas de los empleadores, se permite la existencia de planes donde sólo se comprometa a aportar el empleador; en este caso el empleador puede efectuar aportes diferenciados, en cuanto a monto y disponibilidad, respecto de los planes donde sí aporta el trabajador⁶⁵.

A diciembre de 2024, existían **1.155** cuentas de APVC, aumentando un 15% en relación con el mismo periodo del año anterior. La totalidad de estas cuentas se encuentran contratadas en las AFP y el 79,6% corresponde a cuentas de hombres y el 20,4% a cuentas de mujeres.

En cuanto a la distribución en los multifondos de estas cuentas, la mayor parte se concentra en los fondos A (40%) y C (27,1%), seguidas de los fondos B (15,8%) y E (15%). La menor parte de las cuentas se concentra en el fondo D (2,2%).

Gráfico 64: Número de cuentas individuales de APVC, por tipo de fondo en AFP y sexo (diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

3. Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta 2)

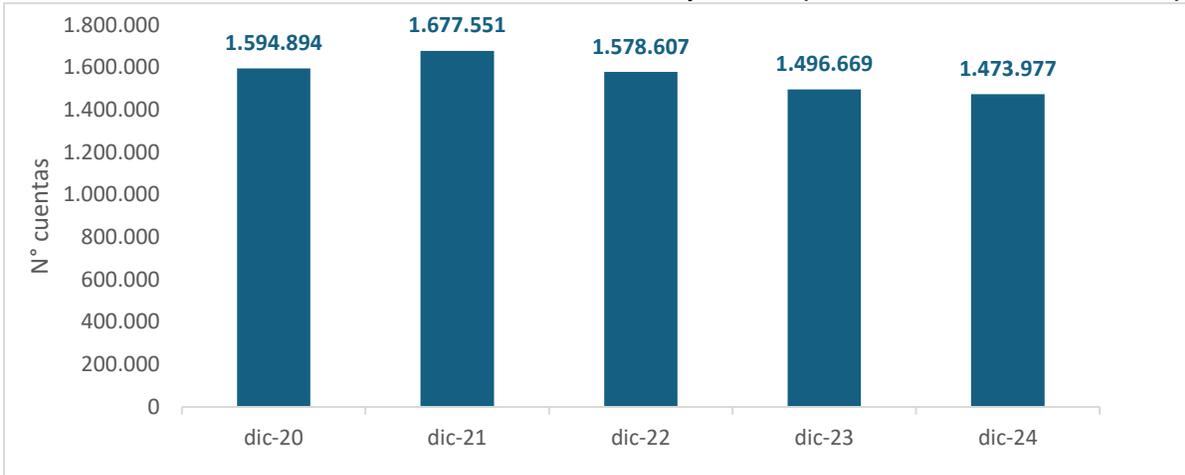
La cuenta de ahorro voluntario, también llamada Cuenta 2, se crea como complemento de la cuenta de capitalización individual, con el objetivo de constituir una fuente de ahorro adicional para los afiliados. La cuenta de ahorro voluntario es independiente de todas las demás cuentas administradas por las AFP. En esta cuenta el afiliado puede realizar depósitos en forma regular o no, los cuales son de libre disposición, pero con un máximo de 24 retiros anuales. Los afiliados independientes pueden facultar a su respectiva Administradora a traspasar fondos desde su cuenta de ahorro voluntario hacia su cuenta de capitalización individual, a fin de cubrir las cotizaciones previsionales correspondientes. Además, los afiliados dependientes e independientes que se pensionen pueden traspasar la totalidad o parte de los fondos a la cuenta de capitalización individual, con el

⁶⁵ Para información más detallada, dirigirse a la página de la Superintendencia de Pensiones www.spensiones.cl o la correspondiente a la Comisión del Mercado Financiero www.cmfc Chile.cl.

objeto de incrementar el monto de su pensión. Los fondos acumulados en la cuenta de ahorro voluntario no son considerados en el derecho a determinación de garantía estatal de la pensión mínima, ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia. Además, el saldo de la cuenta de ahorro voluntario de un afiliado fallecido incrementa su masa de bienes.

A diciembre 2024, las cuentas de ahorro voluntario con saldo positivo alcanzaron **1.473.977**, lo que representa una disminución del 1,5% respecto del mismo periodo del año anterior.

Gráfico 65: Número de cuentas 2 con saldo mayor a cero (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

PARTE III

PRESTACIONES DEL DESEMPLEO

CAPÍTULO I: SEGURO DE CESANTÍA

CAPÍTULO II: SUBSIDIO DE CESANTÍA

CAPÍTULO III: CUENTAS DE INDEMNIZACIÓN



PARTE III: PRESTACIONES DEL DESEMPLEO

Capítulo I: Seguro de cesantía

La Ley N°19.728 de 2001 estableció un Seguro de Cesantía en caso de desempleo, al que tienen derecho todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que inicien o reinicien actividades laborales a partir del 2 de octubre de 2002, esto para todos los trabajadores con contrato indefinido, a plazo fijo o por obra o servicio. Este seguro se financia de manera tripartita, en el caso del empleador, sus aportes se destinan a las cuentas individuales de cesantía de sus trabajadores (CIC) y al fondo de cesantía solidario (FCS)⁶⁶, en el caso de los trabajadores con contrato indefinido⁶⁷, sus aportes se destinan a sus CIC y en el caso del Estado se destina al FCS un aporte que asciende anualmente a las 225.792 UTM (equivalentes a MM\$ 15.194 millones a diciembre de 2024).

La administración de los fondos de cesantía se adjudica mediante licitación a una sociedad anónima denominada Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC). La licitación se determina según el porcentaje de comisión anual sobre los aportes a los fondos de cesantía que proponen los oferentes y tiene una duración de 10 años. La actual administradora, llamada AFC III, tiene una comisión del 0,43% y su periodo abarcará 10 años, los que cuentan desde el 28 de julio de 2022⁶⁸.

En septiembre de 2020 se incorporan los trabajadores de casa particular (TCP) al seguro de cesantía, manteniéndoles su protección por indemnización a todo evento⁶⁹.

Notas sobre la reforma de pensiones 2025

Aquellos beneficiarios del seguro de cesantía que acceden a prestaciones con cargo al FCS, tienen el beneficio de mantener el pago de sus cotizaciones para pensiones, en base al monto del pago del seguro.

Con la reforma de pensiones, este beneficio se extiende a los beneficiarios de cargo al CIC, ampliando el “seguro de lagunas”.

Para revisar más detalles, ver Nota Técnica de la Subsecretaría de Previsión Social publicada en su [página web](#).

⁶⁶ En el caso de los aportes del empleador, los porcentajes de la remuneración del trabajador que se destinan a las CIC o al FCS dependerán del tipo de contrato y de la extensión de éste, para mayor detalle ver Parte I, Capítulo I: Cotizaciones obligatorias.

⁶⁷ Los trabajadores con contrato a plazo fijo y por obra o servicio no deben financiar este seguro.

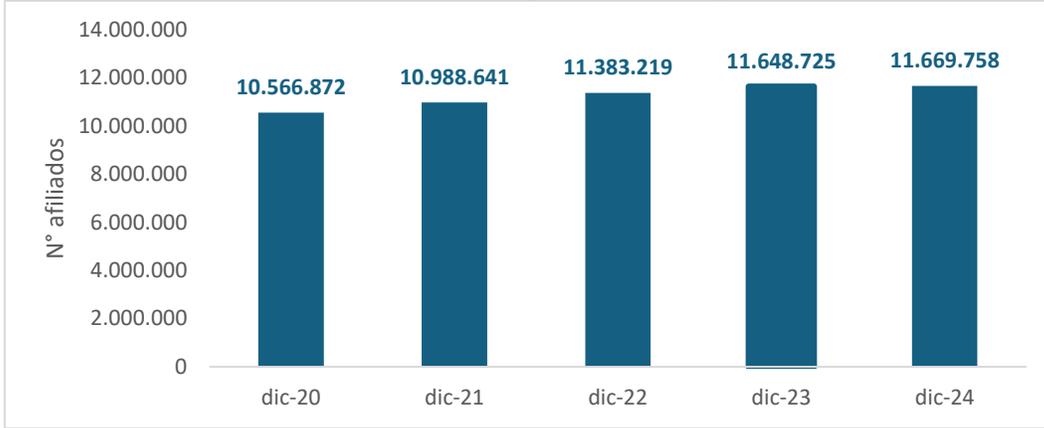
⁶⁸ Administradora de Fondos de Cesantía III (AFC III), integrada por: Sura Asset Management Chile S.A., Metlife Chile Inversiones Ltda., AFP Cuprum y AFP Planvital.

⁶⁹ El Código del Trabajo define como TCP a todas las personas que se dediquen al servicio de una o más personas de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar. Le aplican también las normas de estos trabajadores a: Las personas que realizan labores iguales o similares en instituciones de beneficencia, que atiendan personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionando los beneficios propios de un hogar; y los choferes de casa particular.

1. Afiliados

En diciembre de 2024 el número de afiliados al seguro de cesantía ascendió a **11.669.758**, correspondiente a un incremento del 0,2% con respecto a igual periodo del año anterior.

Gráfico 66: Número de afiliados al Seguro de cesantía (diciembre 2020 – diciembre 2024)

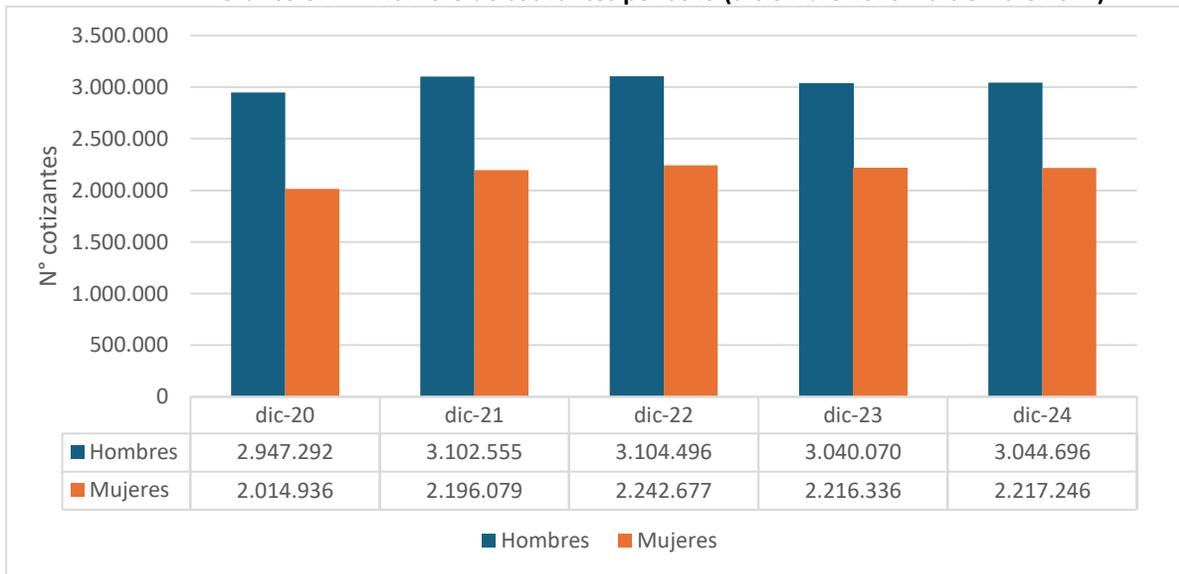


Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2. Cotizantes

En diciembre de 2024, los cotizantes del seguro de cesantía alcanzaron los 5.261.957 (45% de los afiliados), disminuyendo levemente, en 0,1%, con respecto al mismo periodo del año anterior. El 58% fueron hombres y el 42% mujeres.

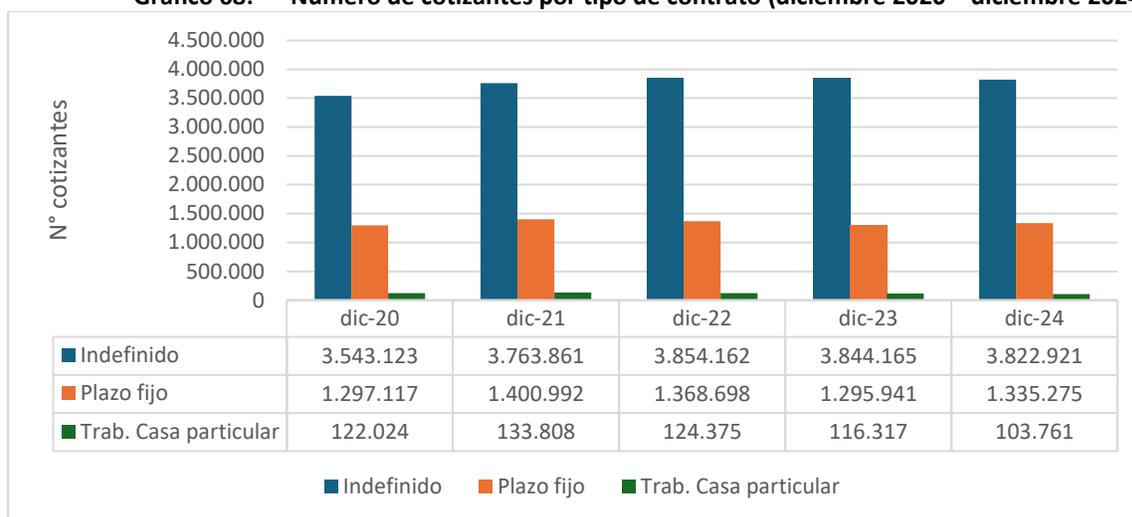
Gráfico 67: Número de cotizantes por sexo (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Por tipo de contrato, el 73% tiene contrato indefinido, el 25% contrato a plazo fijo y solo el 2% contrato de trabajador de casa particular.

Gráfico 68: Número de cotizantes por tipo de contrato (diciembre 2020 – diciembre 2024)

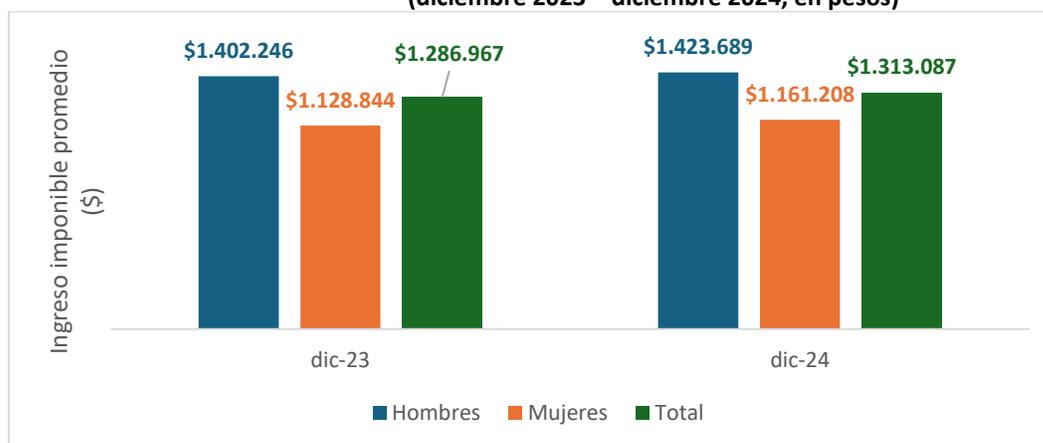


Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2.1. Ingreso imponible de los cotizantes

En diciembre de 2024, el ingreso imponible promedio de los cotizantes del seguro de cesantía fue de **\$1.313.087**. Aumentando en 2% con respecto a igual periodo del año anterior. El ingreso promedio de los hombres fue de \$1.423.689 y el de las mujeres, \$1.161.208.

Gráfico 69: Ingreso imponible promedio por sexo (diciembre 2023 – diciembre 2024, en pesos)



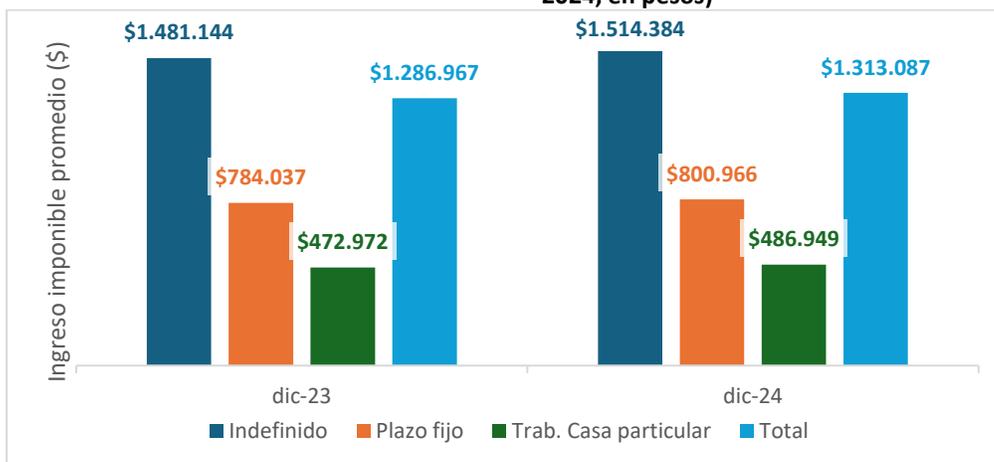
Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

Por tipo de contrato, los mayores ingresos imponibles promedio se presentaron en trabajadores con contrato indefinido y los más bajos en trabajadores de casa particular, estos últimos con un ingreso promedio de \$486.949, bastante cercano al nivel del ingreso mínimo⁷⁰.

⁷⁰ Durante el año 2024 el salario mínimo tuvo los siguientes valores: \$460.000 entre enero y junio, \$500.000 entre julio y diciembre.

Gráfico 70: Ingreso imponible promedio por tipo de contrato (diciembre 2023 – diciembre 2024, en pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP
 Nota: (1) Valores se encuentran en pesos de diciembre de 2024.

3. Fondos de Cesantía

Los aportes mediante las cotizaciones al seguro de cesantía conforman los fondos de cesantía. Estos fondos son: El Fondo de Cesantía, conformado por las Cuentas Individual CIC; y el Fondo de Cesantía Solidario, conformado con los aportes directos a éste de los empleadores y el Estado.

La Superintendencia de Pensiones, como organismo fiscalizador, establece el Régimen de inversión de los fondos de cesantía mediante resolución, previo informe del Consejo Técnico de Inversiones (CTI) y visado por el Ministerio de Hacienda. A partir de noviembre de 2009 se establecen carteras de inversión diferenciadas para el Fondo de Cesantía y para el Fondo de Cesantía Solidario.

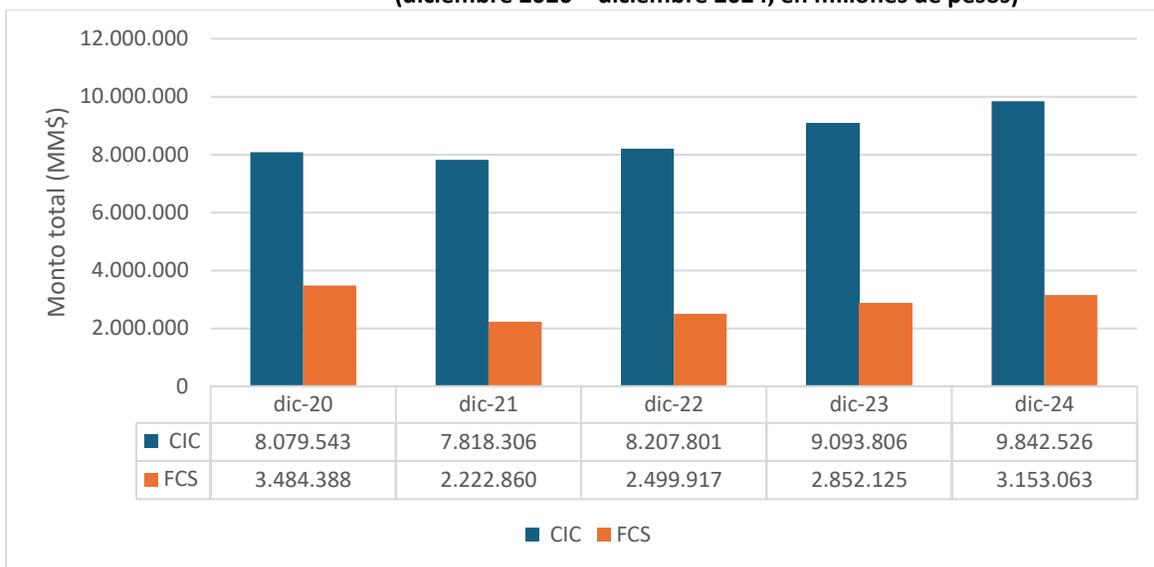
En caso de que el trabajador se pensione y cuente con fondos en su CIC, puede optar por el retiro de la totalidad del saldo acumulado o solicitar el traspaso de una parte o la totalidad del saldo a la cuenta de capitalización individual. Esto incluye a pensionados que siguen trabajando y a trabajadores de casa particular.

En caso de que el trabajador fallezca, los fondos acumulados en su CIC podrán ser retirados por quienes éste haya designado en la AFC. En caso de no haber registrado personas designadas y que el saldo sea de hasta 5 UTA (equivalente a \$4.037.640 a diciembre de 2024), se pagará al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido. Mientras que, en el caso de ser superior a 5 UTA, pasa a conformar herencia.

En diciembre de 2024 el valor del patrimonio en los fondos de cesantía fue de **MM\$ 13.402.750**, representando un incremento de 8,8% respecto al mismo periodo del año anterior. El fondo compuesto por las CIC representa el 76% del patrimonio total en los fondos de cesantía, mientras que el FCS representa el 24% de éste.

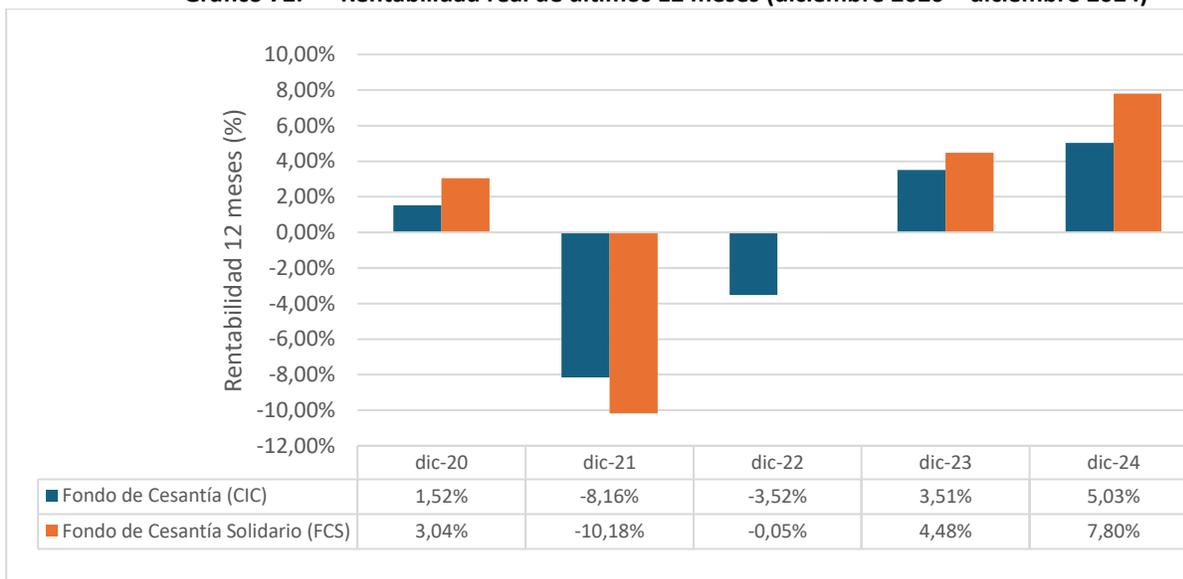
A diciembre de 2024 la rentabilidad real de los últimos 12 meses del fondo de cesantía fue del **5,03%** y la del FCS fue del **7,8%**.

Gráfico 71: Valor del Patrimonio en los Fondos de cesantía (diciembre 2020 – diciembre 2024, en millones de pesos)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP
 Nota: (1) Valores se encuentran en millones de pesos de diciembre de 2024.

Gráfico 72: Rentabilidad real de últimos 12 meses (diciembre 2020 – diciembre 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

4. Beneficiarios

En caso de cesantía, los trabajadores pueden acceder a prestaciones con cargo a la Cuenta Individual (CIC) o al Fondo de Cesantía Solidario (FCS), según si cumplen con los requisitos que se exigen para cada uno, asimismo, las prestaciones dependen del fondo al que se aplique el cargo.

En el marco de la emergencia sanitaria producida por la pandemia del COVID-19 y sus respectivas consecuencias en los empleos, se dictaron **leyes de protección al empleo (LPE)**, las cuales estuvieron vigentes entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de diciembre de 2021, en las que se establecieron condiciones especiales para acceder a las prestaciones del seguro de cesantía. Estas condiciones contemplan la suspensión del contrato, la reducción de la jornada e incorpora protección por el seguro a los trabajadores al cuidado personal de niños y niñas.

En el año 2023, la Ley N°21.628 de 2023, que flexibilizó los requisitos de acceso e incrementó el monto de las prestaciones del seguro, estableció condiciones especiales de acceso al seguro en caso de estado de catástrofe por calamidad pública, zona afectada por catástrofe o alerta sanitaria.

Hasta el año 2024 las prestaciones vigentes del seguro de cesantía fueron las siguientes:

Prestaciones con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC)

- **Requisitos:** Los trabajadores con contratos indefinidos o de trabajadores de casa particular deben registrar al menos 10 cotizaciones. Mientras que los trabajadores con contrato de plazo fijo deben registrar 5 cotizaciones.

En caso de estado de excepción de catástrofe, zona de catástrofe o alerta sanitaria, los requisitos de número de cotizaciones bajan a 8 en el caso del contrato indefinido y TCP y a 4 en el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo. Consecuentemente, se mejoran las prestaciones económicas del seguro.

- **Prestaciones económicas:** Consisten en pagos mensuales calculados sobre la base de una tasa de reemplazo respecto del promedio de la remuneración de las últimas 10 cotizaciones, si el contrato fue indefinido o de trabajadores de casa particular, o respecto de las últimas 5 cotizaciones si el contrato fue de plazo fijo. Dicho porcentaje disminuye mes a mes hasta el sexto mes en adelante, o hasta agotar el saldo de la CIC.

Tabla 14: Pagos y montos de las prestaciones económicas con cargo a la CIC (2024)

Mes	% promedio de la remuneración
1°	70%
2°	60%
3°	45%
4°	40%
5°	35%
6° o superior	30%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de SubPrev en base a Ley N°21.628

El último pago que se haga efectivo podrá ser inferior al correspondiente según la tabla. En dicho caso, el pago corresponderá al saldo pendiente en la CIC. En caso de que este pago sea igual o inferior al 20% del pago anterior, ambos se pagaran de forma conjunta.

En caso de estado de catástrofe por calamidad pública, zona afectada por catástrofe o alerta sanitaria. Las prestaciones económicas mejoradas son las siguientes:

Tabla 15: Pagos y montos de las prestaciones económicas mejoradas por calamidad pública, zona de catástrofe o alerta sanitaria con cargo a la CIC (2024)

Mes	% promedio de la remuneración
1°	70%
2°	60%
3°	55%
4°	50%
5°	45%
6° o superior	30%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de SubPrev

Prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS)

- **Requisitos:** Los trabajadores deben contar con 10 cotizaciones pagadas al FCS durante los 2 años anteriores al término del contrato y las últimas 3 cotizaciones deben ser continuas o con el mismo empleador. También debe registrar un saldo insuficiente en su CIC y activar su cuenta en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE). Además, el término de la relación laboral debe haber ocurrido por alguna de las siguientes causales: vencimiento del plazo convenido en el contrato; conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; caso fortuito o fuerza mayor; necesidades de la empresa; quiebra del empleador.

En caso de estado de excepción de catástrofe, zona de catástrofe o alerta sanitaria, los requisitos de número de cotizaciones bajan a 8, para cualquier tipo de contrato. Consecuentemente, se mejoran las prestaciones económicas del seguro.

- **Prestaciones económicas:** Consisten en hasta 5 pagos mensuales calculados sobre la base de una tasa de reemplazo respecto del promedio de la remuneración de las últimas 10 cotizaciones. El porcentaje aplicado sobre la remuneración y los valores límites superiores e inferiores de las prestaciones dependerán del tipo de contrato.

Tabla 16: Pagos y montos de las prestaciones económicas con cargo al FCS para trabajadores con contrato indefinido (2024)

Mes	% promedio de la remuneración	Valor inferior	Valor superior
1°	70%	\$264.820	\$882.733
2°	60%	\$226.988	\$756.628
3°	45%	\$170.241	\$567.470
4°	40%	\$151.326	\$504.420
5°	35%	\$132.411	\$441.367

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de SubPrev

Nota: (1) Valores inferiores y superiores vigentes hasta el 28 de febrero de 2025.

Tabla 17: Pagos y montos de las prestaciones económicas con cargo al FCS para trabajadores con contrato a plazo fijo (2024)

Mes	% promedio de la remuneración	Valor inferior	Valor superior
1°	60%	\$226.988	\$756.628
2°	40%	\$151.326	\$504.420
3°	35%	\$132.411	\$441.367
4°	30%	\$113.493	\$378.315
5°	30%	\$113.493	\$378.315

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de SubPrev

Nota: (1) Valores inferiores y superiores vigentes hasta el 28 de febrero de 2025.

En el contexto de una alta cesantía⁷¹, y si el trabajador cesante agotó los fondos en su CIC, se activarán 2 pagos adicionales con cargo al FCS. Correspondientes cada uno al 30% de la remuneración.

Tabla 18: Pagos y montos de las prestaciones económicas con cargo al FCS por giros adicionales por alta cesantía (2024)

Mes	% promedio de la remuneración	Valor inferior	Valor superior
6°	30%	\$113.493	\$378.315
7°	30%	\$113.493	\$378.315

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de SubPrev

Nota: (1) Valores inferiores y superiores vigentes hasta el 28 de febrero de 2025.

Cada afiliado al seguro de cesantía puede acceder a un máximo de 10 pagos financiados total o parcialmente con el FCS en un periodo de 5 años, con excepción de los pagos adicionales por alta cesantía. En caso de estado de catástrofe por calamidad pública, zona afectada por catástrofe o alerta sanitaria, las prestaciones económicas mejoradas son las siguientes:

⁷¹ La condición para determinar que existe alta cesantía es que la tasa nacional de desempleo informada por el INE supere en un 1% la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años.

Tabla 19: Pagos y montos de las prestaciones económicas mejoradas por calamidad pública, zona de catástrofe o alerta sanitaria con cargo al FCS (2024)

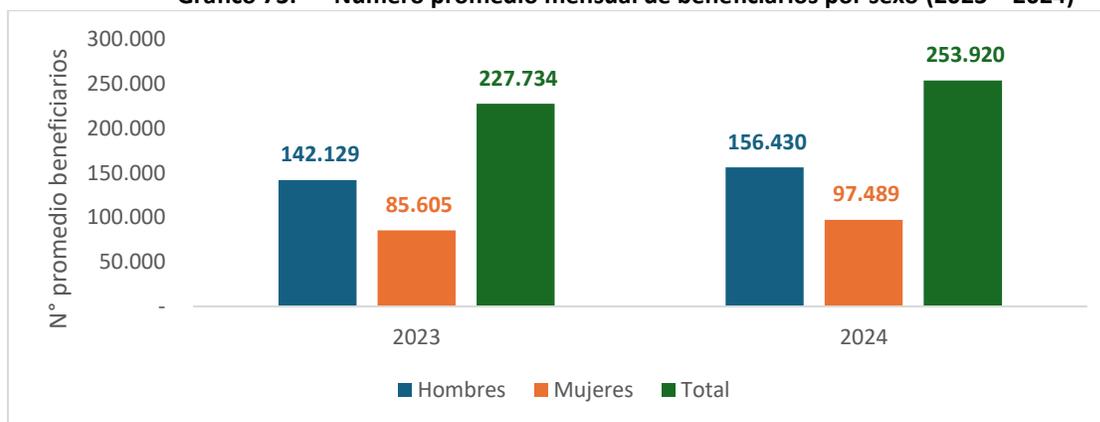
Mes	% promedio de la remuneración	Valor inferior	Valor superior
1°	70%	\$304.363	\$882.733
2°	60%	\$304.363	\$756.628
3°	55%	\$304.363	\$693.578
4°	50%	\$304.363	\$630.523
5°	45%	\$170.240	\$567.471

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de SubPrev

Nota: (1) Valores inferiores y superiores vigentes hasta el 28 de febrero de 2025.

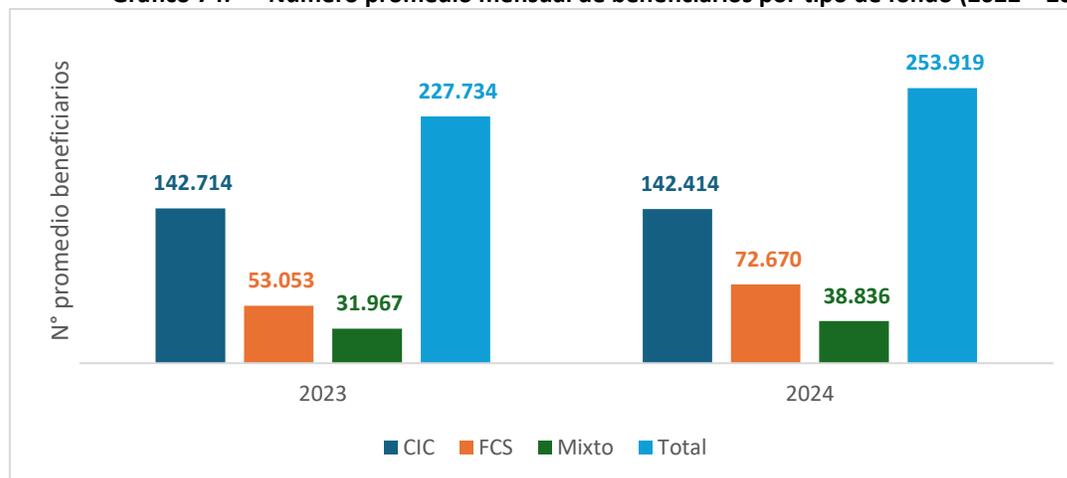
En el año 2024, se pagaron prestaciones económicas del seguro de cesantía a un promedio mensual de **253.920** beneficiarios. Aumentando en un 11,5% con respecto del promedio del año anterior. El 61,6% de los beneficiarios fueron hombres y el 38,4% mujeres. El 56% de los beneficiarios financió sus prestaciones mediante las CIC, el 28,6% mediante el FCS y el 15,3% mediante una combinación de ambos fondos. Durante el 2024 no existieron condiciones para activar los giros adicionales por alta cesantía.

Gráfico 73: Número promedio mensual de beneficiarios por sexo (2023 – 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Gráfico 74: Número promedio mensual de beneficiarios por tipo de fondo (2022 – 2023)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

Capítulo II: Subsidio de cesantía

En 1974 se crea el subsidio de cesantía⁷² para trabajadores de los sectores privado y público, y sigue vigente para los trabajadores con contrato firmado antes del 2 de octubre de 2002, fecha en la que entra en régimen el seguro de cesantía administrado por la AFC. Lo paga el IPS o las cajas de compensación, según corresponda a cada trabajador, y los requisitos para acceder son los siguientes:

- Al menos 12 meses continuos o discontinuos de imposiciones en alguno de los regímenes afectos al sistema, dentro de los 2 años anteriores a la fecha de cesantía.
- Estar inscrito en los registros de cesantía de la municipalidad correspondiente al lugar de residencia y en el del IPS o cajas de compensación.
- Haber perdido el empleo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
- Contrato firmado antes del 2 de octubre de 2002.

Consiste en una ayuda económica mensual que se otorga en la medida que el trabajador permanezca cesante y por un periodo máximo de 360 días, contemplando montos decrecientes en el tiempo, los montos actualmente vigentes son los siguientes⁷³:

- **Primeros 90 días:** \$17.338 mensuales.
- **Entre 91 y 180 días:** \$11.560 mensuales.
- **Entre 181 y 360 días:** \$8.669 mensuales.

Además, el acceso a este subsidio otorga derecho a asistencia médica gratuita en consultorios y hospitales del servicio de salud, asignación familiar y/o maternal por las cargas reconocidas y a la asignación por muerte.

En el año 2024 se pagó un promedio mensual de **11** subsidios de cesantía por un monto total anual de **\$1.832.000**.

Capítulo III: Cuentas de indemnización

Los trabajadores regulados por el Código del Trabajo pueden acceder a una indemnización por término de la relación laboral. Para ello, se puede recurrir a las cuentas de indemnización, administradas por las AFP, las que pueden ser obligatorias, en caso de los trabajadores de casa particular, o sustitutivas, en caso de otros tipos de contratos.

- **Cuenta de indemnización obligatoria:** Esta cuenta de indemnización rige para los contratos de trabajadores de casa particular, con cotización obligatoria de cargo del empleador del 1,1% de la remuneración imponible del trabajador con un límite de 60 UF. Es a todo evento en caso de término del contrato de trabajo.
- **Cuenta de indemnización sustitutiva:** Esta cuenta de indemnización es aplicable en los contratos distintos de los de trabajadores de casa particular. El empleador puede pactarla con sus trabajadores a partir del séptimo año de relación laboral y hasta el undécimo año.

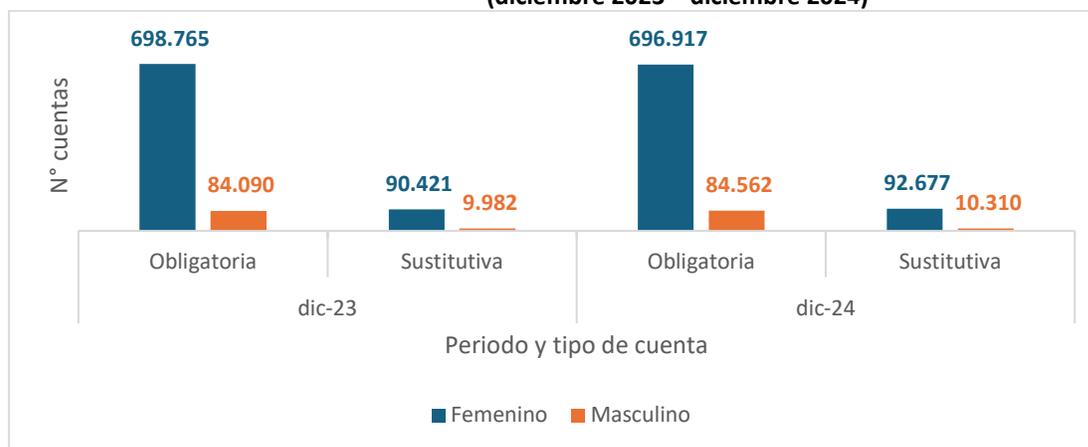
⁷² Regulado por el DFL 150 de 1982, el cual fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los decretos leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974.

⁷³ Valores determinados por la Ley N° 19.429 de 1995 y vigentes desde el 1 de enero de 1996 a la fecha. El subsidio de devenga por cada día que el trabajador permanece cesante, hasta cumplir los 360 días. El pago del subsidio se realiza desde la fecha de presentación de la solicitud.

1. Número y saldos en cuentas de indemnización

En diciembre de 2024, el número total de cuentas de indemnización fue de **884.466**, con un leve incremento del 0,14% con respecto a igual periodo del año anterior. De las cuales el 88% corresponde a cuenta obligatoria y el 12% a cuenta sustitutiva. En ambos tipos de cuenta predominan las trabajadoras mujeres, representando el 89% de las cuentas. El saldo total acumulado en las cuentas es de **MM\$ 184.023** y el promedio por cuenta es de **\$208.061**⁷⁴.

Gráfico 75: Número de cuentas de indemnización por tipo de cuenta y sexo (diciembre 2023 – diciembre 2024)

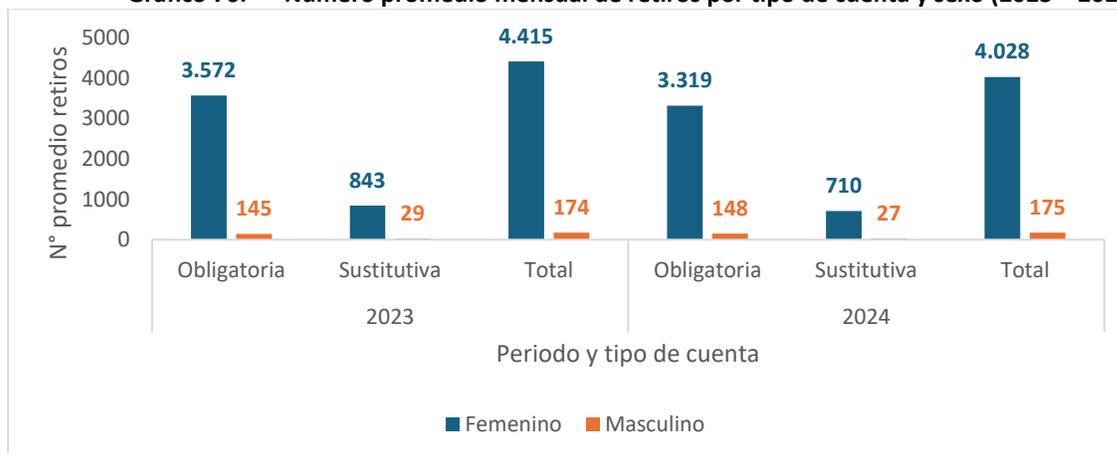


Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

2. Retiros de las cuentas de indemnización

En el año 2024 hubo un promedio mensual de **4.204** retiros, representando un 8,4% menos que la cantidad de retiros promedio del año anterior. El monto total anual de estos retiros fue de **MM\$ 16.201**, con un monto promedio de **\$320.538**.

Gráfico 76: Número promedio mensual de retiros por tipo de cuenta y sexo (2023 – 2024)



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la SP

⁷⁴ La estadística considera solo las cuentas con saldo mayor a \$0.

PARTE IV

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I: SEGURO CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

CAPÍTULO II: LEY DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY KARIN)



PARTE IV: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Capítulo I: Seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

La protección de las y los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo está contenida principalmente en la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como en el Código del Trabajo (artículos 184 y siguientes) y el Código Sanitario en su apartado “De la Higiene y Seguridad del Ambiente y de los Lugares de Trabajo”, además de otros textos legales⁷⁵. Esta ley establece un seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Para los efectos de la Ley N°16.744, se entiende por:

- **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que un trabajador o trabajadora sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro si este ocurre fuera del lugar de trabajo.
- **Accidente del Trayecto:** Toda lesión que un trabajador o trabajadora sufra y que tenga lugar en el trayecto directo entre el lugar del trabajo y la habitación, o viceversa, o entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a empleadores distintos. Constituye “habitación” el lugar donde se pernocta.
- **Enfermedad Profesional:** causada directamente por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona, que le produzca incapacidad o muerte.

Estos eventos se conocen como contingencias laborales o contingencia de origen laboral.

El Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales está a cargo del Instituto de Seguridad Laboral (ISL, sector público) y de las mutualidades de empleadores: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG) o el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST, sector privado). A los anteriores, debe agregarse a las empresas con administración delegada, que otorgan las mismas prestaciones, con excepción de las pensiones de invalidez, que las paga el ISL. Las prestaciones asociadas a este seguro son de tres clases: preventivas, médicas y económicas.

El financiamiento del Seguro está basado en cotizaciones a cargo del empleador (cuando se trata de trabajadores dependientes) o de los trabajadores independientes obligados y voluntarios que cotizan en el Seguro, que se calculan como un porcentaje de la remuneración o renta imponible⁷⁶.

El Seguro opera en virtud del principio de automaticidad de prestaciones, lo que significa que el trabajador quedará automáticamente cubierto por el Seguro desde el primer día de vigencia de su relación laboral, aun cuando no se hubiese escriturado el contrato de trabajo. Por este principio, el pago tardío de las cotizaciones por parte de la entidad empleadora no afecta el derecho del trabajador a recibir las debidas prestaciones.

⁷⁵ Destaca acá el Decreto Supremo N°2 de mayo de 2024, que deroga al DS N°47 del 2016.

⁷⁶ Para más detalles revisar en este informe Parte I, Capítulo I: Cotizaciones previsionales y otros parámetros.

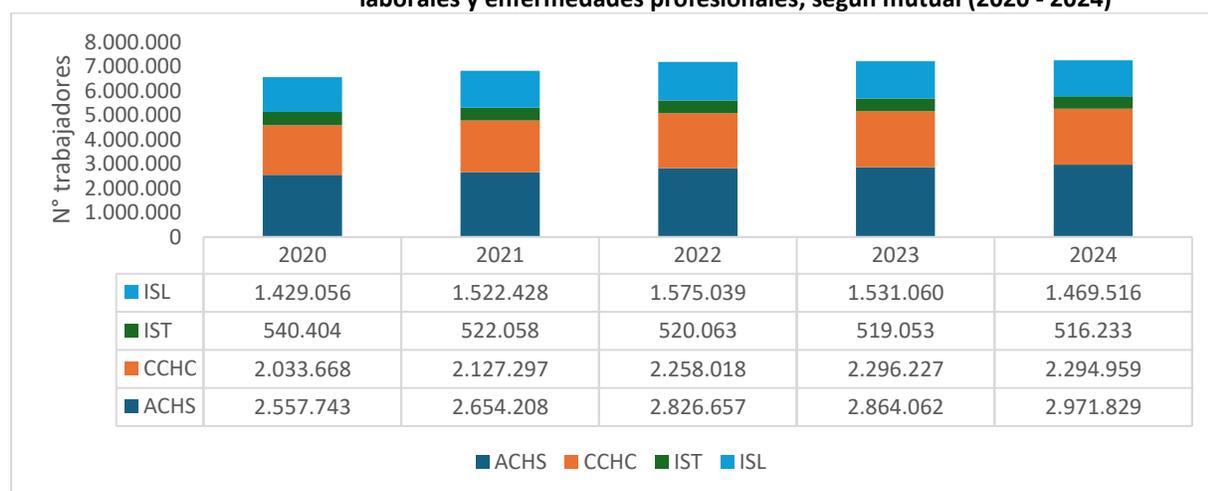
1. Cobertura: trabajadores protegidos y empresas adheridas

El Seguro de la Ley N°16.744 considera la cobertura de la totalidad de trabajadores dependientes, tanto del sector privado como del sector público⁷⁷, de los dirigentes sindicales (por los accidentes con ocasión de desempeño de sus actividades gremiales, aun cuando ocurran fuera de la jornada laboral ordinaria), a trabajadores independientes, tanto en su calidad de cotizantes obligados⁷⁸ como en su calidad de cotizantes voluntarios⁷⁹, a los estudiantes, tanto por ocasión de sus estudios o práctica profesional como por ocasión de trabajos que generen ingresos para la entidad educativa, y a trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. Esto en tanto se pueda establecer causalidad entre el ejercicio directo de las funciones y la contingencia laboral.

Asimismo, las empresas adheridas corresponden a todos los empleadores de los trabajadores anteriormente descritos, ya sea que estén afiliados automáticamente al Instituto de Seguridad Laboral, o que se adhieran a alguna mutualidad de empleadores. A su vez, los trabajadores independientes afectos al seguro también se encuentran afiliados automáticamente a la institución pública (ISL), salvo que se adhieran a alguna mutualidad del Sector Privado.

En el año 2024, los trabajadores protegidos fueron **7.252.538**, con un aumento de **0,6 %** respecto al año anterior. Por mutual, se observa que, en el año 2023, un 41% pertenece a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), 32% a la Mutual de Seguridad (CCHC), 7% al Instituto de Seguridad en el Trabajo (IST), y 20% al Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

Gráfico 77: Número promedio anual de trabajadores protegidos por el seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales, según mutual (2020 - 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Nota: (1) Corresponde al total de trabajadores por quienes se declararon cotizaciones, independientemente que se hayan pagado.

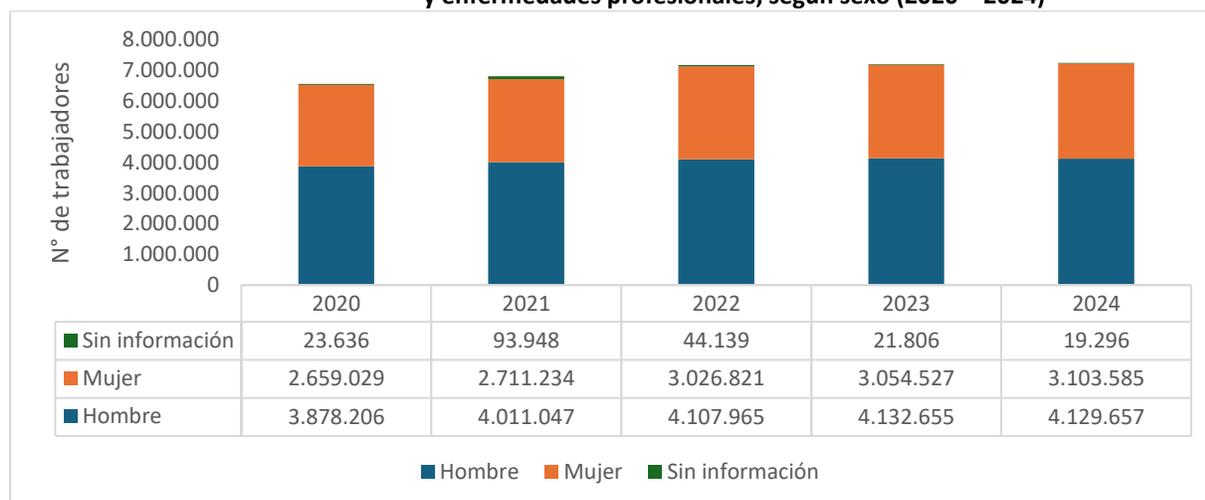
⁷⁷ Los trabajadores que se encuentran protegidos corresponden a los trabajadores de la Administración Civil del Estado (centralizada y descentralizada), de las Instituciones de Educación Superior del Estado, de las Municipalidades, de las empresas públicas, de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial, del Congreso Nacional, y para los parlamentarios afiliados a un régimen previsional de pensiones.

⁷⁸ Cotizantes obligados del Seguro de la Ley N°16.744 corresponden a todas aquellas personas que, sin estar subordinadas a un empleador, obtienen rentas del trabajo a través de su actividad individual, señalado en el Art. 42 n°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

⁷⁹ Cotizantes voluntarios del Seguro de la Ley N°16.744 corresponden a todas aquellas personas que, sin estar subordinadas a un empleador y que reciben rentas distintas a las establecidas en el Art. 42 n°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (o que, recibéndolas, no estén obligados a cotizar), coticen de manera voluntaria en el Seguro, siempre que en el mes correspondiente también coticen para pensiones y salud.

Al desagregar por sexo, se observa que, en el año 2024, del promedio mensual de **7.252.538** de trabajadores protegidos, **4.129.657** corresponden a hombres, **3.103.585** a mujeres y **19.296** sin información de sexo, lo que representa un **57%**, **43%** y **0,3%**, respectivamente. Por otra parte, en los últimos años, la distribución por sexo se ha mantenido relativamente estable, con un moderado incremento de la proporción femenina, pasando de representar un **37%** en 2020 a un **43%** en 2024.

Gráfico 78: Número promedio anual de trabajadores protegidos por el seguro contra accidentes y enfermedades profesionales, según sexo (2020 – 2024)

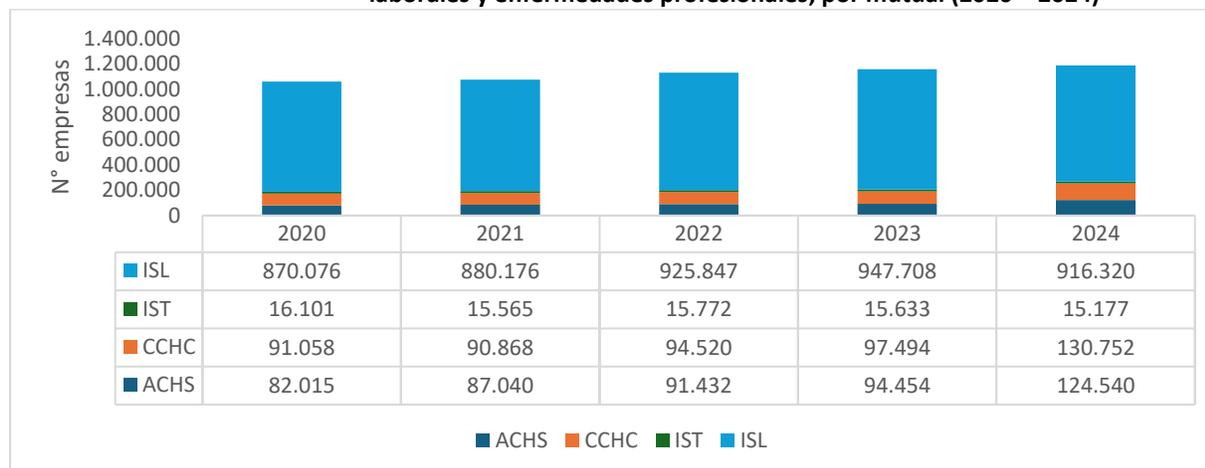


Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Nota: (1) Corresponde al total de trabajadores por quienes se declararon cotizaciones, independientemente que se hayan pagado.

En cuanto al número de empresas adheridas al seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales, en el año 2024 se alcanzó un total de **1.186.788**, lo que representa un **2,7%** respecto al año anterior. Al desagregar esta última cifra por mutual, se observa que el **77%** de las empresas está adherida al ISL, mientras que el **10%** está adherida a la ACHS, **11%** a la CCHC y el **1%** al IST.

Gráfico 79: Número promedio anual de empresas adheridas al seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales, por mutual (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

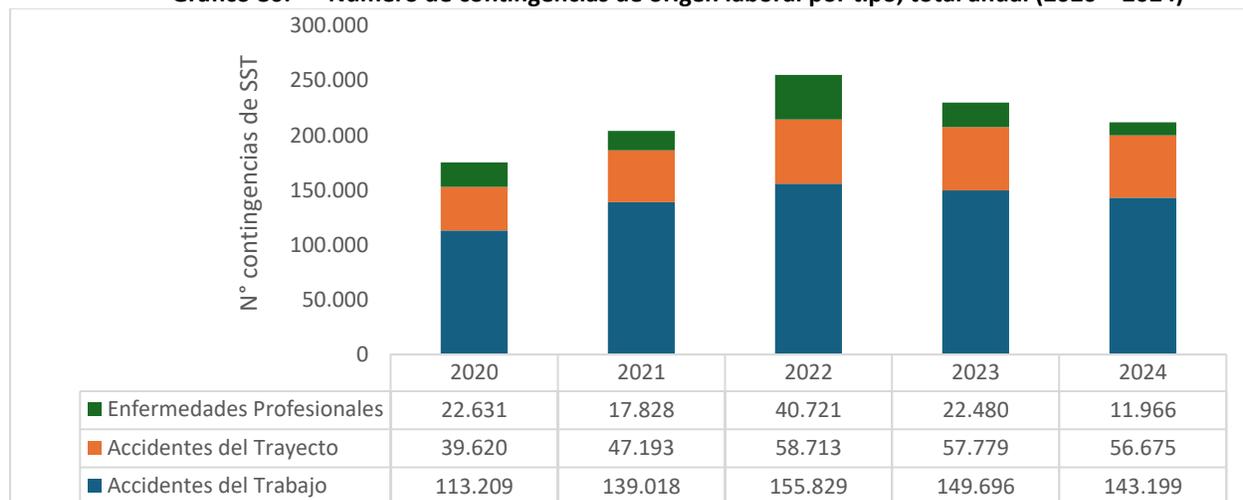
Nota: (1) Incluye Administradores delegados⁸⁰ (2) Corresponde al total de Empresas que declararon cotizaciones, independientemente que las hayan o no pagado. (3) La información incluye empleadores de personal de Servicio Doméstico.

⁸⁰ Los administradores delegados del Seguro Social de la Ley N°16.744 corresponden a entidades empleadoras que cumplen las exigencias legales y reglamentarias para ser autorizadas para tomar a su cargo el otorgamiento de las prestaciones de dicho seguro respecto a sus propios trabajadores, según el DS 101 de 1968 MINTRAB, art. 23 (SUSESO, s.f.)

2. Contingencias de origen laboral: Número de Accidentes del trabajo, del trayecto y enfermedades Profesionales

En el último año, la cantidad total de contingencias registradas fue de **230.572**, lo que representa una disminución de **8%** respecto al año anterior. Por tipo de contingencia, el **68%** corresponde a accidentes del trabajo, el **27%** a accidentes del trayecto y el **6%** a enfermedades profesionales.

Gráfico 80: Número de contingencias de origen laboral por tipo, total anual (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO
 Nota: (1) Corresponde a información de las mutualidades entregadas a SUSESO, dejando fuera al ISL.

Por sexo, para el año 2024 se observó que, del total de **143.199** accidentes del trabajo, el 38% correspondió a mujeres y el 62% a hombres. Por su parte, de un total de **56.675** accidentes del trayecto, el 53% correspondió a mujeres y el 47% a hombres. Finalmente, del total de **11.966** enfermedades profesionales, el 66% corresponde a mujeres y el 34% a hombres.

Gráfico 81: Número de contingencias de origen laboral, según sexo (2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO
 Nota: (1) Corresponde a información de las mutualidades entregadas a SUSESO, dejando fuera al ISL.

Al desagregar por rama de actividad económica, se observa que las ramas con mayor número de accidentes de trabajo corresponden a Comercio (14%), Actividades inmobiliarias y empresariales (12%), Industria manufacturera (12%) y Construcción (11%). En el caso de accidentes del trayecto, las mismas ramas poseen el mayor número de contingencias, con un 15%, 18%, 9% y 9%, respectivamente. Por otra parte, las ramas con mayor número de enfermedades profesionales son Servicios sociales y de salud (23%), Administración pública, defensa y seguridad social (23%) y Enseñanza (11%).

Tabla 20: Número de contingencias de origen laboral, según rama de actividad (2024)

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	ACCIDENTES DEL TRABAJO		ACCIDENTES DEL TRAYECTO		ENFERMEDADES PROFESIONALES	
	N	%	N	%	N	%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	11.333	8%	1.505	3%	202	2%
Pesca	1.516	1%	309	1%	134	1%
Explotación de minas y canteras	636	0%	138	0%	97	1%
Industria Manufacturera	16.995	12%	4.895	9%	703	6%
Suministro de electricidad, gas y agua	400	0%	162	0%	26	0%
Construcción	16.394	11%	5.185	9%	444	4%
Comercio, reparación de vehículos y otros	19.767	14%	8.338	15%	804	7%
Hoteles y restaurantes	10.164	7%	3.407	6%	372	3%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11.862	8%	3.503	6%	292	2%
Intermediación financiera	1.232	1%	1.341	2%	163	1%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	17.720	12%	10.057	18%	877	7%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	11.278	8%	4.805	8%	2.788	23%
Enseñanza	9.495	7%	4.486	8%	1.344	11%
Servicios sociales y de salud	5.695	4%	4.460	8%	2.703	23%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	7.628	5%	3.386	6%	927	8%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	1.070	1%	694	1%	89	1%
Hogares privados con servicio doméstico	14	0%	4	0%	1	0%
Total	143.199	100%	56.675	100%	11.966	100%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Nota: (1) Corresponde a información de las mutualidades entregadas a SUSESO, dejando fuera al ISL.

3. Tasa de accidentabilidad y mortalidad de accidentes laborales

A continuación, se presentan estadísticas relacionadas al nivel de accidentabilidad y mortalidad derivadas de contingencias de accidentes laborales, tanto de trabajo como de trayecto. La tasa de accidentabilidad anual se define como la razón entre el número de accidentes del trabajo o trayecto ocurridos en el año y el promedio mensual de trabajadores protegidos en el año, multiplicada por 100. El número se lee de manera porcentual.

$$\text{Tasa de accidentabilidad: } \frac{(\text{Número de accidentes de trabajo o trayecto ocurridos en el año}) \times 100}{(\text{Promedio mensual de trabajadores protegidos del año})}$$

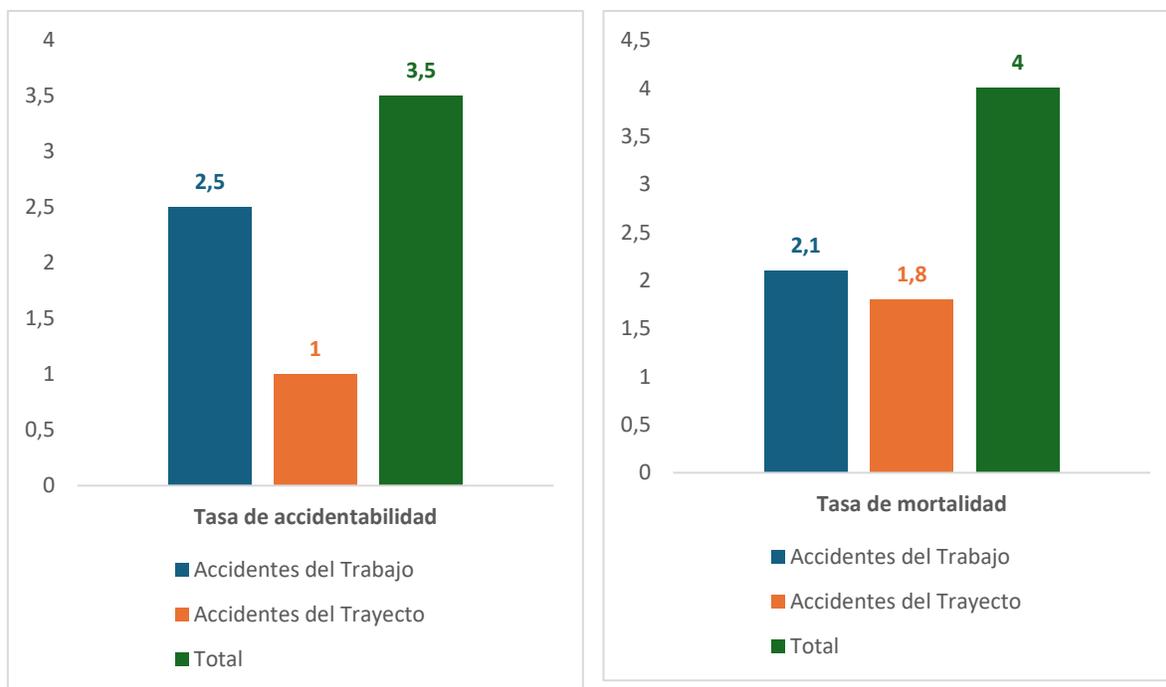
Por otra parte, la tasa de mortalidad anual se define como la razón entre el número de accidentes del trabajo o trayecto con consecuencia fatal, ocurridos en el año, y el promedio mensual de trabajadores protegidos en el año, multiplicada por 100.000. El número se lee por cada 100.000 trabajadores.

$$\text{Tasa de mortalidad: } \frac{(\text{Número de accidentes laborales fatales ocurridos en el año}) \times 100.000}{(\text{Promedio mensual de trabajadores protegidos del año})}$$

La tasa de accidentabilidad anual, para el año 2024, fue de **3,5 por cada 100 trabajadores protegidos**, a nivel total. Al desagregar por mutual, la tasa de accidentabilidad anual de la ACHS fue **3,3**, de la CCHC de **3,4** y del IST de **4,6**, siendo esta última la más alta entre las mutualidades. Al analizar específicamente por tasa de accidentabilidad de accidentes del trabajo, esta correspondió a **2,5**, y en el caso de accidentes del trayecto, a **1**.

La tasa de mortalidad anual, para el año 2024, fue de **4 por cada 100.000 trabajadores protegidos**, a nivel total. Al desagregar por mutual, la tasa de mortalidad anual de la ACHS fue **4,1**, de la CCHC de **3,9**, del IST de **6,4**, y del ISL de **2,9**, siendo esta última la más baja. Al analizar específicamente por tasa de mortalidad de accidentes del trabajo, esta correspondió a **2**, por cada 100.000 trabajadores, y en el caso de accidentes del trayecto, a **1,8** por cada 100.000 trabajadores.

Gráfico 82: Tasa de accidentabilidad y mortalidad anual, según tipo de accidentes (2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Nota: (1) La tasa de accidentabilidad considera solo información de las mutualidades entregadas a SUSESO, dejando fuera al ISL. En tasa de mortalidad, se considera al ISL.

Por otra parte, se observa una disminución en la cantidad de fallecidos por accidentes laborales en el último año. Respecto al año anterior, se registró una disminución de **16%**, pasando de **340** fallecimientos en 2023 a **287** en 2024. Al desagregar por tipo de accidentes, se observa que el **54%** de los fallecidos totales en 2024 corresponden a fallecimientos producidos por accidentes del trabajo, con un total de **154** accidentes con consecuencia fatal, y **46%** a producidos por accidentes del trayecto, con un total de **133** fallecidos. Es importante mencionar que se consideran los trabajadores fallecidos protegidos por el ISL.

Gráfico 83: Número de trabajadores fallecidos por accidentes laborales, según tipo (2020 - 2024)

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

4. Prestaciones asociadas a accidentes laborales y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744

El Seguro de la Ley N°16.744 asociado a accidentes laborales y enfermedades profesionales considera distintos tipos de prestaciones que se entregan tanto a los trabajadores, quienes son potenciales víctimas de alguna contingencia de origen laboral, como a las entidades empleadoras, las cuales son previsoras de los riesgos de un accidente laboral o enfermedad profesional en el espacio de trabajo. Estas se clasifican en: preventivas, médicas y económicas.

4.1. Prestaciones preventivas

Las prestaciones preventivas de la Ley N°16.744 corresponden a todas aquellas actividades técnicas que buscan contribuir a evitar o disminuir los accidentes del trabajo, del trayecto y enfermedades profesionales. Estas se materializan a través de visitas técnicas que realizan los profesionales especializados de los organismos administradores en las entidades empleadoras, las cuales pueden estar dirigidas tanto a trabajadores como a los mismos empleadores, y comprenden analizar los riesgos del ejercicio profesional y generar informes técnicos que determinen medidas y plazos de control de estos riesgos, exámenes de control de trabajadores, análisis de laboratorio y toma de muestras, realizar evaluaciones ambientales y entregar capacitaciones respecto a los riesgos particulares de cada sector.

4.2. Prestaciones médicas

Las prestaciones médicas de la Ley N°16.744 corresponden a todas aquellas atenciones y prestaciones de salud que tienen por objetivo diagnosticar, tratar o realizar un seguimiento de las condiciones de salud de una víctima de accidente del trabajo, accidente del trayecto o enfermedad profesional, de las cuales se tiene derecho por el tiempo que se requiera hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las consecuencias del evento. Estas son otorgadas por el organismo administrador que califica el origen laboral del accidente o enfermedad, incluso cuando la entidad empleadora cambie de organismo administrador o el trabajador cambie de entidad empleadora a una que esté adherida a otro organismo administrador.

Específicamente, las prestaciones médicas que cubre el seguro de la Ley N°16.744 comprenden tanto actividades asistenciales, tales como atención médica, quirúrgica y dental, hospitalización, medicamentos, prótesis, aparatos ortopédicos y rehabilitación, como actividades de reeducación profesional, gastos de traslados y cualquier otro gasto que sea requerido para el otorgamiento de las prestaciones.

Por otra parte, en los casos en que una enfermedad profesional de carácter crónico, definida como aquella enfermedad profesional que provoca consecuencias de salud a largo plazo, que puede agravarse y que requiere tratamiento y cuidados permanentes, los organismos administradores realizan el seguimiento de la enfermedad e ingresan al trabajador a un programa de seguimiento de enfermedad profesional de carácter crónico y entregan las prestaciones que correspondan.

4.3. Prestaciones económicas

Las prestaciones económicas de la Ley N°16.744 corresponden a todos aquellos beneficios económicos con cargo al Seguro del Régimen de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que tienen por objetivo reemplazar la renta o remuneración de los trabajadores víctimas de una contingencia de origen laboral que se encuentren incapacitados para trabajar de manera temporal o permanente, desde el momento en que se efectúa la contingencia.

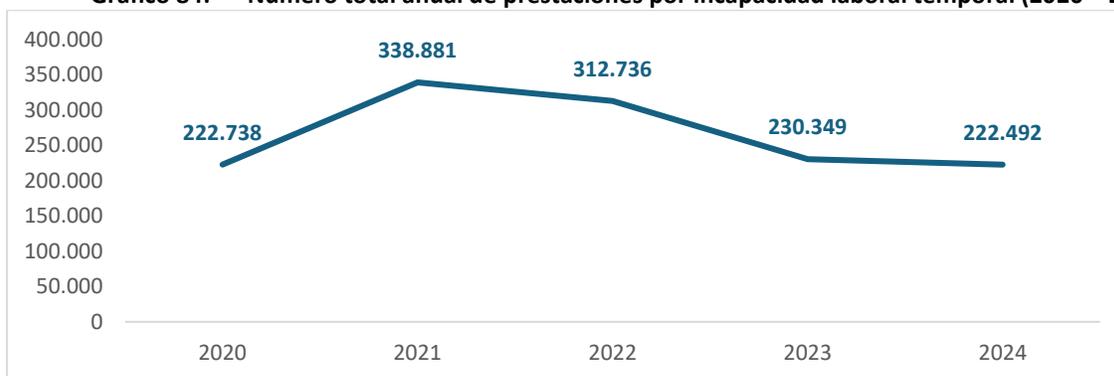
Existen tres dimensiones de prestaciones económicas que comprenden distintos tipos de prestaciones económicas, las cuales son determinadas según las consecuencias generadas producto de una contingencia de origen laboral, correspondientes a:

a) Por incapacidad laboral temporal

- Subsidio de Incapacidad laboral de Ley N°16.744: Subsidio económico que se otorga cuando el trabajador presenta una incapacidad temporal de su capacidad para generar ingresos, producto de un reposo médico, y tiene por objetivo reemplazar su renta o remuneración por toda la duración del tratamiento, desde el día en que se produce la contingencia hasta el día de su recuperación o de su declaración de invalidez, con una duración máxima de 52 semanas, el cual se podrá prorrogar por otras 52 semanas en caso de que sea necesario. Si al cabo de las 52 o 104 semanas, según sea el caso, no se hubiese logrado la recuperación, **se presumirá estado de invalidez.**

Al año 2024, se tuvo un total de **222.492** subsidios de incapacidad laboral iniciados en el año, lo que refleja una trayectoria a la baja en los últimos años y representa una disminución de **3%** respecto al año anterior, coherente con la disminución de contingencias de origen laboral.

Gráfico 84: Número total anual de prestaciones por incapacidad laboral temporal (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

b) Por incapacidad permanente

- Indemnización global: Compensación económica por una sola vez que se otorga cuando el trabajador presenta una incapacidad presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 40% de su capacidad de generar ingresos. El monto se determina en función del porcentaje de incapacidad que se presente, estipulado en el artículo 30 del D.S. N°109 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Pensión de invalidez parcial: Beneficio mensual permanente que se otorga cuando el trabajador presenta una incapacidad presumiblemente permanente, igual o superior al 40% e inferior al 70% de su capacidad de generar ingresos. Esta pensión equivale a un 35% del sueldo base y se incrementa en un 5% por cada hijo causante de asignación familiar, sobre dos, sin que sobrepase el 50% del sueldo base.
- Pensión de invalidez total: Beneficio mensual permanente que se otorga cuando el trabajador presenta una incapacidad permanente igual o superior a un 70% de su capacidad de generar ingresos. Esta pensión equivale al 70% del sueldo base, y se incrementa en un 5% por cada hijo causante de asignación familiar, sobre dos, sin que sobrepase el 100% del sueldo base.
- Suplemento por gran invalidez: Beneficio mensual permanente que se otorga cuando el trabajador requiere auxilio de terceras personas para realizar actos cotidianos. Se suplementa la pensión recibida (alguna de las anteriormente mencionadas) en un 30% mientras se requiera auxilio, y se incrementa en un 5% por cada hijo causante de asignación familiar, sobre dos, sin que sobrepase el 140% del sueldo base.

En el año 2024, se tuvo un total anual de **4.304** indemnizaciones globales por una contingencia de origen laboral, lo que representa una caída de **3%** respecto al año anterior. Por otra parte, en cuanto a las pensiones derivadas de una pérdida permanente de la capacidad laboral, se entregó un promedio de **9.842** pensiones por invalidez parcial al mes, **2.736** pensiones de invalidez total y **675** suplementos por gran invalidez, lo que equivale a un total de **13.253** pensiones por incapacidad permanente pagadas al mes, en promedio, y representa un incremento de **2%** respecto al año anterior.

Tabla 21: Número de prestaciones por incapacidad permanente, según tipo, periodicidad y porcentaje de incapacidad (2020 – 2024)

Dimensión	Número	Tipo	% Incapacidad	2020	2021	2022	2023	2024
Incapacidad permanente	Total anual	Indemnización global	15% - 39%	4.116	3.801	3.725	4.428	4.304
	Promedio mensual	Invalidez Parcial	40% - 69%	9.903	9.885	9.879	9.553	9.842
		Invalidez Total	70% - 100%	3.206	3.091	2.965	2.802	2.736
		Gran Invalidez	40% - 100% con asistencia	664	672	669	641	675
	Subtotal Pensiones Invalidez			13.740	13.773	13.648	13.512	12.996

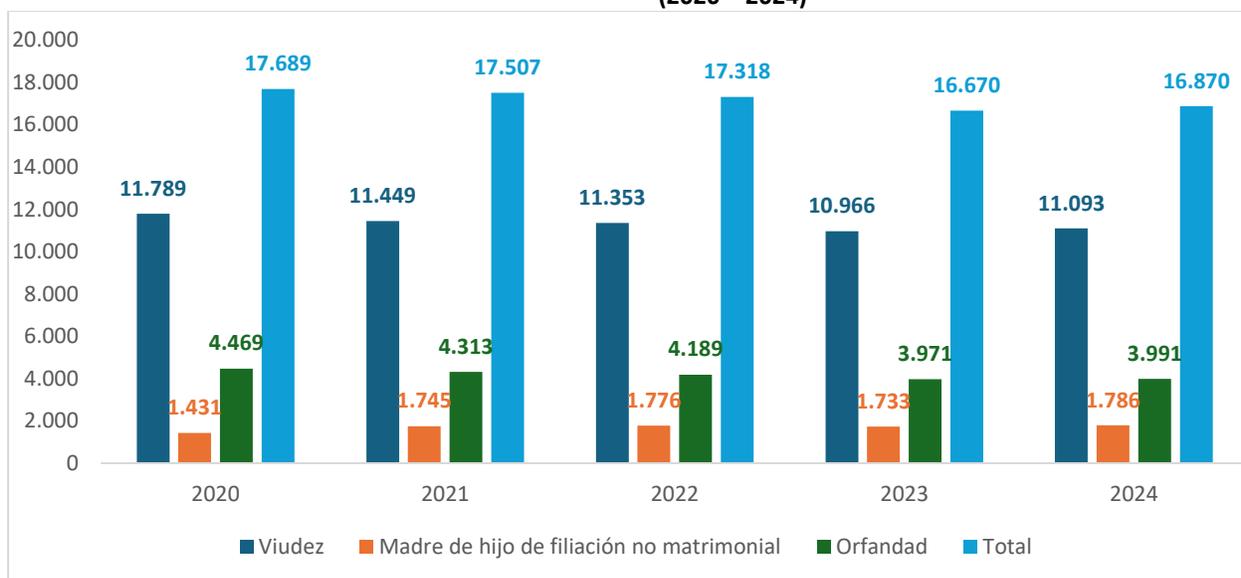
Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

c) Por fallecimiento del trabajador o pensionado inválido

- **Pensión de viudez:** Beneficio mensual permanente que se otorga a la viuda sobreviviente (o viudo inválido) cuando su cónyuge fallece producto de un accidente laboral o enfermedad profesional o que se haya encontrado pensionado por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- **Pensión para madre de hijos de filiación no matrimonial:** Beneficio mensual permanente que se otorga a la madre de hijos sobrevivientes de un trabajador fallecido por una contingencia de accidente laboral o enfermedad profesional o que se haya encontrado pensionado por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- **Pensión de orfandad:** Beneficio mensual permanente que se otorga a hijos sobrevivientes de un trabajador fallecido por una contingencia de accidente laboral o enfermedad profesional o que se haya encontrado pensionado por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En el año 2024, hubo un total de **16.870** pensiones por fallecimiento pagadas al mes en promedio, lo que equivale a un incremento de 1% respecto al año anterior. De este total, **11.093** corresponden a pensiones de viudez, **1.786** a pensiones de madre de hijo de filiación no matrimonial, y **3.991** a pensiones de orfandad, lo que corresponde a un **66%, 11% y 24%**, respectivamente.

Gráfico 85: Número promedio anual de prestaciones por fallecimiento, según tipo (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

d) Otras prestaciones pagadas

El artículo transitorio N°1 de la Ley N°16.744 señala que las personas que hubiesen sufrido alguna contingencia de origen laboral con anterioridad a la fecha de la publicación de la ley, y que a consecuencia de ello hubiesen sufrido una pérdida de su capacidad de generar ingresos superior o igual al 40% y no estuviesen recibiendo otra pensión, tienen derecho a una pensión asistencial. Además, también se considera como beneficiaria de la pensión asistencial a las cónyuges viudas de los pensionados que hubiesen fallecido antes de la vigencia de la Ley 16.744 o de los pensionados de la pensión asistencial al momento de fallecer.

Al año 2023, se paga un promedio mensual de 195 pensiones asistenciales por este concepto, lo que representa una caída de 9% respecto al año anterior y de 40% en los últimos 5 años, respecto a 2020.

e) Pensiones mínimas

Al igual que en el Sistema de Reparto, para las pensiones de la Ley N°16.744, el beneficio de pensión mínima es una prestación económica extraordinaria, que se aplica cuando el beneficiario no alcanza un monto de pensión igual o superior a un monto estipulado en los artículos 24 y 26 de la Ley N°15.386.

Capítulo II: Ley de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (Ley Karin)

El 5 de enero de 2024 se promulgó la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, conocida como Ley Karin. Esta ley tiene por propósito establecer medidas, protocolos, procedimientos y sanciones para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, en el ámbito del acoso y violencia.

La Ley Karin entró en vigor el día 1 de agosto de 2024 y se reglamenta a través de la Circular N°3.813 de SUSESO.

La promulgación de esta ley se ajusta a la reciente ratificación por parte de Chile del Convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo, “Sobre la violencia y acoso”, que busca erradicar estas vulneraciones en los espacios laborales. En esta línea, establece que el rol del Estado radica en respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, adoptando un enfoque inclusivo, integrado y con consideraciones de género.

Específicamente, la Ley Karin establece que las relaciones laborales deberán fundarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo. A su vez, define las siguientes conductas contrarias a este propósito:

- Acoso sexual: El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Acoso laboral: Toda conducta, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro/s trabajador/es, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
- Violencia en el trabajo: Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los/as trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Asimismo, establece las siguientes disposiciones principales:

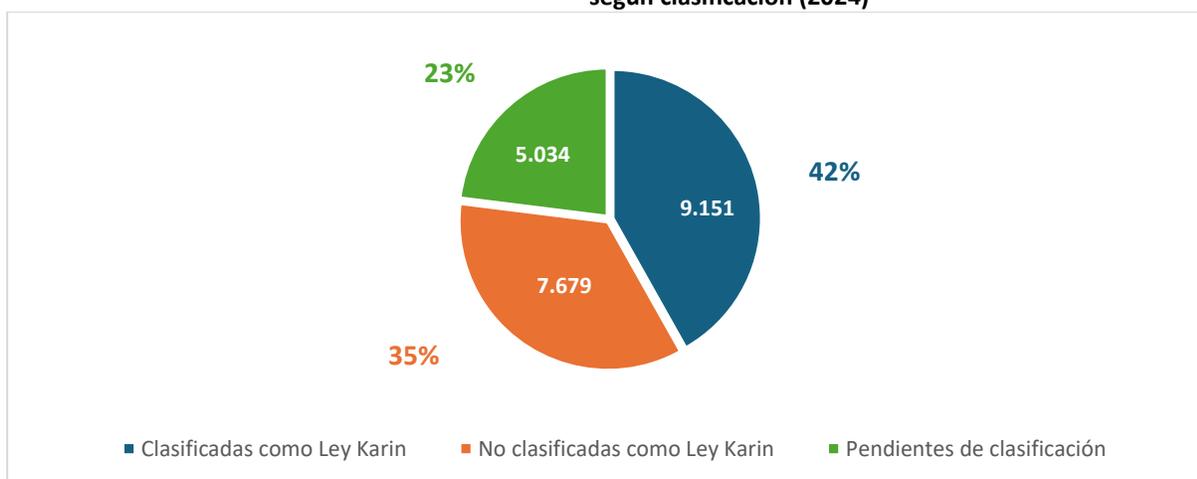
- Tipifica y sanciona las conductas anteriormente mencionadas, tanto en el sector privado como en el sector público.
- Establece la obligatoriedad de contar con un protocolo de prevención y procedimientos para abordar el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. En caso de empleadores que no estén obligados a confeccionar un protocolo propio, deberá poner en conocimiento a sus trabajadores el protocolo dispuesto en la ley.
- Establece procedimientos para la denuncia de acoso laboral.
- Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en el procedimiento de investigación.
- Establece el plazo de 30 días para la investigación de acoso laboral.
- Perfecciona los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público.
- Establece medidas de atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciantes.

1. Solicitudes de denuncias por Ley Karin

En el caso del sector privado, las solicitudes de denuncias pueden realizarse ante el mismo empleador o ante la Dirección del Trabajo. Este último es el organismo responsable de fiscalizar el cumplimiento de la ley por parte de las empresas, verificando a existencia y correcta implementación de protocolos y procedimientos estipulados en la misma. Además, recibe e investiga las solicitudes de denuncias realizadas por los trabajadores y empleadores hacia el organismo, las cuales tienen carácter confidencial. Asimismo, si se determina incumplimiento de la ley por parte del empleador, la DT puede aplicar sanciones administrativas, como multas, o derivar los antecedentes a tribunales para la aplicación de sanciones mayores.

Al 31 de diciembre de 2024, la Dirección del Trabajo informó que el sector privado tuvo un total de **21.864** solicitudes de denuncias por Ley Karin. De este total de solicitudes de denuncias, **9.151** fueron clasificadas como Ley Karin (**42%**), **7.679** fueron no clasificadas como Ley Karin (**35%**) y **5.034** se encuentran pendientes de clasificación (**23%**). Por otra parte, del total de solicitudes de denuncias, **8.299** fueron realizadas a través del canal presencial (38%), **8.997** a través del canal web (**41%**) y **4.568** a través de derivaciones del empleador (**21%**)⁸¹.

Gráfico 86: Número y porcentaje de solicitudes de denuncias por Ley Karin del sector privado, según clasificación (2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de la Dirección del Trabajo

Por otra parte, la Dirección del Trabajo (2025) identificó que, al 31 de diciembre de 2024:

- 67,8% de las solicitudes de denuncias son realizadas por mujeres.
- 86,7% de las solicitudes de denuncias son por causa de acoso laboral.
- La Región Metropolitana concentra la mayor cantidad de solicitudes de denuncias (28,7%), seguida de Valparaíso (14,7%), La Araucanía (7,2%) y Antofagasta (6%).
- Las regiones con menos solicitudes de denuncias son Arica y Parinacota (0,8%), Aysén (2,5%) y Los Ríos (2,9%).
- Los sectores productivos que presentan más solicitudes de denuncias corresponden al Comercio al por mayor y por menor (19,6%), Enseñanza (13,5%), Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo (11,9%) y Actividades de alojamiento y servicios de comida (8,4%).

⁸¹ Datos obtenidos de la Dirección del Trabajo (2025), dispuestos en su presentación "Avances implementación Ley N°21.643", disponible en <https://www.camara.cl/legislacion/comisiones/documentos.aspx?prmid=3330> (enero 2025) y en "Informe de denuncias por "Ley 21.643: Prevención y protección contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo" ingresadas entre el 1° de agosto 2024 y 30 de junio 2025 en la Dirección del Trabajo" (julio 2025), disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-127329_archivo_01.pdf.

Respecto al sector público, las solicitudes de denuncia pueden realizarse ante el servicio público (jefatura superior o canal designado) o ante la Contraloría General de la República. Este último emite reglamentos para la aplicación de la Ley Karin en los organismos públicos y fiscaliza el cumplimiento de la ley. Además, al igual que la Dirección del Trabajo en el caso del sector privado, la Contraloría puede recibir solicitudes de denuncias, cuando el denunciante decide no presentarlas al interior del servicio, y auditar investigaciones al interior de las instituciones. Por último, puede instruir la aplicación de las sanciones, lo que incluye la facultad de sustanciar sumarios administrativos, en los casos que corresponda.

Al 31 de diciembre de 2024, Servicio Civil informó que hubo un total de **5.214** solicitudes de denuncias por Ley Karin en el sector público. De este total, **3.983** fueron presentadas por mujeres, **1.217** por hombres y **14** por personas no binarias, lo que representa un **76%, 23% y 0,3%**, respectivamente. Por otra parte, respecto a la causa, del total de **5.214** solicitudes de denuncias, **3.376** fueron presentadas por acoso laboral, 172 por acoso sexual y 1.666 por violencia en el trabajo, lo que corresponde a un **65%, 3% y 32%** del total, respectivamente⁸².

Tabla 22: Número y porcentaje de solicitudes de denuncias por Ley Karin del sector público, según sexo y causa (2024)

Sexo	Acoso laboral		Acoso sexual		Violencia en el trabajo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mujer	2.545	75%	153	89%	1.285	77%	3.983	76%
Hombre	826	24%	16	9%	375	23%	1.217	23%
No binario	5	0,1%	3	2%	6	0,4%	14	0,3%
Total	3.376	100%	172	100%	1.666	100%	5.214	100%
Proporción según tipo	65%		3%		32%		100%	

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos del Servicio Civil

⁸² Datos obtenidos de la Dirección Nacional de Servicio Civil (2025), dispuestos en su presentación "Avances implementación Ley N°21.643", disponible en https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=338837&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION.

PARTE V

PRESTACIONES ECONÓMICAS DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN

CAPÍTULO I: SUBSIDIO DE INCAPACIDAD LABORAL (SIL)



PARTE V: PRESTACIONES ECONÓMICAS DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN

Capítulo I: Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL)

El Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL), regido por el DFL N°44 de 1978, es un beneficio económico proveniente de una licencia médica autorizada con cargo a la entidad de previsión, que tiene por objetivo cubrir la remuneración o renta de un trabajador mientras presente una suspensión transitoria de la capacidad de trabajo, producto de una contingencia de salud, referida como enfermedad o accidente común⁸³, siempre y cuando se cumplan los requisitos mínimos de afiliación, cotización y acreditación a través de una licencia médica autorizada por el COMPIN.

Este subsidio cubre la remuneración desde el cuarto día si la licencia es igual o inferior a 10 días, por lo que los primeros 3 días no estarían cubiertos, y desde el primer día si la licencia es superior a 10 días. Por otra parte, cuando una licencia es otorgada inmediatamente a continuación de otra licencia previa, por el mismo diagnóstico, se considera como una sola licencia para efectos de determinar el número de días a pagar por el subsidio, así como para el cálculo del monto del subsidio.

Por otra parte, el subsidio se deriva directamente de licencia médica autorizada por una enfermedad o accidente común, por lo que no está considerado dentro del régimen de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y se financia con cargo a la cotización obligatoria para el respectivo régimen de prestaciones de salud. Además, este subsidio considera permisos de descanso maternales que serán especificados en la siguiente sección.

Los requisitos para obtener el subsidio son:

- Contar con una licencia médica emitida por un profesional de salud y autorizada por el Compín si está afiliado a Fonasa o la Isapre en que se encuentra afiliado.
- Tener 6 meses de afiliación previsional anteriores al mes en que se inicia la licencia.
- Tener 3 meses de cotización dentro de los 6 meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica, el equivalente a 90 días de cotizaciones. Para el caso de trabajadores contratados por día, turnos o jornadas, se requieren 30 días de cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los 180 días anteriores a la licencia.
- Tener un contrato de trabajo vigente.
- Licencia no derivada de una enfermedad o accidente proveniente del trabajo, los cuales están regidos por la Ley N°16.744.

Los beneficiarios del subsidio son todos los trabajadores dependientes del sector privado e independientes, que se encuentren acogidos a algún sistema previsional. Por otra parte, los trabajadores del sector público tienen derecho a mantener su remuneración durante los periodos de incapacidad laboral, independientemente de los días por los que se otorga la licencia médica. Sin embargo, las entidades empleadoras públicas tienen derecho a recuperar el monto del subsidio, desde las entidades pagadoras del subsidio a la que se encuentre afiliado el trabajador (Isapre o Fonasa), bajo el mismo cálculo aplicado a trabajadores dependientes del sector privado.

Las entidades que participan en la administración del subsidio son:

- Las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o las Unidades de Licencias Médicas según corresponda, respecto de los afiliados a FONASA que no estén afiliados a alguna CCAF. En este caso, la Subsecretaría de Salud Pública centraliza el pago de los subsidios otorgados a estos afiliados.
- Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) respecto de sus afiliados no afiliados a ISAPRE, con la sola excepción de la autorización de licencias médicas que dan origen a subsidios por el COMPIN.

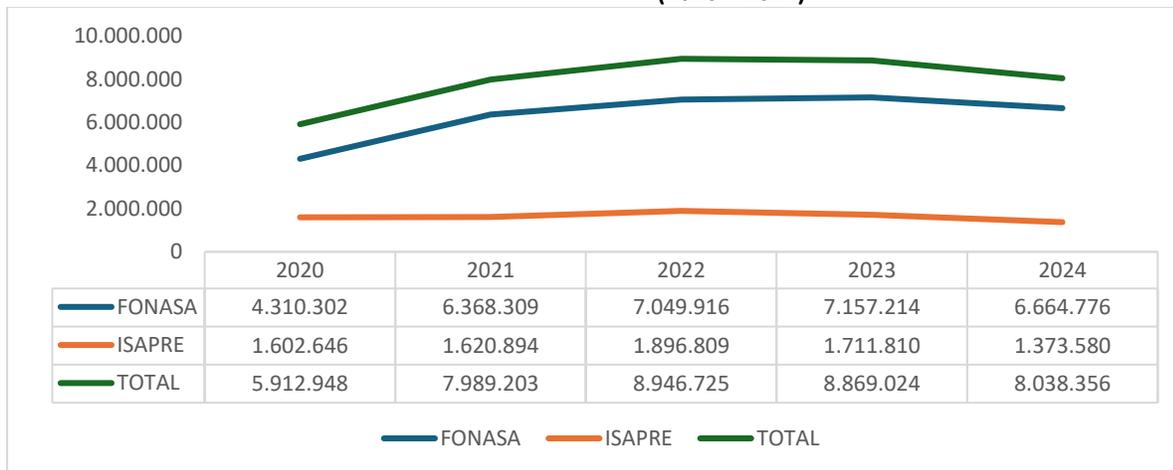
⁸³ Enfermedad o accidente común refiere a toda enfermedad o accidente que no sean sufridos a causa de una situación, condición o factor laboral, es decir, que no corresponda a un accidente del trabajo, accidente del trayecto ni enfermedad profesional.

[Volver al índice](#)

- Las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) respecto de sus afiliados.

A continuación, se presentan las estadísticas del Subsidio de Incapacidad Laboral. En 2024, se entregó un total de **8.038.356** subsidios de incapacidad laboral, número equivalente a la cantidad de licencias médicas aprobadas en el año, lo que representa una caída de **9%** respecto al año anterior y un aumento de **35%** en los últimos 5 años. Es importante mencionar que, como se muestra en mayor detalle en la serie presentada en el archivo Excel adjunto, desde el año 2021 hubo un aumento considerable de los subsidios otorgados respecto a todos los años anteriores, no solo respecto a 2020.

Gráfico 87: Número de Subsidios de Incapacidad Laboral autorizados, según seguro de salud (2020 – 2024)

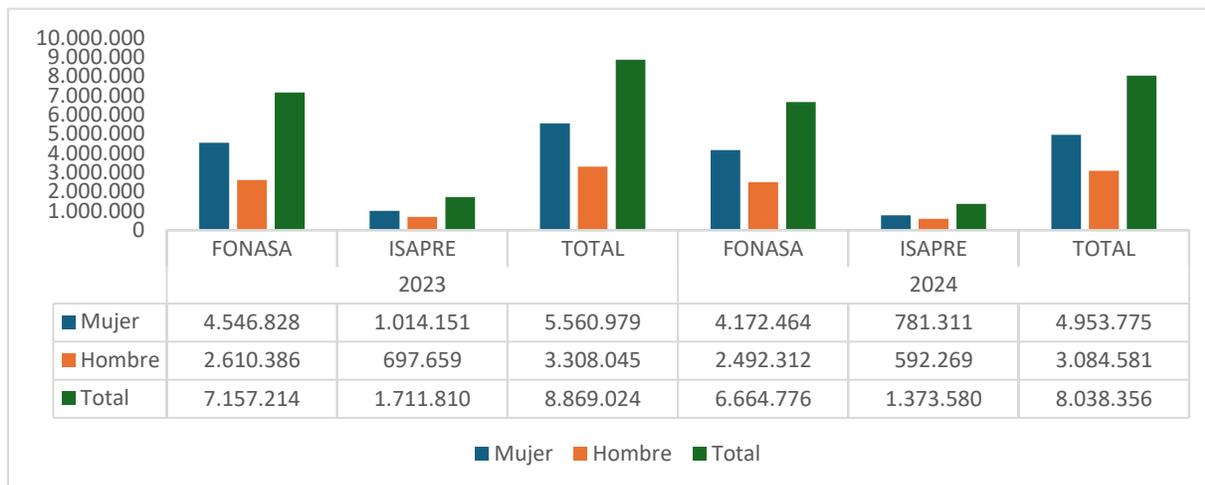


Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO
 Nota: (1) Número de SIL otorgados es equivalente al número de licencias médicas autorizadas.

[Volver al índice](#)

Al considerar mayores desagregaciones, solo se encuentra disponible información de los años 2023 y 2024. Al desagregar por seguro de salud, en el último año, hubo un total de **6.664.776** subsidios autorizados por Fonasa, mientras que hubo **1.373.580** por Isapre, lo que representa un **83% y 17%** del total, respectivamente. Al desagregar por sexo, en el último año, **4.953.775** fueron otorgados a mujeres y **3.084.581** fueron otorgados a hombres, lo que corresponde a un **62% y 38%** del total, respectivamente.

Gráfico 88: Número de Subsidios de Incapacidad Laboral autorizados, según seguro de salud y sexo (2023 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO
 Nota: (1) Número de SIL otorgados es equivalente al número de licencias médicas autorizadas.

PARTE VI

PRESTACIONES MATERNALES Y PATERNALES

CAPÍTULO I: SUBSIDIO LABORAL POR DESCANSO
MATERNAL

CAPÍTULO II: SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE
NIÑOS Y NIÑAS AFECTADOS POR UNA CONDICIÓN
GRAVE DE SALUD (LEY SANNA)



PARTE VI: PRESTACIONES MATERNALES Y PATERNALES

Capítulo I: Subsidio laboral por descanso maternal

Los subsidios por incapacidad laboral derivados de los permisos de descanso de maternidad, establecidos por derecho en los artículos 195, 196, 197, 198, 199 y 200 del Código del Trabajo, corresponden a beneficios económicos con cargo fiscal, que tienen por objetivo reemplazar la remuneración de la madre o padre trabajadores cuando se encuentren ausentes de su trabajo por motivos de descanso maternal. Estos subsidios se financian con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Seguro de Cesantía, a través del Subsidio de Incapacidad Laboral.

El subsidio de incapacidad laboral por descanso maternal es financiado por recursos fiscales, a través del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Seguro de Cesantía, el cual entrega los recursos a las entidades pagadoras (Fonasa, Isapre y CCAF) para otorgar los subsidios en los casos que corresponda. Sin embargo, existen algunas excepciones de descanso maternal que también se financian con cargo a la cotización obligatoria de salud, al igual que el Subsidio de Incapacidad Laboral por origen común (SIL). A continuación, se presentan todos los tipos con sus respectivas características.

1. Tipos

1.1. Subsidio por incapacidad laboral prenatal

El Subsidio por incapacidad laboral prenatal es un beneficio económico que se entrega a través del Subsidio de Incapacidad Laboral, que se paga a las trabajadoras embarazadas en reemplazo de su remuneración, en caso de trabajadoras del sector privado, o en reemplazo de su renta, en caso de trabajadoras independientes, desde 42 días (6 semanas) antes de la fecha estimada de parto o en alguno de los tipos de descanso prenatal tipificado, en los casos que corresponda. Respecto a las trabajadoras dependientes del sector público, en los casos de descansos o permisos de protección a la maternidad, tienen derecho a la mantención de sus remuneraciones. Asimismo, los trabajadores públicos (incluidos Dipreca y Capredena) tienen derecho a la mantención durante el permiso, sin necesidad de optar al subsidio. Los requisitos para acceder a este beneficio son los mismos establecidos para el Subsidio de Incapacidad laboral.

Los tipos de descanso prenatal son:

- **Descanso prenatal:** descanso al cual la trabajadora tiene derecho a partir de los 42 días (6 semanas) previos a la fecha estimada de parto.
- **Descanso prenatal suplementario:** descanso al cual la trabajadora tiene derecho cuando se produce una enfermedad durante el embarazo, como consecuencia de este. La enfermedad debe ser acreditada por un certificado médico y su duración será fijada según las atenciones médicas preventivas o curativas que requiera.
- **Descanso prenatal prorrogado:** descanso al cual la trabajadora tiene derecho entre el período que media de la fecha de parto estimada y la fecha posterior del parto efectivo cuando éste se produce después de la fecha estimada por la cual se consideró el permiso de descanso prenatal.

En cuanto al financiamiento, el subsidio por incapacidad laboral prenatal se paga con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Seguro de Cesantía, el cual se financia con recursos fiscales.

1.2. Subsidio por incapacidad laboral postnatal

El Subsidio maternal postnatal es un beneficio económico que se paga a través del Subsidio de Incapacidad Laboral, que se paga a las trabajadoras en reemplazo de su remuneración, en caso de trabajadoras del sector privado, o en reemplazo de su renta, en caso de trabajadoras independientes, por 84 días (12 semanas) después del parto o en alguno de los tipos de descanso postnatal tipificado, en los casos que corresponda. En caso de trabajadoras dependientes del sector público, en los casos de descansos o permisos de protección a la maternidad, tienen derecho a la mantención de sus remuneraciones. Asimismo, los trabajadores públicos (incluidos Dipreca y Capredena) tienen derecho a la mantención durante el permiso, sin necesidad de optar al subsidio. Sin embargo, los empleadores del sector público tienen derecho a recuperar el monto del subsidio desde la institución pagadora pertinente. Los requisitos para acceder a este beneficio son los mismos establecidos para el Subsidio de Incapacidad laboral.

Los tipos de descanso postnatal son:

- **Descanso postnatal:** descanso al cual la trabajadora tiene derecho durante 84 días (12 semanas) después del parto. Sin embargo, las condiciones del o los bebés pueden extender este plazo, en los casos:
 - o Cuando nace un bebé antes de iniciada la semana número 33 de gestación, o si el niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal corresponde a 18 semanas.
 - o Cuando nacen 2 o más bebés, el periodo de descanso postnatal se incrementa en 7 días corridos, por cada niño nacido a partir del segundo.
- **Descanso postnatal prolongado:** descanso al cual la trabajadora tiene derecho cuando se produce una enfermedad, comprobada con certificado médico, como consecuencia del alumbramiento que impide regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal. Este descanso se prolonga por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

En cuanto al financiamiento, el descanso postnatal se paga con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Seguro de Cesantía, el cual se financia con recursos fiscales.

El año 2011, mediante la Ley N°20.545, se creó el **permiso postnatal parental**, que extendió en 12 semanas el período de descanso maternal posterior al parto, totalizando de esta forma 24 semanas de permiso con derecho a pago de subsidio con cargo fiscal para las mujeres trabajadoras. Además, se incorporó el derecho del padre trabajador para ejercer activamente un rol de corresponsabilidad en el cuidado de su hijo, otorgándole la posibilidad de gozar de un permiso con derecho a pago de subsidio, si la madre así lo autoriza. Este permiso también se financia con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Seguro de Cesantía.

Además, en el año 2022, con motivo de la Alerta Sanitaria, se crearon dos extensiones del permiso postnatal parental, estipuladas en las leyes N°21.474 y N°21.510, de 60 días adicionales al permiso postnatal parental terminado entre el 1 de mayo y 30 de septiembre y entre 1 de octubre y 30 de diciembre de 2022, respectivamente, las cuales también fueron financiadas con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Seguro de Cesantía.

1.3. Subsidio por incapacidad laboral por enfermedad grave de niño menor a 1 año

El subsidio por enfermedad grave de niño menor a 1 año es un beneficio económico que se paga a través del Subsidio de Incapacidad Laboral, que financia el permiso de ausencia laboral, otorgado a las madres trabajadoras de un niño menor de un año que posea una enfermedad, que se extiende por 7 días prorrogables y continuos de 7 en 7, hasta completar un total de 30 días. En cuanto al financiamiento, el subsidio por enfermedad grave de niño menor a 1 año se paga con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Seguro de Cesantía, el cual se financia con recursos fiscales. Asimismo, los trabajadores públicos (incluidos Dipreca y Capredena) tienen derecho a la mantención durante el permiso, sin necesidad de optar al subsidio. Sin embargo, los empleadores del sector público tienen derecho a recuperar el monto del subsidio desde la institución pagadora pertinente. Los requisitos para acceder a este beneficio son los mismos establecidos para el Subsidio de Incapacidad laboral.

Los beneficiarios de este subsidio son:

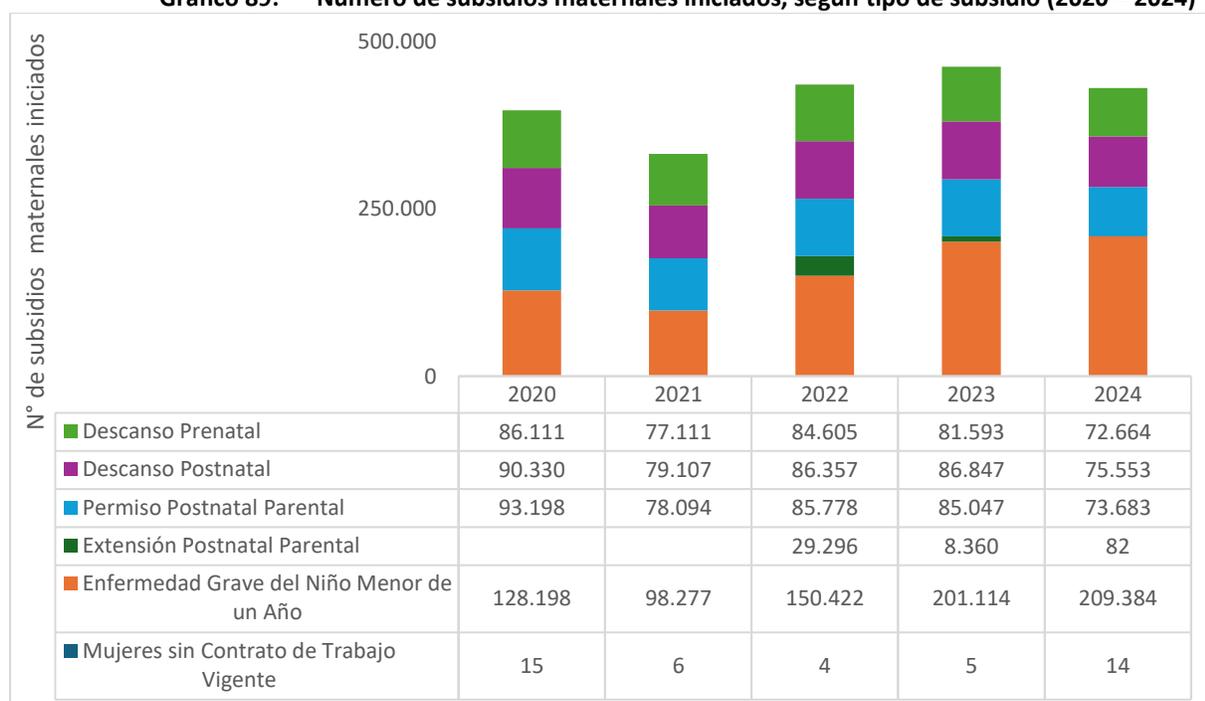
- Trabajadoras madres dependientes del sector privado o independientes, que estén acogidas a un sistema previsional
- A elección de la madre, también pueden ser beneficiarios los padres trabajadores dependientes o independientes afectos a algún sistema previsional.
- Trabajadores padres cuando la madre haya fallecido o él tenga la tuición del menor por sentencia judicial.
- También tiene derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor, respecto de a quien se le haya otorgado judicialmente la tuición.

2. Cobertura subsidios por incapacidad laboral maternales

En el año 2024, hubo un total de **431.380** subsidios maternales iniciados, lo que representa una caída de 7% respecto al año anterior, el cual tuvo un total de **462.966**. Del total de 2024, el **17%** corresponde a descanso prenatal, el **18%** a descanso postnatal, el **17%** a permiso postnatal parental, el **0,02%** a extensión del postnatal parental, el **49%** a subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año y **0,003%** a subsidio de mujeres sin contrato de trabajo vigente. Este último está destinado a mujeres que iniciaron el subsidio y durante este terminó su contrato de trabajo, manteniendo el subsidio.

En cuanto a la evolución de la cantidad de subsidios en los últimos 5 años, se observa una disminución en subsidios por descanso prenatal, postnatal, permiso postnatal parental y extensión de postnatal, mientras que los subsidios por enfermedad grave de niño menor a 1 año aumentaron. Por último, en el caso de subsidios de mujeres sin contrato de trabajo vigente, si bien disminuyó levemente respecto 2020, aumentó abruptamente respecto al año anterior.

Gráfico 89: Número de subsidios maternales iniciados, según tipo de subsidio (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Por otra parte, en la siguiente tabla se presenta el número de subsidios, el número de días pagados y el promedio de días por subsidio pagados, según tipo de subsidio, para el año 2024. La mayor cantidad fue reportada por el subsidio a mujeres sin contrato de trabajo vigente, con un promedio de 111 días por subsidio y 1.556 días pagados, seguido por el Permiso Postnatal Parental, con un promedio de 86 días por subsidio y un total de 6.336,777 días pagados.

Tabla 23: Número de subsidios, días y promedio de días por subsidio de subsidios maternos pagados, según tipo de subsidio (2024)

Tipo de subsidio	Total		
	N° subsidios	N° días	Promedio de días por subsidio
Descanso Prenatal	72.664	2.981.667	41
Descanso Postnatal	75.553	5.662.121	75
Permiso Postnatal Parental	73.683	6.336.777	86
Extensión Postnatal Parental	82	2.394	29
Enfermedad grave del niño menor a un año	209.384	2.990.143	14
Mujeres sin contrato de trabajo vigente	14	1.556	111
Total	431.380	17.974.658	42

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Nota (1) El descanso prenatal no incluye descanso prenatal suplementario ni prorrogado, y el descanso postnatal no incluye descanso postnatal prolongado. A su vez, la extensión de postnatal parental considera extensiones de leyes N°21.474 y N°21.510).

3. Cobertura subsidios traspasados al padre

En relación con el número de subsidios paternales traspasados, del total de **73.765** permisos de postnatal parental (considerando las extensiones del permiso) en 2024, **175** fueron traspasados al padre, lo que representa 0,24% del total. En los últimos 5 años, la proporción que representan los permisos traspasados respecto al total de permisos de postnatal ha aumentado de manera sutil, desde un 0,21% del total en 2020 a 0,24% en 2024.

Gráfico 90: Número de permisos de postnatal parental traspasados al padre (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Nota: (1) Desde el año 2022, se consideran adicionalmente las extensiones del permiso de postnatal parental (Ley N°21.474 y N°21.510)

Capítulo II: Seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud (Ley SANNA)

La Ley N°21.063 de 2017, conocida como Ley SANNA, crea un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, con el objetivo de que estos puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado para dedicarse al cuidado o acompañamiento de sus hijos, y puedan recibir un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración mensual durante dicho periodo.

Las contingencias de salud protegidas por el seguro son: Cáncer, con cobertura a contar del 1° de febrero de 2018. Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, con cobertura a contar del 1° de julio de 2018. Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte, con cobertura a contar del 1° de enero de 2020. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente, con cobertura a contar del 1° de diciembre de 2020. Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios, con cobertura desde el 28 de septiembre de 2023.

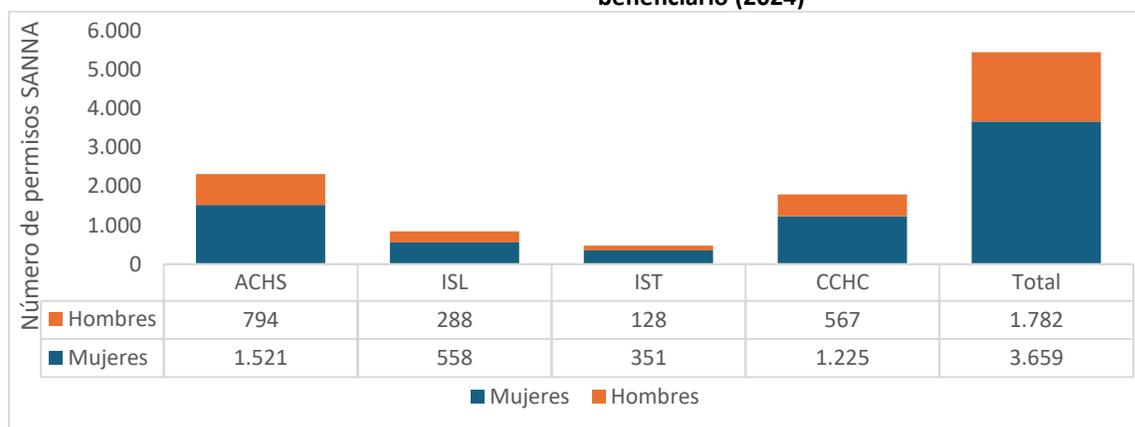
Los trabajadores protegidos por el seguro son: Trabajadores dependientes del sector privado con Código del Trabajo, trabajadores públicos, independientes obligados a cotizar y trabajadores y trabajadoras temporales cesantes. Se excluyen de la protección del Seguro los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile (artículo 2° letra b) de la Ley N°21.063). Lo anterior, es sin perjuicio del derecho de los funcionarios y trabajadores civiles de estas Instituciones, regidos por el Código del Trabajo o por el Estatuto Administrativo.

Los causantes del seguro son:

- Niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años, tratándose de las contingencias cáncer, trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos y fase o estado terminal de la vida.
- Niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 años, tratándose de la contingencia accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

A nivel total, **5.441** permisos SANNA fueron autorizados en 2024, de los cuales **1.782** fueron destinados a hombres y **3.659** a mujeres, equivalente a un 32% y 67%, respectivamente. Al desagregar por entidad pagadora, se observa que **2.315** subsidios SANNA fueron entregados por la ACHS, **846** por el ISL, **479** por el IST y **1.792** por la Mutual de Seguridad, correspondiente a **43%, 16%, 9% y 33%**, respectivamente.

Gráfico 91: Número de permisos SANNA autorizados, según entidad pagadora y sexo del beneficiario (2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO
 Nota: (1) Número corresponde al número de licencias autorizadas con derecho a pago de subsidio.

PARTE VII

PRESTACIONES FAMILIARES

CAPÍTULO I: CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR

CAPÍTULO II: BENEFICIOS DE APOYO FAMILIAR

CAPÍTULO III: BENEFICIOS FAMILIARES PARA PENSIONADOS



PARTE VII: PRESTACIONES FAMILIARES

Capítulo I: Cajas de Compensación de Asignación Familiar

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), regidas bajo el marco de la Ley N°18.833 de 1989, son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que tienen por objetivo administrar prestaciones de seguridad social a sus afiliados, tales como pagar beneficios y subsidios, otorgar créditos sociales y otras prestaciones.

Se puede afiliarse a las CCAF de manera individual, en el caso de pensionados, y de manera colectiva, en el caso de la afiliación de una entidad empleadora junto a sus trabajadores. En el caso de pensionados, su afiliación debe realizarse directamente en las oficinas de la respectiva CCAF y significará el descuento mensual de una cuota, que puede alcanzar el 2% de su pensión, y un periodo mínimo de afiliación de 6 meses, ya sea para cambio de CCAF o para desafiliación del sistema. A su vez, los trabajadores independientes⁸⁴ podrán afiliarse individualmente, siempre y cuando hayan cotizado para pensiones y salud en los últimos 30 días, y que la CCAF los contemple en sus estatutos como beneficiarios de los regímenes de prestaciones adicionales, de crédito social y complementarias.

Por otro lado, para que una entidad empleadora pueda afiliarse, ya sea una institución pública o privada, debe realizarse de manera colectiva, por lo que se requiere tanto la voluntad del empleador como el acuerdo de los trabajadores, derivado de una asamblea convocada especialmente para tal efecto, con la aprobación de la mayoría absoluta de los trabajadores definida por votación.

En particular, las CCAF administran tres tipos de prestaciones de seguridad social:

- i. **Prestaciones legales:** Las CCAF reciben una parte de los fondos de seguridad social, transferidos por el Estado, con objetivo de delegarles su administración y concesión de beneficios. En virtud de lo anterior, las CCAF tienen la responsabilidad de pagar a las personas afiliadas los siguientes beneficios: asignación familiar, subsidios por incapacidad común y subsidio por incapacidad laboral temporal (a través de licencias médicas), pago de prenatal y postnatal, licencias por enfermedad grave de niño menor de un año, y subsidio de cesantía.
- ii. **Prestaciones de bienestar social y adicionales:** Además de lo anterior, las CCAF entregan beneficios de carácter social a sus afiliados, los cuales comprenden préstamos de dinero con características especiales, denominados créditos sociales, prestaciones adicionales de bienestar social, tales como bonos por fallecimiento, matrimonio, nacimiento, escolaridad, becas de estudio, convenios médicos y uso de centros vacacionales o recreacionales.
- iii. **Prestaciones complementarias:** Las CCAF también pueden establecer regímenes de beneficios complementarios, financiados con fondos proporcionados por el empleador, los trabajadores o ambos, y que comprenden seguros médicos, descuentos en tiendas comerciales, servicios y farmacias, y convenios con asociaciones de pensionados.

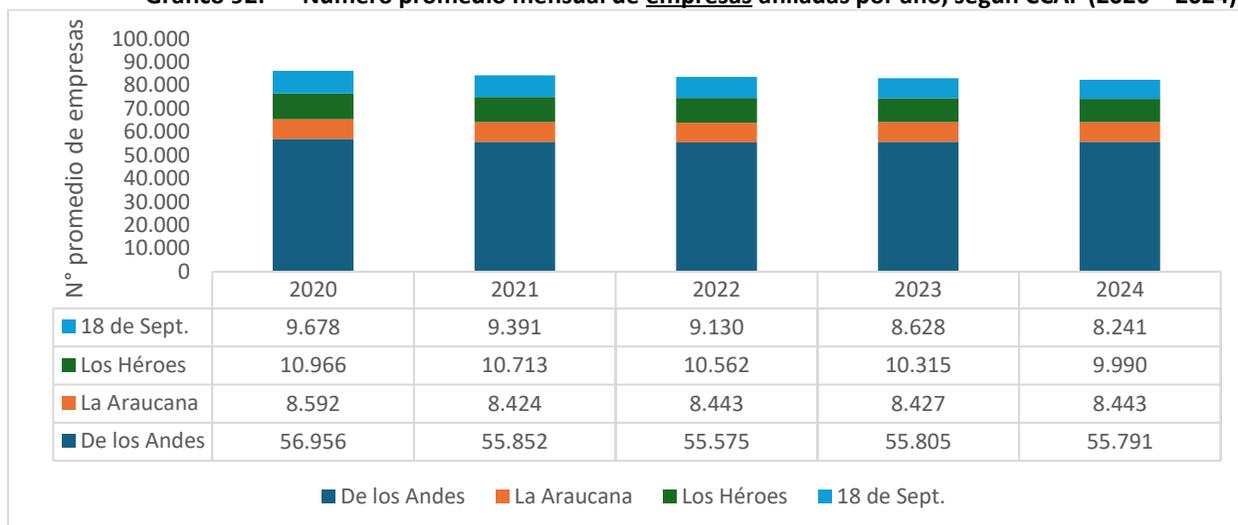
En Chile actualmente hay 4 CCAF: 18 de septiembre, Los Héroes, La Araucana y de Los Andes.

⁸⁴ En el marco de la reglamentación de las CCAF, se entiende por trabajador independiente a quien desarrolle una actividad por la cual se reciba rentas del trabajo contempladas en el Art. 42, N°2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Afiliados

Al año 2024, existe un total de **82.464** empresas afiliadas por mes, en promedio. Del total de empresas afiliadas, 55.791 pertenecen a la Caja de Los Andes, lo que representa un **68%** del total, **8.443** a la Caja La Araucana, equivalente a un **10%**, **9.990** a la Caja Los Héroes, correspondiente a un **12%**, y **8.241** a Caja 18 de septiembre, siendo el **10%** restante.

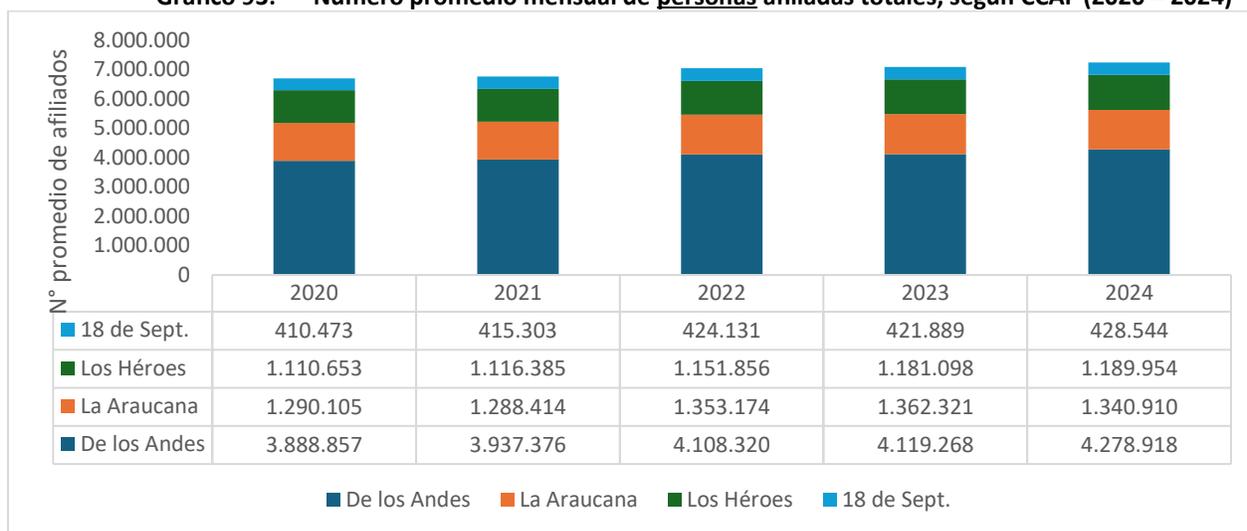
Gráfico 92: Número promedio mensual de empresas afiliadas por año, según CCAF (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Al año 2024, existe un promedio de **7.238.325** personas afiliadas por mes, considerando tanto afiliados trabajadores como pensionados, y equivale a un incremento de **2%** respecto al año anterior, el cual tuvo un total de **7.084.576** personas afiliadas totales. Asimismo, en el año 2024, del total de afiliados, **4.278.918** pertenecen a la Caja de Los Andes, lo que representa un **59%** del total, **1.362.321** a la Caja La Araucana, equivalente a un **19%**, **1.189.954** a la Caja Los Héroes, correspondiente a un **16%**, y **428.544** a Caja 18 de septiembre, significando el **6%** restante.

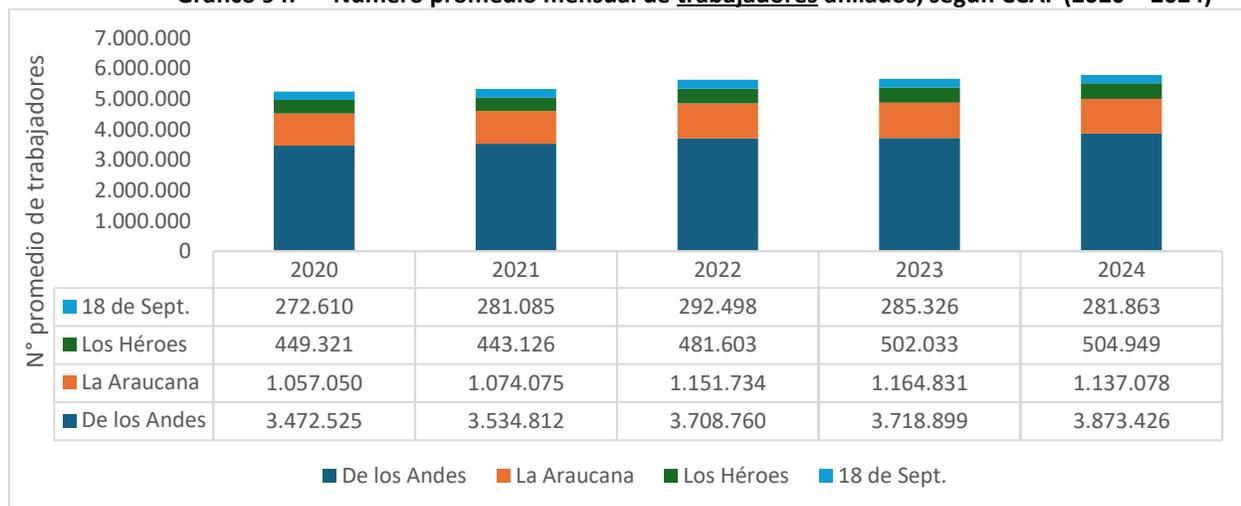
Gráfico 93: Número promedio mensual de personas afiliadas totales, según CCAF (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Al desagregar por tipo de afiliado (trabajadores, pensionados), vemos que al año 2024 existe un promedio de **5.797.316** trabajadores afiliados por mes, lo que representa un **80%** del total de personas afiliadas al sistema. Además, este número representa un incremento de **2%** respecto al año anterior, el cual tuvo un total de **5.671.088** trabajadores afiliados. Asimismo, en el año 2024, del total de trabajadores afiliados, el **67%** pertenecen a la Caja de Los Andes, el **20%** a la Caja La Araucana, el **9%** a la Caja Los Héroes, y **5%** a la Caja 18 de septiembre.

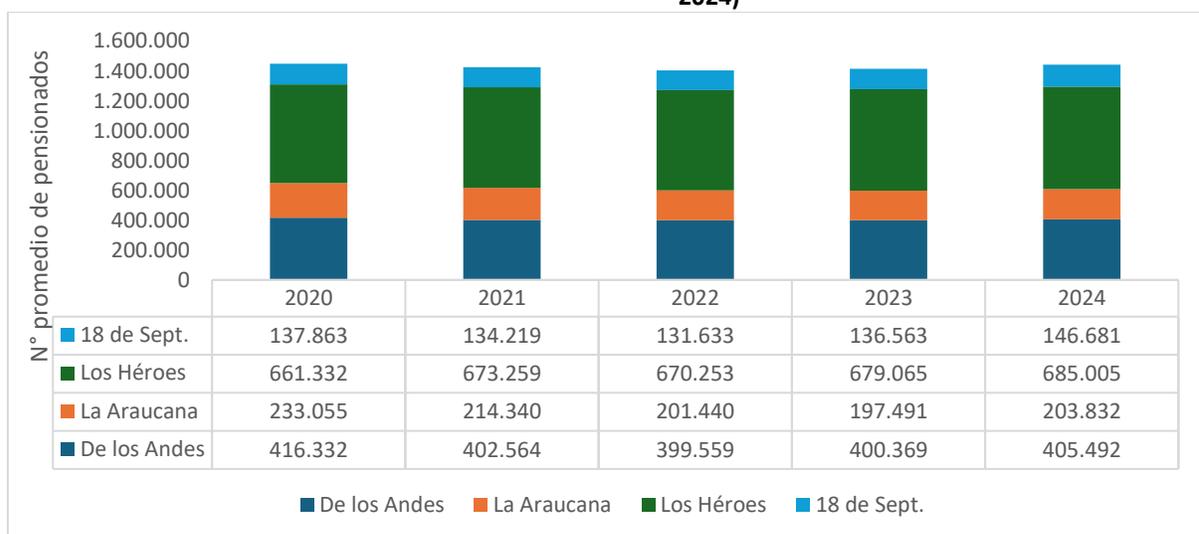
Gráfico 94: Número promedio mensual de trabajadores afiliados, según CCAF (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Al año 2024, existe un promedio de **1.441.010** pensionados afiliados por mes, lo que representa un **20%** del total de personas afiliadas al sistema. Además, este número representa un incremento de **2%** respecto al año anterior, el cual tuvo un total de **1.413.488** pensionados afiliados. Asimismo, en el año 2024, del total de pensionados afiliados, el **28%** pertenecen a la Caja de Los Andes, el **14%** a la Caja La Araucana, el **48%** a la Caja Los Héroes, y el **10%** a Caja 18 de septiembre.

Gráfico 95: Número promedio mensual de pensionados afiliados por año, según CCAF (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

2. Créditos otorgados

Al año 2024, el número total de créditos corresponde a **1.780.455**, de los cuales **1.465.410** fueron otorgados a trabajadores y **315.045** a pensionados, equivalente a **82%** y **18%**, respectivamente. Respecto al año anterior, el número de créditos otorgados a trabajadores aumentó un **23%**, mientras que el número de créditos otorgados a pensionados aumentó **10%**, respecto al mismo año.

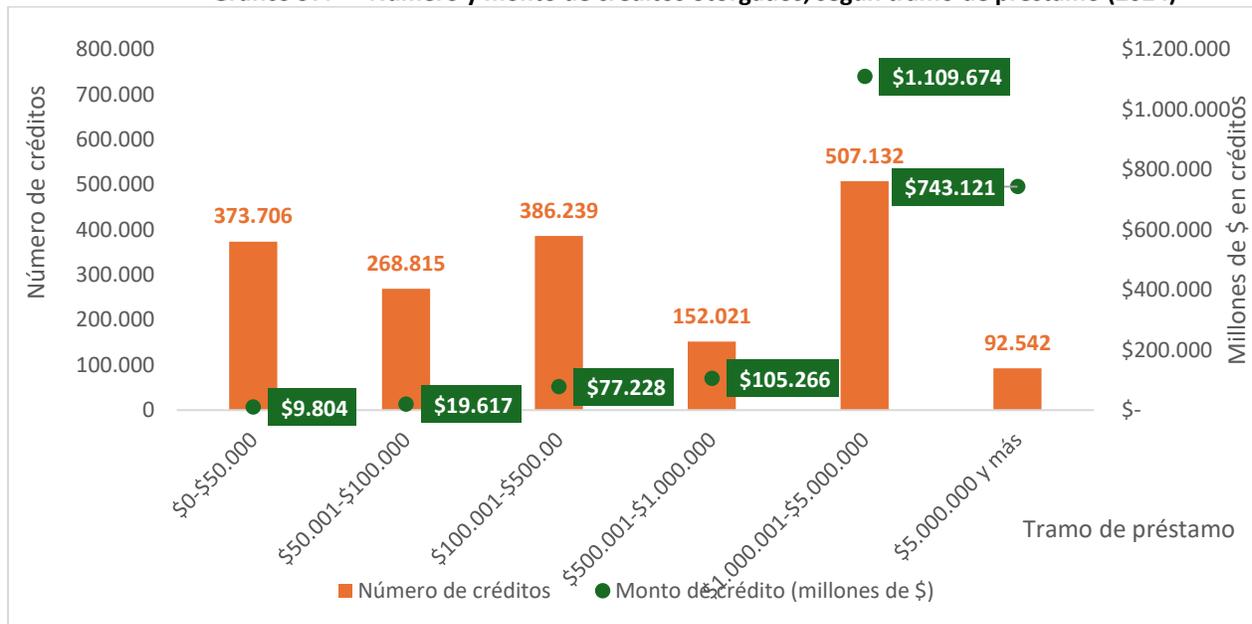
Gráfico 96: Número total de créditos de consumo otorgados por las CCAF, según tipo de afiliado (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

De los **1.780.455** créditos otorgados totales, el **21%** fueron créditos de montos entre \$0 y \$50.000, **15%** de montos entre \$50.001 y \$100.000, el **22%** entre \$100.001 y \$500.000, el **9%** entre \$500.001 y \$1.000.000, el **28%** entre \$1.000.001 y \$5.000.000 y **5%** de \$5.000.001 o más. Por otra parte, un total de **\$2.064.710** millones fue desembolsado en créditos, de los cuales **0,5%** fueron destinados a créditos del primer tramo, **1%** al segundo, **4%** al tercero, **5%** al cuarto, **54%** al quinto y **36%** al último.

Gráfico 97: Número y monto de créditos otorgados, según tramo de préstamo (2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Nota: (1) Valores se encuentran en millones de pesos de diciembre de 2024.

Del total de **1.780.455** créditos, **1.359.267** fueron otorgados por la Caja Los Andes, siendo la mayor cantidad según entidad pagadora, **141.739** por Caja La Araucana, **201.886** por Caja Los Héroes y **77.563** por Caja 18 de septiembre, siendo esta última la menor cantidad, correspondientes a **76%**, **8%**, **11%** y **4%**, respectivamente. En cuanto al monto asociado a créditos, según entidad pagadora, de los **\$2.064.710** millones totales otorgados, **\$1.335.263** millones fueron entregados por Caja Los Andes, **\$265.445** millones por Caja La Araucana, **\$326.294** millones por Caja Los Héroes y **\$137.708** por Caja 18 de septiembre, equivalente a **65%**, **13%**, **16%** y **7%**, respectivamente.

Tabla 24: Número y monto total de créditos otorgados, según tramo de préstamo y entidad pagadora (2024)

Tramo de Monto de Préstamo (\$)	De los Andes		La Araucana		Los Héroes		18 de Septiembre	
	N° préstamos	Monto (MM\$)	N° préstamos	Monto (MM\$)	N° préstamos	Monto (MM\$)	N° préstamos	Monto (MM\$)
\$0-\$50.000	352.419	9.613	13	1	8.902	190	12.372	0
\$50.001-\$100.000	267.177	19.512	142	10	1.395	87	101	8
\$100.001-\$500.00	279.691	47.049	26.713	8.936	63.474	14.088	16.361	7.155
\$500.001-\$1.000.000	94.595	65.901	27.008	17.967	23.414	15.220	7.004	6.178
\$1.000.001-\$5.000.000	300.988	664.258	77.777	163.693	91.810	196.152	36.557	85.571
\$5.000.000 y más	64.397	528.930	10.086	74.838	12.891	100.557	5.168	38.796
Total	1.359.267	1.335.263	141.739	265.445	201.886	326.294	77.563	137.708

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

Nota: (1) Valores se encuentran en millones de pesos de diciembre de 2024.

Capítulo II: Beneficios de Apoyo Familiar

1. Asignación Familiar y Maternal

El beneficio de Asignación Familiar, estipulado en el DFL 150 de 1982, es un beneficio económico mensual entregado por cada carga familiar reconocida, con cargo fiscal, con el objetivo de aliviar el gasto asociado al cuidado de los dependientes de las familias. Este beneficio se ajusta al sueldo de la persona beneficiaria y se entrega por cada carga familiar que se tenga inscrita. En particular, este beneficio está destinado a

- Trabajadores dependientes del sector público y privado
- Trabajadores independientes afiliados a un régimen previsional (régimen antiguo) al 1 de enero de 1974, que contemple entre sus beneficios el de Asignación Familiar
- Trabajadores independientes obligados o no a cotizar en un sistema de AFP, que haya acreditado cargas en el Instituto de Previsión Social
- Trabajadores que se encuentren en goce de subsidio de cesantía o subsidio por incapacidad laboral, ya sea por origen común u origen laboral
- Pensionados con subsidio de cesantías pensionados por cualquier régimen
- Pensionados de viudez
- Madres de hijos provenientes de afiliación no matrimonial del trabajador o pensionado
- Instituciones del Estado a cargo de niños huérfanos
- Personas naturales con niños a su cargo, por resolución judicial
- Trabajadores con derecho a prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario
- Beneficiarios de la Pensión Garantizada Universal o Pensión Básica Solidaria de Invalidez
- Beneficiarios del Subsidio para personas con discapacidad menores de 18 años

Los causantes del beneficio, es decir las cargas que se pueden inscribir como causante para obtener el beneficio, son las siguientes:

- Cónyuge que sea carga familiar, según determine la ley
- Cónyuge embarazada
- Hijos e hijastros hasta los 18 o 24 años, que estén solteros y sean estudiantes regulares de enseñanza media, normal, técnica especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por este
- Hijos que presenten discapacidad, sin límite de edad
- Nietos o bisnietos, huérfanos de madre o madre o abandonados por esto, bajo los mismos requisitos de los hijos e hijastros
- Madre viuda sin requisito de edad
- Madres, padres, abuelas y abuelos u otros ascendientes mayores de 65 años o personas con discapacidad de cualquier edad
- Niños huérfanos o menores abandonados que estén a cargo de instituciones del Estado o reconocidas por el Supremo Gobierno
- Niños y adolescentes que estén al cuidado de una persona natural por resolución judicial

El beneficio de Asignación Maternal es un beneficio económico otorgado a las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores padres cuyos hijos aún no han nacido, que son beneficiarios del beneficio de Asignación Familiar. Su objetivo es extender el rol del beneficio de Asignación Familiar en el periodo de embarazo, de tal manera de representar un apoyo ante los gastos asociados a la maternidad. El monto de este subsidio es equivalente al monto de la Asignación familiar según los tramos de ingresos brutos del beneficiario. El beneficio se paga desde el quinto mes de embarazo y se extiende hasta el nacimiento del hijo.

A continuación, se presentan los montos del beneficio de Asignación Familiar, el cual se entrega por cada causante acreditado, según el tramo de ingresos bruto mensual. Este monto decrece según el ingreso del beneficiario es mayor, independientemente de la cantidad de cargas que posea⁸⁵.

Tabla 25: Valores del beneficio de Asignación Familiar y Maternal, según tramo de ingresos (hasta 30 de junio de 2024)

ASIGNACIONES FAMILIARES Y MATERNALES	
Tramo de ingreso bruto mensual	Valores a partir del 1 de septiembre de 2023 hasta el 30 de junio de 2024
Ingreso mensual hasta \$539.328	\$20.328
Ingreso mensual entre \$539.329 y \$787.746	\$12.475
Ingreso mensual entre \$787.747 y \$1.228.614	\$3.942
Ingreso mensual superior a \$1.228.615	\$0

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

⁸⁵ Aun cuando exista un tramo con monto 0 a pago, no significa que no sea beneficiario de asignación familiar, puesto que es requisito para otros beneficios de seguridad social, como carga legal para acceder a cobertura de salud, aporte familiar permanente, por ejemplo.

Tabla 26: Valores del beneficio de Asignación Familiar y Maternal, según tramo de ingresos (desde 1 de julio de 2024)

ASIGNACIONES FAMILIARES Y MATERNALES	
Tramo de ingreso bruto mensual	Valores a partir del 1 de julio de 2024
Ingreso mensual hasta \$586.227	\$21.243
Ingreso mensual entre \$586.228 y \$856.247	\$13.036
Ingreso mensual entre \$856.248 y \$1.335.450	\$4.119
Ingreso mensual superior a \$1.335.451	\$0

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

En 2024, se promedió **1.000.151** asignaciones familiares pagadas mensuales. Según entidad pagadora, del total mencionado, **16%** fue pagado por el IPS, **65%** por las CCAF, **1%** por AFC, **2%** por Fondos de Tesorerías, **9%** por Servicios Públicos Descentralizados, **2%** por Cajas de Previsión, **0,3%** por Administradores de la Ley N°16.744, **4%** por AFP y **2%** por Compañías de Seguros. Por otra parte, según tipo de causante, del total mencionado, **16%** fueron cónyuges, **79%** fueron hijos, **1%** fueron nietos, **0,1%** fueron ascendientes y **2%** fue otro tipo de causantes.

Tabla 27: Número promedio mensual de asignaciones pagadas, según entidad pagadora y tipo de causante (2024)

Entidad pagadora	Causantes					Total
	Cónyuge	Hijos	Nietos	Ascendientes	Otros	
Instituto de Previsión Social (IPS)	32.909	121.270	3.643	83	673	158.578
Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF)	85.190	557.260	2.000	649	4.221	649.320
Administradora de Fondos Cesantía (AFC)	1.125	9.637	29	9	16	10.816
Servicio de Tesorerías						19.173
Servicios Públicos Descentralizados	2.888	70.965	531	138	13.542	88.064
Cajas de Previsión	7.868	4.283	159	18	3.464	15.792
Administradores de la Ley N° 16.744	1.295	1.967	68	0	141	3.471
Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)	18.016	15.456	1.559	7	76	35.114
Compañías de Seguros	11.228	7.470	1.031	2	92	19.823
Total	160.519	788.308	9.020	906	22.225	1.000.151

Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

2. Subsidio Familiar (SUF) y Maternal

El Subsidio Familiar (SUF), estipulado en la Ley N°18.020 de 1981, anterior Subsidio Único Familiar, es un beneficio económico mensual dirigido a padres, madres o tutores legales que pertenecen al 60% de la población socioeconómicamente más vulnerable, según el Registro Social de Hogares, y que no se encuentran afiliados a un sistema previsional, por lo que no pueden acceder al beneficio de Asignación Familiar o Maternal.

Este beneficio se entrega por carga familiar reconocida y acreditada de la persona destinataria. Su monto correspondió a \$20.328 por cada carga familiar, a partir del 1 de mayo de 2023 hasta el 30 de junio de 2024, y a \$21.243 desde el 1 de julio de 2024 hasta el 30 de abril de 2025.

Pueden ser destinatarios de este beneficio:

- Madres de hijos menores de 18 años
- Personas que tengan a su cargo menores de 18 años o 24 si está estudiando
- Mujeres embarazadas a partir del quinto mes de embarazo (Subsidio Maternal)
- Menores de 18 años inválidos
- Personas con discapacidad

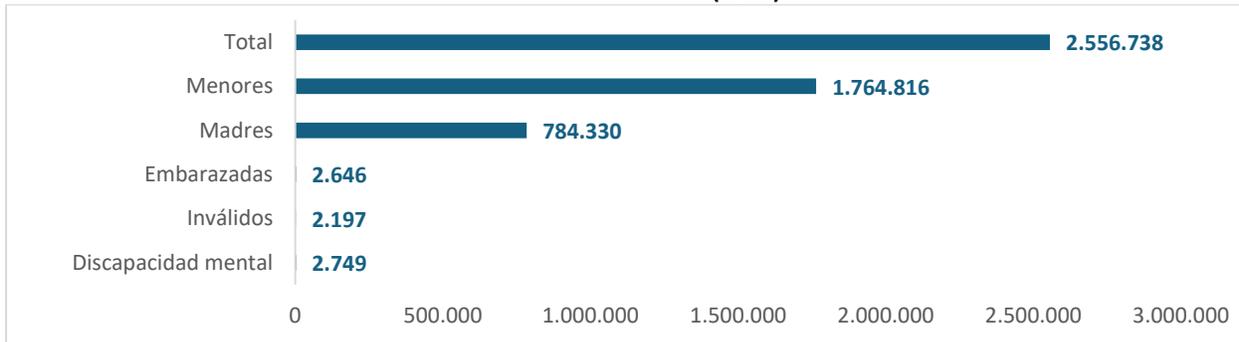
Las personas (cargas familiares) que causan este beneficio son:

- Hijos menores de 18 años
- Hijos menores de 24 años que estén estudiando en una institución reconocida por el Estado
- Hijos de cualquier edad con discapacidad
- Mujeres embarazadas a partir del quinto mes de gestación

Este subsidio se entrega de manera automática si la persona que causa el beneficio pertenece al 40% más vulnerable, según el RSH y tiene menos de 18 años. Si tiene menos de 8 años, debe participar en los programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud para la atención infantil. Si tiene más de 6 años, debe ser alumnos o alumnas regulares de enseñanza básica, media o superior (o equivalente) en establecimientos reconocidos por el Estado, a excepción de las personas con discapacidad.

A nivel general, en el año 2024, el promedio de subsidios pagados correspondió a **2.556.738**, equivalente al número de causantes totales, y de **1.158.731** personas beneficiarias. Del total de causantes, **1.764.816** fueron emitidos por causantes menores, **784.330** por causantes madres, **2.646** por causantes embarazadas, **2.197** por causantes inválidos y **2.749** por causantes con discapacidad mental, lo que representa un **69%**, **31%**, **0,1%**, **0,1%** y **0,1%**, respectivamente.

Gráfico 98: Número promedio mensual de subsidios familiares pagados, según tipo de causante (2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

3. Subsidio de Discapacidad para menores de 18 años

El Subsidio de Discapacidad para menores de 18 años, estipulado en el Artículo 35 de la Ley N°20.255 de 2008, corresponde a un beneficio económico mensual con cargo estatal, que se entrega a todos aquellos menores de edad de escasos recursos que están en situación de discapacidad mental severa. En el año 2022, se incorporaron las condiciones de discapacidad física y sensorial severa en la ley, para obtener el beneficio.

El monto equivale a un 50% del monto vigente de la Pensión Garantizada Universal y se reajusta automáticamente en un 100% respecto a la variación del IPC de los últimos 12 meses, en febrero de cada año. Al año 2024, el monto ascendió a \$107.148. Además, las personas beneficiarias de este subsidio tienen derecho a asistencia médica gratuita en establecimientos públicos.

Los requisitos para acceder al beneficio corresponden a los siguientes (además de ser menor de 18 años):

- Pertenecer al 60% más vulnerable de la población, según la clasificación socioeconómica del Registro Social de Hogares (RSH)
- Tener residencia continua en el país de un mínimo de 3 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se realice la solicitud
- Acreditar condición de discapacidad a través de la resolución de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o, según sea el caso, poseer una credencial del Registro Nacional de Discapacidad del Registro Civil, que certifique:
 - Una discapacidad mental, física o sensorial de, al menos, un 50% (severa o profunda), que se encuentre vigente.
 - Una discapacidad mental, acreditada de acuerdo con la Ley N°18.600

Por otra parte, las personas beneficiarias de este subsidio, desde que cumplen 17 años con 6 meses de edad, son evaluadas por el IPS, con el propósito de verificar el cumplimiento de los requisitos de acceso para la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI), a contar de la fecha en que cumplan 18 años. Para cumplir con los requisitos, la resolución de acreditación de condición del COMPIN debe encontrarse vigente, por lo que las personas beneficiarias deben solicitar la reevaluación de la condición de discapacidad al COMPIN en la fecha que indique la resolución que se encuentra activa. En caso de no poseer una resolución vigente al momento de la evaluación del IPS, se rechazará la solicitud. Sin embargo, es posible pedir reevaluación y volver a solicitar el beneficio.

En el año 2024, el número promedio mensual de subsidios de discapacidad para menores de 18 correspondió a **37.506** subsidios, de los cuales **25.074** en promedio al mes fueron dirigidos a hombres y **12.432** a mujeres, lo que corresponde a un **67% y 33%**, respectivamente. A su vez, en cuanto al monto emitido en subsidios, este alcanzó un monto de **\$48.361.525** miles en el año, en pesos de 31 diciembre de 2024.

Por otra parte, hubo un incremento de **55%** en el número mensual promedio de subsidios entregados respecto al año 2023 y de **106%** respecto a 2022, aumentando de **18.222** en 2022 y de **24.198** en 2023, a los **37.506** en 2024. Este importante incremento reportado en el último año se explica por la incorporación de las condiciones de discapacidad física y sensorial severa en el beneficio en los datos registrados.

4. Aporte Familiar Permanente (AFAP)

El Aporte Familiar Permanente, establecido por la Ley N°20.743 de 2014 y anteriormente conocido como “Bono Marzo”, corresponde a un beneficio económico de carácter permanente, concedido una vez al año entre los meses de febrero y marzo. Este beneficio está dirigido a los hogares de menores ingresos que al 31 de diciembre del año anterior cumplieren con alguna de las siguientes condiciones:

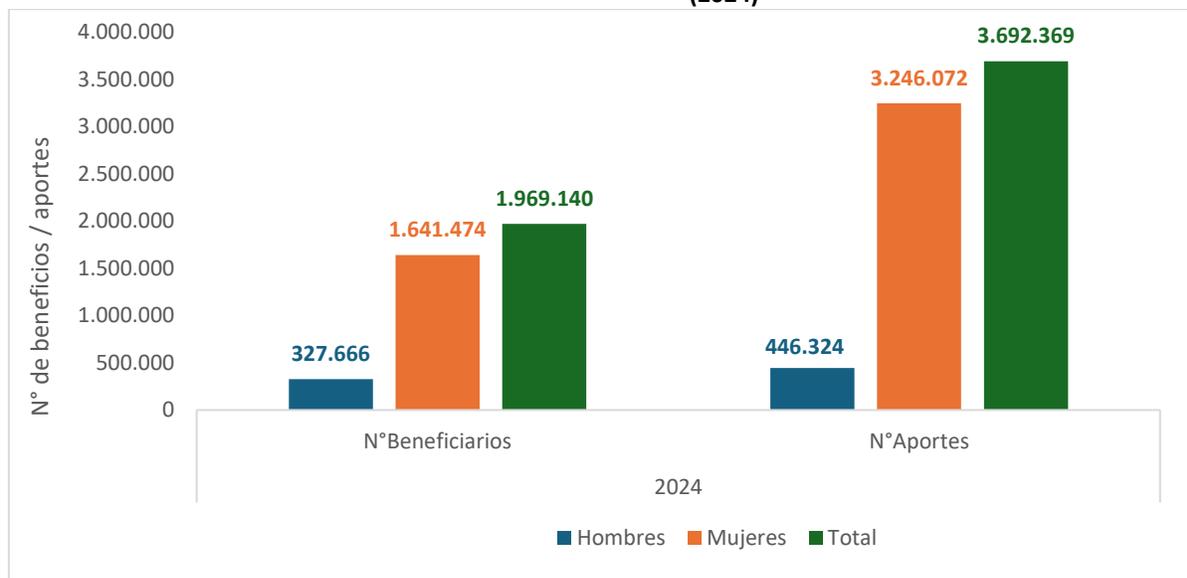
- Ser beneficiarios del Subsidio Familiar (SUF), quienes reciben el monto por cada causante del subsidio.
- Familias que pertenezcan a Chile Solidario o al subsistema de Seguridades y Oportunidades (Ingreso Ético Familiar), las cuales reciben el monto por familia.
- Personas con pago de Asignación Familiar o Maternal, quienes reciben el monto por cada carga del subsidio.

Este es un beneficio al que no se postula, sino que se entrega a quienes se identifican como beneficiarios. Cada causante solo tendrá derecho a un aporte familiar permanente, aun cuando estuviese acogido por más de un régimen previsional y pudiese ser invocado por más de un beneficiario.

El monto del Aporte Familiar Permanente en 2024 correspondió a \$61.793 para cada familia o carga familiar.

Al año 2024, los beneficiarios totales correspondieron a 1.969.140 personas, de los cuales un 83% fueron mujeres y 17% hombres. Por otra parte, en el mismo año, el número de aportes correspondió a 3.692.369.

Gráfico 99: Número de beneficiarios y de aportes de Aporte Familiar Permanente, según sexo (2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos de SUSESO

5. Bolsillo Familiar Electrónico

El Bolsillo Familiar Electrónico, estipulado en la Ley N°21.550 de 2023, es un aporte económico mensual destinado para apoyar, cubrir o complementar la compra de todo tipo de productos de alimentos en comercios establecidos, tales como almacenes, supermercados o ferias libres, siempre que se pueda pagar por tarjeta de débito. Este beneficio se entregó entre los meses de julio 2023 a junio 2024 inicialmente, y posteriormente se extendió hasta el mes de septiembre 2024, y tuvo un monto de \$13.500 mensuales por causante.

La modalidad de este beneficio consistió en que el monto se depositó en la Cuenta Rut de Banco Estado del beneficio, como un abono separado de su saldo. Con esto, fue posible activar o desactivar el Bolsillo a través de la aplicación o sitio web de Banco Estado. Si el bolsillo se encontraba desactivado, se utilizaría la Cuenta Rut normalmente con su saldo disponible, sin considerar el monto del beneficio. En cambio, si el bolsillo se encontraba activado, existirían dos posibilidades para hacer uso del beneficio:

- Complementar el 20% de la compra. El 80% restante debía cubrirse con el saldo que tenga el beneficiario en su Cuenta Rut. Si el monto del bolsillo es insuficiente para cubrir el 20%, la compra sería rechazada.
- Hasta por el total del saldo del beneficio. La compra sería aceptada si el saldo disponible del bolsillo cubriera el gasto que se realice. También, se podía complementar el monto con el saldo de la Cuenta Rut, sin restricciones.

Cabe mencionar que se podía activar o desactivar el bolsillo libremente en la Cuenta Rut y las compras realizadas no tendrían ningún costo adicional. Además, no existía un monto mínimo de compra ni cantidad mínima o máxima de veces en las que se puede utilizar el beneficio y, en el caso de no utilizar el monto del beneficio durante el mes respectivo, se acumularía para los meses siguientes.

Los requisitos para acceder al beneficio es haber tenido alguna de las siguientes cualidades, en alguna de las fechas que en cada caso se indican:

- Ser beneficiario del Subsidio Familiar y Maternal, y pertenecer al 40% más vulnerable de la población según el Registro Social de Hogares, con pago vigente en alguna de las siguientes fechas: 31 de diciembre de 2022, 30 de abril de 2023, 31 de mayo de 2023 o 30 de abril de 2024.
- Ser beneficiario de la Asignación Familiar o Maternal, con reconocimiento vigente y pago de la asignación en el primer tramo de ingresos según la Ley N°18.987, en alguna de las siguientes fechas: 31 de diciembre de 2022, 30 de abril de 2023, 31 de mayo de 2023 o 30 de abril de 2024.
- Ser causante (carga familiar) de una familia que pertenezca a los subsistemas de Chile Solidario o “Seguridad y Oportunidades”, en alguna de las siguientes fechas: 31 de diciembre de 2023, 30 de abril de 2023, 31 de mayo de 2023 o 30 de abril de 2024.

Como se mencionó anteriormente, en el año 2024, se promulgó la Ley N°21.685 de 2024, la cual, entre otras modificaciones, modificó la Ley N°21.550, a fin de extender el aporte mensual del Bolsillo Familiar Electrónico para los meses de julio, agosto y septiembre.

Capítulo III: Beneficios familiares para pensionados

1. Bono Invierno (BI)

El Bono Invierno, establecido por primera vez por la Ley N°19.454 de 1996, es un beneficio económico de pago único, entregado en mayo de cada año, dirigido a pensionados y pensionadas que cumplan con los requisitos, con el objetivo de apoyar a enfrentar los gastos extras que surgen durante la temporada de invierno. Los requisitos para obtenerlo son:

- Tener 65 o más años, al 1 de mayo del año en que se otorga.
- El monto de su pensión debe ser inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del año.
- Tener la calidad de:
 - Pensionado del Instituto de Previsión Social
 - Pensionado el Instituto de Seguridad Laboral
 - Pensionado de Dipreca o Capredena
 - Pensionado de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo
 - Pensionado de AFP y Compañías de Seguro, siempre que esos pensionados perciban, al mes de mayo, el beneficio del Aporte Previsional Solidario de Vejez o reciban pensiones mínimas con Garantía Estatal
 - Beneficiario de la Pensión Básica Solidaria o Pensión Garantizada Universal.

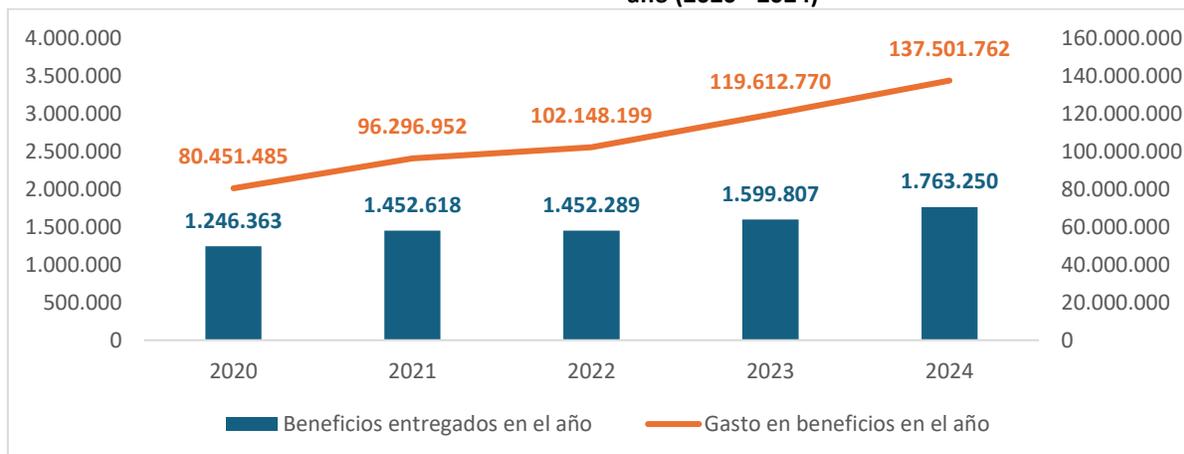
Este beneficio es entregado automáticamente a quienes son identificados como beneficiarios, según las condiciones anteriormente descritas. Asimismo, cada año se promulga una ley que estipula en monto del beneficio y el rango de pensión de requisito. En el año 2024, el monto estipulado es de **\$77.982**.

En el año 2022, a través de la Ley N°21.474 de 2022, se implementó el bono extraordinario Chile Apoya de Invierno, sumándose al monto ordinario de \$70.336, correspondiente a \$120.000 pagados en una sola cuota desde el mes de agosto, el cual fue recibido por los causantes del Subsidio Familiar, causantes de Asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, beneficiarios del Bono invierno ordinario, beneficiarios del Pilar Solidario de Invalidez (APSI y PBSI), beneficiarios de subsidio establecido en el art. 35 de la ley N°20.255, familias usuarias del subsistema “Seguridades y Oportunidades” y, por último, hogares que al 1 de agosto de 2022 pertenecían al 60% más vulnerable según el Registro Social de Hogares.

Asimismo, en el año 2023, también se concedió un bono extraordinario a través de la Ley N°21.584 de 2023, sumándose al monto ordinario de \$74.767, correspondiente a \$60.000 pagados en una sola cuota desde el mes de junio, destinado a los beneficiarios del bono invierno del presente año.

En cuanto al número de beneficios, se alcanzó un total de 1.763.250 beneficios entregados al año 2024, representando un aumento de **10%** respecto al año anterior. Por otra parte, en cuanto al gasto total nominal en beneficios entregados, en valores de diciembre de cada año, se alcanzó un monto total de \$137.501.762 miles de pesos en el último año.

Gráfico 100: Número de beneficios entregados y gasto total nominal (en miles de pesos), por año (2020 - 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS

Nota: (1) Datos de Bono Invierno disponibles desde 2016.

(2) Valores en pesos del 31 de diciembre de cada año.

2. Bono Bodas de Oro

El Bono Bodas de Oro, establecido por primera vez por la Ley N°20.506 de 2011, es un beneficio económico otorgado a cónyuges que hayan cumplido 50 años de matrimonio acreditables, a partir del 1 de enero de 2010. Este beneficio se entrega por única vez y se distribuye en partes iguales entre ambos cónyuges, los cuales deben solicitar en conjunto el beneficio.

Al inicio de la promulgación de la ley, en marzo de 2011, el monto alcanzaba un valor de \$250.000 en precios corrientes, reajutable en octubre de cada año por el 100% de variación del IPC. Hasta el 30 de septiembre de 2024, el valor del bono corresponde a \$425.360 (\$212.680 para cada cónyuge vivo) y desde el 1 de octubre de 2024, el valor es de \$445.352 (\$222.676 para cada cónyuge vivo).

Pueden acceder al beneficio todas aquellas parejas que cumplan los siguientes requisitos:

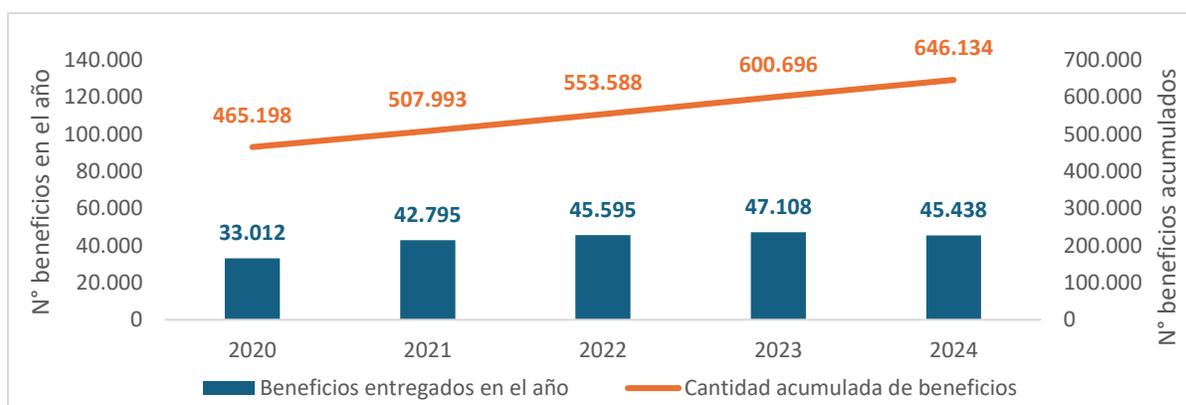
- i. No encontrarse separados ni divorciados legalmente, ni estar separados de hecho.
- ii. Se encuentren en el Registro Social de Hogares (RSH) y pertenezcan al 80% más vulnerable de la población, según su calificación.
- iii. Residen en el mismo hogar o acrediten que uno o ambos residen en hogares de larga estadía, reconocido por la autoridad.
- iv. Acreditan residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso de cuatro años dentro de los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- v. Solicitan el beneficio dentro de los doce meses siguientes de cumplidos los requisitos.
- vi. Acreditar matrimonio celebrado en Chile o en un país extranjero. En este último caso, deberá ser inscrito en el Registro de la Primera Sección de la Comuna de Santiago, habiendo enviado los antecedentes al Ministerio de Relaciones Exteriores, que verificará la autenticidad de los documentos y los enviará al Conservador del Registro Civil de Chile.

Las personas viudas tendrán derecho al beneficio en los siguientes casos:

- i. Si, una vez cumplidos 50 años de matrimonio, uno de los cónyuges fallece después de esa fecha y dentro del año de plazo para solicitar el beneficio, el cónyuge viudo podrá optar a su parte del bono.
- ii. Si, una vez presentada la solicitud, uno de los cónyuges fallece durante la tramitación del beneficio. En este caso, la parte del bono correspondiente a la persona fallecida formará parte de su herencia.

Hasta el año 2024, se ha alcanzado un acumulado de **646.134** beneficios entregados, lo que representa un aumento de **8%** respecto al año anterior. Asimismo, la trayectoria de la cantidad de beneficios entregados por año ha ido aumentando sistemáticamente, alcanzando un número de **45.438** entregados en el año 2024, equivalente a una disminución de **4%** respecto al año anterior.

Gráfico 101: Número de beneficios de BDO entregados por año y acumulados (2020 – 2024)



Fuente: Elaboración de la Dirección de Estudios de Subprev con datos del IPS

3. Aguinaldos para pensionados IPS

Los aguinaldos para pensionados del Instituto de Previsión Social corresponden a beneficios económicos que se pagan por una única vez al año, según la ocasión del aguinaldo, junto con la pensión del respectivo mes. Los tipos de aguinaldos y valores a diciembre del año son:

- **Fiestas Patrias:** Se paga en el mes de septiembre de cada año. El monto base de 2024 corresponde a \$24.261 y se le incrementa en \$12.446 por cada carga familiar que esté acreditada al 31 de agosto de 2024.
- **Navidad:** Se paga en el mes de diciembre de cada año. El monto base de 2024 corresponde a \$27.884 y se le incrementa en \$15.753 por cada carga familiar que esté acreditada al 30 de noviembre de 2024.

Son beneficiarios de estos aguinaldos los que, al 31 de agosto de 2024 en la ocasión de Fiestas Patrias y al 30 de noviembre de 2024 en la ocasión de Navidad, sean

- Pensionados del IPS que reciban la Pensión Garantizada Universal o la Pensión Básica Solidaria de Invalidez
- Pensionados de las ex Cajas de Previsión y ex Servicio de Seguro Social (INP, actualmente IPS)
- Pensionados de Accidentes del trabajo de la Ley N°16.744 del Instituto de Seguridad Laboral (ISL)
- Pensionados de reparación por la Ley Rettig (Ley N°19.123) y la Ley Valech (Ley N°19.992)
- Pensionados de las leyes de Exonerados Políticos (Ley N°19.234)
- Pensionados de indemnización compensatoria especial para la industria del Carbón (Ley N°19.129)
- Pensionados de AFP o compañías de Seguro que reciben Pensión Garantizada Universal, Aporte Previsional Solidario de vejez o de invalidez, o pensiones mínimas con garantía estatal

- Beneficiarios del Subsidio de Discapacidad para menores de 18 años

Este monto del aguinaldo no tiene descuentos y no es tributable (no se considera para el pago de impuestos) ni imponible (no se considera para el pago de cotizaciones previsionales ni de salud). Asimismo, cada beneficiario tiene derecho solo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión, subsidio o indemnización.

Por otra parte, las personas que perciben Asignación Familiar a causa de cargas que son beneficiarias de una pensión de sobrevivencia, solo tendrán derecho al aguinaldo en calidad de pensionados y no recibirán el incremento por dichas cargas. Sin embargo, los pensionados de orfandad se consideran carentes de renta y, por tanto, sí pueden ser carga familiar de otro.

Asimismo, el funcionario de planta o a contrata del sector público que puedan reclamar el beneficio, solo percibirán en esta calidad la parte del aguinaldo que exceda la cantidad que les corresponde como pensionados, beneficiarios del Subsidio de Discapacidad o beneficiarios de la indemnización compensatoria de la industria del Carbón (según sea el caso). Para ello, deberá considerarse el total líquido que represente la suma de su remuneración y pensión, subsidio o indemnización. En todo caso, se considerará como parte de la respectiva pensión el monto que el pensionado perciba por concepto de Aporte Previsional Solidario de vejez o invalidez.

Al año 2024, se entregó un total de **2.798.915** aguinaldos de Fiestas Patrias en septiembre, de los cuales **2.728.312** fueron entregados por pensión y **70.603** por concepto de carga familiar y, respecto del total, **57,4%** fue entregado a mujeres y **42,6%** a hombres. A su vez, se entregó un total de **2.835.478** aguinaldos de Navidad en diciembre, de los cuales **2.768.519** fueron entregados por pensión y **66.959** por concepto de carga y, respecto del total, **57,3%** fue entregado a mujeres y **42,7%** a hombres.

4. Bonificación de la cotización obligatoria de salud (7%)

La bonificación de la cotización obligatoria de salud, estipulado en la Ley N°20.531 de 2011 y en la Ley N°20.864 de 2015, es un beneficio no postulable que tiene como objetivo representar un apoyo económico al eliminar la obligación de pagar la cotización del 7% de salud. Esta bonificación aplica tanto para la cotización de Fonasa como de Isapre, cuyo monto es bonificado por el Estado, a través del Instituto de Previsión Social. Con esto, el beneficiario puede acceder de igual manera a las prestaciones de salud quedando exento de cotizar.

Pueden ser beneficiarios de esta bonificación:

- Beneficiarios de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI), Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI) o Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV)
- Beneficiarios de la Pensión Garantizada Universal (PGU). En este caso, los beneficiarios deben acreditar pertenecer al 80% de la población más vulnerable según el instrumento de focalización de la Ley N°20.255.
- Pensionados que, sin ser beneficiarias de las mencionadas anteriormente, cumplan con:
 - Tener más de 65 años
 - Pertenecer a una AFP, compañía de seguro, ex caja de previsión social, o sea pensionado por la Ley N°16.744 (Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) en cualquier mutualidad de empleadores, en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) o tenga una pensión asociada a la ley de reparación de exonerados políticos.
 - Integrar un grupo familiar perteneciente al 80% más vulnerable de la población según el instrumento de focalización de la Ley N°20.255.
 - Acreditar haber vivido en Chile al menos 20 años (seguidos o discontinuos), incluyendo los 4 de los últimos 5 años, contados desde que se cumplieron los 20 años de edad.

No pueden ser beneficiarios los pensionados de los regímenes de Dipreca ni de Capredena.

REFERENCIAS

ANEXO



REFERENCIAS

Introducción

Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

Subsecretaría de Previsión Social. (2024). *100 años de la Seguridad Social en Chile*. <https://previsionsocial.gob.cl/100anosseguridadsocial/>

Parte I: Información Previsional General

Banco Central de Chile. (2025). *Base de Datos Estadísticos (BDE)*. [https://si3.bcentral.cl/siete#:~:text=Base%20de%20Datos%20Estad%C3%ADsticos%20\(BDE\)](https://si3.bcentral.cl/siete#:~:text=Base%20de%20Datos%20Estad%C3%ADsticos%20(BDE))

ChileAtiende (8 de mayo de 2025). *Seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud (Ley SANNA)*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/53276-seguro-para-el-acompanamiento-de-ninos-y-ninas-afectados-por-una-condicion-grave-de-salud-ley-sanna#:~:text=La%20Ley%20SANNA%20es%20un,atenci%C3%B3n%2C%20acompa%C3%B1amiento%20o%20cuidado%20personal%2C>

Dirección de Presupuestos. (2025a). *Informe Ejecución Trimestral Periodo 2024, Caja de Previsión de la Defensa Nacional*. https://www.dipres.gob.cl/597/articles-359859_doc_pdf.pdf

Dirección de Presupuestos. (2025b). *Informe Ejecución Trimestral Periodo 2024, Dirección de Previsión de Carabineros de Chile*. https://www.dipres.gob.cl/597/articles-359861_doc_pdf.pdf

Dirección de Presupuestos. (2025c). *Informe Ejecución Trimestral Periodo 2024, Instituto De Previsión Social*. https://www.dipres.gob.cl/597/articles-359857_doc_pdf.pdf

Dirección de Presupuestos. (2025d). *Informe Ejecución Trimestral Periodo 2024, Operaciones Complementarias*. https://www.dipres.gob.cl/597/articles-359609_doc_pdf.pdf

Dirección de Presupuestos. (2025e). *Informe Ejecución Trimestral Periodo 2024, Subsidios*. https://www.dipres.gob.cl/597/articles-360014_doc_pdf.pdf

Previred. (2025). *Indicadores previsionales*. <https://www.previred.com/indicadores-previsionales/>

Servicio de Impuestos Internos. (2025). *Cotizaciones Previsionales - Información General*. https://www.sii.cl/destacados/renta/2025/cotizaciones_previsionales_informacion_general.html

- Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. (s.f.-a). *¿Cómo se financia?*. <https://www.afc.cl/que-es-el-seguro-de-cesantia/como-se-financia/>
- Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. (s.f.-b). *¿Qué es el Fondo de Cesantía Solidario? (FCS)*. <https://www.afc.cl/afiliados/quedo-cesante-o-esta-cobrando-su-seguro/que-es-el-fondo-solidario-de-cesantia/>
- Superintendencia de Pensiones. (16 de febrero de 2024). *Resolución Exenta N° 253*. Actualiza tablas de valores superiores e inferiores de los artículos 25 y 70 de la ley N° 19.728. https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-15895_recurso_1.pdf
- Superintendencia de Pensiones. (Junio 2025). *Ficha estadística previsional N° 151 – junio 2025*. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-16626.html>
- Superintendencia de Pensiones. (2025a). *Estadísticas y bases de datos, Seguro de Cesantía*. <https://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.sc.php? cid=35>
- Superintendencia de Pensiones. (2025b). *Estadísticas y bases de datos, Sistema de Pensiones*. <https://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.sc.php? cid=0>

Parte II: Sistema de Pensiones

- Banco Central de Chile. (2025). *Base de Datos Estadísticos (BDE)*. [https://si3.bcentral.cl/siete#:~:text=Base%20de%20Datos%20Estad%C3%ADsticos%20\(BDE\)](https://si3.bcentral.cl/siete#:~:text=Base%20de%20Datos%20Estad%C3%ADsticos%20(BDE))
- Biblioteca del Congreso Nacional. (24 de febrero de 1992). *Historia de la Ley N° 19.129*. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7065/>
- Caja de Previsión de la Defensa Nacional. (s.f.-a). *Pensiones*. <https://www.capredena.gob.cl/cobertura-previsional/pensiones>
- Caja de Previsión de la Defensa Nacional. (s.f.-b). *Reseña Histórica e Himno*. <https://www.capredena.gob.cl/informacion-institucional/resena-historica-e-himno>
- ChileAtiende (23 de enero de 2023). *Pago de rentas vitalicias a pensionado de la compañía de seguros Le Mans*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/64155-pago-de-rentas-vitalicias-a-pensionado-de-la-compania-de-seguros-le-mans>
- ChileAtiende (18 de julio de 2023). *Pensión de montepío del antiguo Sistema de Reparto*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/4918-pension-de-montepio-del-antiguo-sistema-de-reparto>
- Comisión para el Mercado Financiero. (s.f.). *Preguntas y respuestas que serán de su ayuda si usted es pensionado de Le Mans Desarrollo Compañía Seguros de Vida S.A.* <https://www.cmfchile.cl/portal/principal/613/w3-article-25840>

- Decreto 90 de 1978 [con fuerza de ley]. *Establece régimen previsional de asignación por muerte*. 16 de noviembre de 1978. <https://bcn.cl/2liv2>
- Decreto 412 de 1991. *Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del estatuto del personal de Carabineros de Chile*. 9 de agosto de 1991. <https://bcn.cl/2fi7l>
- Decreto 513 de 1948. *Deroga el decreto número 2.292 de 1933 de Hacienda y aprueba nuevos estatutos de la Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Valparaíso*. 06 de marzo de 1948. <https://bcn.cl/3rjmi>
- Decreto Ley 3.500 de 1980. *Establece nuevo Sistema de Pensiones*. 4 de noviembre de 1980. <https://bcn.cl/2fekv>
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. (s.f.-a). *Historia*. <https://www.dipreca.cl/web/guest/historia>
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. (s.f.-b). *Pensión de montepío. Descripción del Servicio*. <https://www.dipreca.cl/web/guest/prevision/pension-de-montepio/descripcion-del-servicio>
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. (s.f.-c). *Pensión de montepío. Requisitos y montos*. <https://www.dipreca.cl/web/guest/prevision/pension-de-montepio/requisitos-y-montos>
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. (s.f.-d). *Pensión de retiro. Descripción del Servicio*. <https://www.dipreca.cl/web/guest/prevision/pension-de-retiro/descripcion-del-servicio>
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. (s.f.-e). *Pensión de retiro. Requisitos y montos*. <https://www.dipreca.cl/web/guest/prevision/pension-de-retiro/requisitos-y-montos>
- Instituto de Previsión Social. (9 de julio de 2025). *Bonificación para imponentes de ex cajas de previsión (del 5% al 25% del sueldo)*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/22314-bonificacion-para-imponentes-de-ex-cajas-de-prevision-del-5-al-25-del-sueldo>
- Instituto de Previsión Social. (s.f.-a). *Bono de Reconocimiento*. <https://www.ips.gob.cl/fichas/92716>
- Instituto de Previsión Social. (s.f.-b). *Desahucio ex caja de retiro y previsión de los empleados municipales de la república que se retiran del servicio*. <https://ips.gob.cl/desahucio-ex-caja-de-retiro-y-prevision-de-los-empleados-municipales-de-la-republica-que-se-retiran-del-servicio>
- Instituto de Previsión Social. (s.f.-c). *Pensión de vejez anticipada por realizar trabajos pesados*. <https://ips.gob.cl/fichas/5168>
- Instituto de Previsión Social. (s.f.-d). *Pensión no contributiva*. <https://www.ips.gob.cl/fichas/pension-no-contributiva>
- Instituto de Previsión Social. (s.f.-e). *Beneficios Exonerados Políticos*. <https://www.ips.gob.cl/fichas/beneficios-exonerados-politicos>

- Instituto de Previsión Social. (s.f.-f). *Seguro de vida de la ex Caja de Empleados Públicos y Periodistas (sector público)*. <https://www.ips.gob.cl/fichas/seguro-de-vida-de-la-ex-caja-de-empleados-publicos-y-periodistas-sector-publico>
- Instituto de Previsión Social. (2025a). *Estadísticas IPS*. <https://www.ips.gob.cl/estadisticas-ips>
- Instituto de Previsión Social. (2025b). *Infografías*. <https://www.ips.gob.cl/infografias>
- Ley 8.569 de 1946. *Crea la Caja Bancaria de Pensiones*. 17 de septiembre de 1946. <https://bcn.cl/3rjgv>
- Ley 10.662 de 1952. *Crea la sección que indica en la caja de previsión de la Marina Mercante Nacional*. 03 de octubre de 1952. <https://bcn.cl/3itp1>
- Ley 12.522 de 1957. *Concede a los imponentes de la caja de retiro y previsión social de los Ferrocarriles del Estado y a los jubilados de dicha institución y de la empresa de los Ferrocarriles del Estado, el derecho de causar montepío en favor de las personas que señala; deroga el número 1° del Artículo 5° y aclara el Artículo 12° de la Ley N°3.379, de 23 de mayo de 1918, orgánica de aquella caja*. 03 de septiembre de 1957. <https://bcn.cl/3itp1>
- Ley 19.123 de 1992. *Crea Corporación Nacional De Reparación Y Reconciliación, establece pensión de reparación y otorga otros beneficios en favor de personas que señala*. 31 de enero de 1992. <https://bcn.cl/2o4yq>
- Ley 19.129 de 1992. *Establece subsidio compensatorio en favor de la industria del carbón*. 14 de febrero de 1992. <https://bcn.cl/3kvkl>
- Ley 19.234 de 1993. *Establece beneficios previsionales por gracia para personas exoneradas por motivos políticos en lapso que indica y autoriza al Instituto de Normalización Previsional para transigir extrajudicialmente en situaciones que señala*. 5 de agosto de 1993. <https://bcn.cl/2g92g>
- Ley 19.404 de 1995. *Introduce modificaciones al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y dicta normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados*. 16 de agosto de 1995. <https://bcn.cl/2kdat>
- Ley 19.454 de 1996. *Introduce modificaciones a la Ley N°18.020 sobre subsidio familiar; concede reajuste, bonificación y aguinaldos a pensionados que señala y modifica normas que indica sobre seguridad social*. 8 de mayo de 1996. <https://bcn.cl/3e74q>
- Ley 19.795 de 2002. *Modifica D.L. N° 3.500, en materia de inversión de los fondos de pensiones*. 15 de febrero de 2002. <https://bcn.cl/335w7>
- Ley 19.980 de 2004. *Modifica la ley N° 19.123, ley de reparación, ampliando o estableciendo beneficios en favor de las personas que indica*. 29 de octubre de 2004. <https://bcn.cl/2id9c>

- Ley 19.992 de 2004. *Establece pensión de reparación y otorga otros beneficios a favor de las personas que indica*. 17 de diciembre de 2004. <https://bcn.cl/2n12g>
- Ley 20.255 de 2008. *Establece reforma previsional*. 11 de marzo de 2008. <https://bcn.cl/2fwvz>
- Ley 20.531 de 2011. *Exime, total o parcialmente, de la obligación de cotizar para salud a los pensionados que indica*. 29 de agosto de 2011. <https://bcn.cl/2lgka>
- Ley 20.970 de 2016. *Concede reajuste extraordinario a la Pensión Básica Solidaria*. 28 de noviembre de 2016. <https://bcn.cl/3ghd4>
- Ley 20.894 de 2016. *Prorroga la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores independientes y adecúa normativa previsional que indica*. 18 de enero de 2016. <https://bcn.cl/3i5gb>
- Ley 20.971 de 2016. *Concede aguinaldos y otros beneficios que indica*. 10 de noviembre de 2016. <https://bcn.cl/3kvkx>
- Ley 21.133 de 2019. *Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social*. 24 de enero de 2019. <https://bcn.cl/2m76a>
- Ley 21.190 de 2019. *Mejora y establece nuevos beneficios en el Sistema de Pensiones Solidarias*. 9 de diciembre de 2019. <https://bcn.cl/2f9qy>
- Ley 21.309 de 2021. *Establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales*. 22 de enero de 2021. <https://bcn.cl/2ngoe>
- Ley 21.419 de 2022. *Crea la Pensión Garantizada Universal y modifica los cuerpos legales que indica*. 26 de enero de 2022. <https://bcn.cl/2wni1>
- Ley 21.484 de 2022. *Responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos*. 31 de agosto de 2022. <https://bcn.cl/36k4v>
- Ley 21.538 de 2023. *Modifica la ley N° 21.419, que crea la Pensión Garantizada Universal y modifica los cuerpos legales que indica*. 23 de enero de 2023. <https://bcn.cl/3fjha>
- Ley 21.565 de 2023. *Establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias*. 19 de abril de 2023. <https://bcn.cl/3d2bb>
- Memoria Chilena. (s.f.). *Informe Rettig*. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. <https://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-94640.html>
- Servicio de Impuestos Internos. (2025). *Cotizaciones Previsionales - Información General*. https://www.sii.cl/destacados/renta/2025/cotizaciones_previsionales_informacion_general.html

- Subsecretaría de Previsión Social. (Julio 2020). *Nota ciudadana N° 8: Pensiones de invalidez y fuentes de financiamiento*. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/notas-ciudadanas/NOTAS-8-Version-final.pdf>
- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. (Septiembre 2006). *Nota técnica N°2 Garantías estatales de pensión: Conceptos y estadísticas*. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-2872.html>
- Superintendencia de Pensiones. (s.f.). *Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. Libro III, Título I, Letra G Otros Beneficios, Capítulo I. Excedente de libre disposición*. <https://www.spensiones.cl/portal/compendio/596/w3-propertyvalue-3226.html>
- Superintendencia de Pensiones. (Octubre 2008). *Circular N° 1536. Estadística de afiliados y cotizantes*. <https://www.spensiones.cl/apps/GetFile.php?id=001&namefile=CAFP1536.pdf>
- Superintendencia de Pensiones. (Diciembre 2020). *Ficha estadística previsional N° 97 – diciembre 2020*. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-14293.html>
- Superintendencia de Pensiones. (2025a). *Estadísticas y bases de datos, Sistema de Pensiones*. https://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.sc.php?_cid=0
- Superintendencia de Pensiones. (2025b). *Información sobre Ahorro Previsional Voluntario a diciembre 2024*. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-16540.html>
- Superintendencia de Pensiones. (Enero 2025). *Ficha estadística previsional N° 146 – enero 2025*. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-16255.html>
- Superintendencia de Pensiones. (13 de enero de 2025). *Retiros de fondos: año 2024 cierra con un total de 28.839.816 pagos cursados y un desembolso de US\$ 41.561 millones* [Comunicado de prensa]. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-16254.html>
- Superintendencia de Pensiones. (Junio 2025). *Ficha estadística previsional N° 151 – junio 2025*. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-16626.html>

Parte III: Prestaciones del Desempleo

- Banco Central de Chile. (2025). *Base de Datos Estadísticos (BDE)*. [https://si3.bcentral.cl/siete#:~:text=Base%20de%20Datos%20Estad%C3%ADsticos%20\(BDE\)](https://si3.bcentral.cl/siete#:~:text=Base%20de%20Datos%20Estad%C3%ADsticos%20(BDE))
- Decreto 150 de 1982 [con fuerza de ley]. *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los decretos leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974*. 27 de agosto de 1981. <https://bcn.cl/2k1cf>

- Decreto Ley 3.500 de 1980. *Establece nuevo Sistema de Pensiones*. 4 de noviembre de 1980. <https://bcn.cl/2fekv>
- Ley 19.010 de 1991. *Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo*. 23 de noviembre de 1990. <https://bcn.cl/2flk2>
- Ley 19.728 de 2001. *Establece un seguro de desempleo*. 30 de abril de 2001. <https://bcn.cl/2fa5x>
- Ley 21.227 de 2020. *Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales*. 1 de abril de 2020. <https://bcn.cl/2zm9n>
- Ley 21.247 de 2020. *Establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica*. 23 de julio de 2020. <https://bcn.cl/2f897>
- Ley 21.263 de 2020. *Flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el COVID-19, y perfecciona los beneficios de la ley N° 21.227*. 2 de septiembre de 2020. <https://bcn.cl/2k93n>
- Ley 21.269 de 2020. *Incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la ley N° 19.728*. 11 de septiembre de 2020. <https://bcn.cl/2l3zw>
- Ley 21.628 de 2023. *Flexibiliza los requisitos de acceso, incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 y establece otras modificaciones que indica*. 26 de octubre de 2023. <https://bcn.cl/3gb1m>
- Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. (s.f.-a). *Beneficios del Seguro de Cesantía*. <https://www.afc.cl/que-es-el-seguro-de-cesantia/beneficios/beneficios-del-seguro-de-cesantia/>
- Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. (s.f.-b). *Beneficios y requisitos ante estado de catástrofe*. <https://www.afc.cl/afiliados/quedo-cesante-o-esta-cobrando-su-seguro/beneficio-ante-estado-de-catastrofe-o-calamidad-publica/>
- Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. (s.f.-c). *¿Cómo se financia?*. <https://www.afc.cl/que-es-el-seguro-de-cesantia/como-se-financia/>
- Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. (s.f.-d). *¿Qué es el Fondo de Cesantía Solidario? (FCS)*. <https://www.afc.cl/afiliados/quedo-cesante-o-esta-cobrando-su-seguro/que-es-el-fondo-solidario-de-cesantia/>
- Subsecretaría de Previsión Social. (Octubre 2020). *Nota ciudadana N° 9: Incorporación de trabajadores de casa particular al seguro de cesantía*. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/notas-ciudadanas/notas-9.pdf>

- Superintendencia de Pensiones. (s.f.). *Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. Libro I, Título V, Cuenta de ahorro de indemnización*. <https://www.spensiones.cl/portal/compendio/596/w3-propertyvalue-3587.html>
- Superintendencia de Pensiones. (16 de febrero de 2024). *Resolución Exenta N° 253*. Actualiza tablas de valores superiores e inferiores de los artículos 25 y 70 de la ley N° 19.728. https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-15895_recurso_1.pdf
- Superintendencia de Pensiones. (2025a). *Estadísticas y bases de datos, Seguro de Cesantía*. https://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.sc.php?_cid=35
- Superintendencia de Pensiones. (2025b). *Estadísticas y bases de datos, Sistema de Pensiones*. https://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.sc.php?_cid=0
- Superintendencia de Seguridad Social. (2025). *Boletín de Estadísticas de Seguridad Social 2024*. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-757453.html>
- #### Parte IV: Seguridad y Salud en el Trabajo
- ChileAtiende (6 de septiembre de 2024). *Pensión por viudez por accidente del trabajo o enfermedad profesional*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5411-pension-de-viudez-por-accidente-del-trabajo-o-enfermedad-profesional>
- ChileAtiende (25 de septiembre de 2024). *Pensión para la madre de hijos e hijas de filiación no matrimonial*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5415-pension-para-la-madre-de-hijos-o-hijas-de-filiacion-no-matrimonial>
- ChileAtiende (21 de noviembre de 2024). *Pensión de orfandad*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5164-pension-de-orfandad>
- Dirección del Trabajo (Enero 2025). *Avances en la implementación de la Ley N°21.643 sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo ("Ley Karin")*. Comisión de Mujeres y Equidad de Género, Cámara de Diputados. <https://www.camara.cl/legislacion/comisiones/documentos.aspx?prmlD=3330>
- Dirección del Trabajo (Julio 2025). *Informe de denuncias por "Ley 21:643: Prevención y protección contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo" ingresadas entre 1° de agosto 2024 y 30 de junio 2025 en la Dirección del Trabajo*. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-127329_archivo_01.pdf
- Ley 16.744 de 1998. *Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. 23 de enero de 1968. <https://bcn.cl/2f78o>

Ley 21.010 de 2017. *Extiende y modifica la cotización extraordinaria para el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y crea el fondo que financiará el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas*. 18 de abril de 2017. <https://bcn.cl/2lqat>

Ley 21.643 de 2024. *Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo*. 26 de octubre de 2023. <https://bcn.cl/3hkc6>

Servicio Civil (Enero 2024). *Informe Implementación Ley Karin*. Cámara de Diputados. https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=338838&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

Subsecretaría de Previsión Social. (Junio 2024). *Presentación Ley N°21.643 Ley Karin. Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo*. <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/06/Presentacion-2024-LEY-KARIN.pdf>

Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-a). *Administradores delegados. Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Libro I. Descripción general del seguro; Título IV. Organismos administradores y administradores delegados*. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136853.html>

Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-b). *Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-138233.html#:~:text=Se%20entender%C3%A1%20por%20enfermedad%20com%C3%BAn,clasificaci%C3%B3n%20aquellas%20que%20permitan%20su>

Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-c). *Pensión por invalidez por accidente del trabajo o enfermedad profesional*. <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-30915.html#presentacion>

Superintendencia de Seguridad Social. (2025). *Boletín de Estadísticas de Seguridad Social 2024*. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-757453.html>

Parte V: Prestaciones Económicas de Enfermedad de Origen Común

Decreto 44 de 1978 [con fuerza de ley] *Fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado*. 24 de julio de 1978. Última modificación en 17 de octubre de 2011, Ley N°20.545. <https://bcn.cl/2j5sc>

Ley 18.834 de 1989. *Aprueba Estatuto Administrativo*. 15 de septiembre de 1989. <https://bcn.cl/2fxvv>

Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-a). *¿Qué normativa legal regula los subsidios por incapacidad laboral?*. <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19928.html>

Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-b). *Subsidios por incapacidad laboral de origen común*. <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-568.html#presentacion>

Superintendencia de Seguridad Social. (julio 2023). *Dictamen 88419-2023. Subsidio por incapacidad laboral*. <https://www.suseso.cl/612/w3-article-710604.html>

Superintendencia de Seguridad Social. (2025). *Boletín de Estadísticas de Seguridad Social 2024*. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-757453.html>

Parte VI: Prestaciones Maternales y Paternales

ChileAtiende (8 de mayo de 2025). *Seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud (Ley SANNA)*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/53276-seguro-para-el-acompanamiento-de-ninos-y-ninas-afectados-por-una-condicion-grave-de-salud-ley-sanna>

Código del Trabajo. Decreto 1 de 2002 [con fuerza de ley]. Artículos 195, 196, 197, 198, 199, 200. 31 de julio de 2002. (Chile). <https://bcn.cl/2f6o9>

Decreto 150 de 1982 [con fuerza de ley]. *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los decretos leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974*. 27 de agosto de 1981. <https://bcn.cl/2k1cf>

Ley 20.545 de 2011. *Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el Permiso Postnatal Parental*. 6 de octubre de 2011. <https://bcn.cl/2jybf>

Ley 21.010 de 2017. *Extiende y modifica la cotización extraordinaria para el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y crea el fondo que financiará el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas*. 18 de abril de 2017. <https://bcn.cl/2lqat>

Ley 21.050 de 2017. *Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales*. 1 de diciembre de 2017. <https://bcn.cl/2kam1>

Ley 21.063 de 2017. *Crea un Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo para estos efectos*. 28 de diciembre de 2017. <https://bcn.cl/2lspb>

Ley 21.247 de 2020. *Establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica*. 23 de julio de 2020. <https://bcn.cl/2f897>

Ley 21.474 de 2022. *Crea un Bono Extraordinario Chile Apoya de invierno y extiende el Permiso Postnatal Parental*. 21 de julio de 2022. <https://bcn.cl/341ga>

Ley 21.510 de 2022. *Extiende transitoriamente el Permiso Postnatal Parental*. 18 de noviembre de 2022. <https://bcn.cl/3a1u7>

Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-a). *Subsidio maternal por enfermedad grave de niño menor a un año*. <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-10348.html#presentacion>

Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-b). *Subsidio maternal prenatal*. <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-574.html#presentacion>

Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-c). *Subsidio maternal postnatal*. <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-638.html#presentacion>

Superintendencia de Seguridad Social. (2025). Boletín de Estadísticas de Seguridad Social 2024. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-757453.html>

Parte VII: Prestaciones Familiares

ChileAtiende (2 de octubre de 2024). *Bono Bodas de Oro*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5369-bono-bodas-de-oro>

ChileAtiende (29 de enero de 2025a). *Aguinaldo de Fiestas Patrias para pensionados IPS*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/26553-aguinaldo-de-fiestas-patrias-para-pensionados-ips>

ChileAtiende (29 de enero de 2025b). *Aguinaldo de Navidad para pensionados IPS*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/30171-aguinaldo-de-navidad-para-pensionados-ips>

ChileAtiende (28 de abril de 2025). *Bono de Invierno*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/39484-bono-de-invierno>

ChileAtiende (1 de julio de 2025). *Subsidio de Discapacidad para menores de 18 años*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/43187-subsidio-de-discapacidad-para-menores-de-18-anos#:~:text=Descripci%C3%B3n,que%20sean%20de%20escasos%20recursos>.

ChileAtiende (29 de julio de 2025). *Subsidio Familiar (SUF)*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/33112-subsidio-familiar-suf>

ChileAtiende (27 de agosto de 2024). *Bolsillo Familiar Electrónico*. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/115303-bolsillo-familiar-electronico>

Decreto 27 de 2022 [con fuerza de ley] *Reglamenta la afiliación individual de los trabajadores independientes a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar reguladas por la Ley N°18.833*. 04 de febrero de 2012. <https://bcn.cl/3tezc>

Instituto de Previsión Social. (2025). *Infografías*. <https://www.ips.gob.cl/infografias>

Ley 18.020 de 1981. *Establece subsidio familiar para personas de escasos recursos y modifica normas que indica*. 11 de agosto de 1981. <https://bcn.cl/2iuvk>

- Ley 18.833 de 1989. *Establece un nuevo estatuto general para las cajas de compensación de asignación familiar (C.C.A.F.), sustitutivo del actual contenido en el decreto con fuerza de ley N° 42, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.* 13 de septiembre de 1989. <https://bcn.cl/3kvkk>
- Ley 19.454 de 1996. *Introduce modificaciones a la Ley N°18.020 sobre subsidio familiar; concede reajuste, bonificación y aguinaldos a pensionados que señala y modifica normas que indica sobre seguridad social.* 8 de mayo de 1996. <https://bcn.cl/3e74g>
- Ley 20.531 de 2011. *Exime, total o parcialmente, de la obligación de cotizar para salud a los pensionados que indica.* 29 de agosto de 2011. <https://bcn.cl/2lgka>
- Ley 20.506 de 2011. *Otorga un bono a los cónyuges que cumplan cincuenta años de matrimonio.* 30 de marzo de 2011. Última modificación con fecha 22 de agosto de 2012. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1024068>
- Ley 20.743 de 2014. *Concede Aporte Familiar Permanente de marzo y ajusta norma que indica.* 21 de marzo de 2014. <https://bcn.cl/2ipp3>
- Ley 20.864 de 2015. *Exime de la obligación de efectuar cotizaciones de salud a pensionados mayores de 65 años, facilita la tramitación de prestaciones de vejez y otorga otros beneficios.* 8 de octubre 2015. <https://bcn.cl/2lqaz>
- Ley 20.971 de 2016. *Concede aguinaldos y otros beneficios que indica.* 10 de noviembre de 2016. <https://bcn.cl/3kvkx>
- Ley 21.050 de 2017. *Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales.* 1 de diciembre de 2017. <https://bcn.cl/2kam1>
- Ley 21.126 de 2018. *Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales.* 14 de diciembre de 2018. <https://bcn.cl/3k7s9>
- Ley 21.196 de 2019. *Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales.* 19 de diciembre de 2019. <https://bcn.cl/2fa3t>
- Ley 21.306 de 2020. *Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales.* 29 de diciembre de 2020. <https://bcn.cl/2mzvp>
- Ley 21.405 de 2021. *Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales.* 17 de diciembre de 2021. <https://bcn.cl/2uo0c>

- Ley 21.474 de 2022. *Crea un Bono Extraordinario Chile Apoya de invierno y extiende el Permiso Postnatal Parental*. 21 de julio de 2022. <https://bcn.cl/341gq>
- Ley 21.526 de 2022. *Otorga reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales*. 27 de diciembre de 2022. Última versión: 3 de enero de 2025 <https://bcn.cl/3att1>
- Ley 21.550 de 2023. *Impulsa medidas para la seguridad económica, incluyendo un aporte extraordinario para duplicar el Aporte Familiar Permanente en 2023; un incremento permanente en la Asignación Familiar y Maternal y en el Subsidio Único Familiar, y su automatización para las personas que indica, y la creación del Bolsillo Familiar Electrónico*. 23 de marzo de 2023. <https://bcn.cl/3cg2a>
- Ley 21.584 de 2023. *Establece un aporte extraordinario para incrementar el Bono Invierno 2023*. 15 de junio de 2023. <https://bcn.cl/3dt9w>
- Ley 21.685 de 2024. *Reajusta los valores del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar, otorga un aporte pagado a través del Bolsillo Familiar Electrónico por los meses de invierno de 2024, e inyecta recursos al fondo de estabilización de precios del petróleo*. 13 de julio de 2024. <https://bcn.cl/3m80h>
- Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-a). *Prestaciones complementarias de las Cajas*. <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-30922.html#presentacion>
- Superintendencia de Seguridad Social. (s.f.-b). *¿Qué hacen las Cajas de Compensación?*. <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-34003.html#presentacion>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2016). *Generalidades sobre las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (en la jurisprudencia)*. Boletín SUSESO N°4 de 2016. <https://www.suseso.cl/612/w3-article-18548.html>

ANEXO

Cobertura en el Sistema de Pensiones

La cobertura previsional es un indicador de cuánta población se encuentra protegida por el sistema previsional, en este caso, específicamente por el sistema de pensiones. Existen distintas maneras de estimar este indicador, una de estas, y la que se revisará a continuación, es la del total de cotizantes sobre el total de población ocupada, también llamada **cobertura ocupacional**.

$$\text{Cobertura ocupacional} = \frac{\text{Cotizantes}}{\text{Ocupados}}$$

Ecuación 1

A continuación, se describen los criterios aplicados para la construcción de este indicador:

I. Número de cotizantes

a. Composición de los cotizantes

Para la cantidad de cotizantes totales se considera como criterio general, asignar los cotizantes en el periodo en que se realiza la cotización, consistente con la idea de que la cotización otorga cobertura. Considerando esto, para cada régimen de pensiones la definición de cotizantes es la siguiente:

- En el caso del sistema de capitalización individual, se consideran los cotizantes activos dependientes e independientes del mes de diciembre de cada año⁸⁶, más los cotizantes independientes que cotizan sólo mediante la operación renta, de acuerdo a la Ley N° 21.133, asignándose estos últimos según el periodo del año tributario.
- En el caso del sistema de reparto administrado por el IPS y el de las cajas previsionales de las FF.AA. y de Orden, Dipreca y Capredena, se consideran los imponentes del mes de diciembre de cada año.

En cuanto al periodo utilizado, se considera como mejor opción utilizar el mes de diciembre para una mayor homologación en caso de datos faltantes, esto porque en el caso de los datos de Capredena y Dipreca, hay series de datos que no se encuentran disponibles para todos los meses del año.

$$\begin{aligned} \text{Cotizantes totales}_{\text{año}} \\ = \text{Cotizantes SCI}_{(\text{mes}, \text{AT})} + \text{Cotizantes IPS}_{\text{mes}} + \text{Cotizantes FF. AA y de Orden}_{\text{mes}} \end{aligned}$$

Ecuación 2

$$\begin{aligned} \text{Cotizantes SCI}_{(\text{mes}, \text{AT})} \\ = \text{Cotizantes activos dependientes}_{\text{mes}} + \text{Cotizantes activos independientes}_{\text{mes}} \\ + \text{Cotizantes Ley N° 21.133}_{\text{AT}} \end{aligned}$$

Ecuación 3

⁸⁶ No se consideran los cotizantes totales dado que, al incluir estas cotizaciones rezagadas, podrían contarse cotizantes más de una vez, en el caso de presentar varios periodos de rezagos.

II. Población ocupada

La cantidad de población ocupada se extrae de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), y se utiliza el trimestre de octubre a diciembre de cada año.

III. Distinción entre tipos de cotizante o trabajador

La distinción entre cotizantes dependientes, independientes, se asigna según la clasificación aplicada por la Superintendencia de Pensiones. No se consideran para el cálculo del indicador a los afiliados voluntarios del sistema de capitalización individual, dado que por definición éstos no realizan actividades remuneradas. En el caso de los imponentes de Dipreca y Capredena, al desagregar el indicador por tipo de trabajador, se asignan a la categoría de trabajadores dependientes.

En el caso de los trabajadores que componen la población ocupada, estos se asignan según el criterio adoptado por el INE, el cual consiste en la adaptación chilena de la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo (CISE-93). Según lo cual: las personas dependientes se componen de asalariados/as y personal de servicio doméstico; y las personas independientes se componen de empleadores/as, trabajadores/as por cuenta propia y familiares no remunerados.

Brecha de género de pensión autofinanciada de nuevas personas pensionadas

La brecha de género en pensiones da cuenta del **menor ingreso con el que cuentan las mujeres en el momento de pensionarse por vejez**. Entre las razones de esta brecha está la menor participación laboral de las mujeres respecto a los hombres, junto con un mayor subempleo y la brecha de ingresos. Todo esto impacta tanto en la cantidad como en los montos de las cotizaciones que realizan las personas para sus pensiones. En consecuencia, las mujeres tienen menos acceso a pensiones financiadas con ahorros propios y un monto mediano de estas pensiones menor en comparación con los hombres, afectando su autonomía económica en la fase de desacumulación.

$$\begin{aligned} & \text{Brecha de género en pensión mediana autofinanciada } t \\ & = \left(\frac{m_e \text{ pensión autofinanciada} - m_e \text{ pensión autofinanciada hombres}}{m_e \text{ pensión autofinanciada hombres}} \right) \times 100 \end{aligned}$$

El resultado de esta fórmula expresa el porcentaje en el que la pensión de los hombres es superior a la pensión de las mujeres, al momento de pensionarse. Una brecha negativa indica que la pensión mediana autofinanciada de las mujeres es inferior a la de los hombres. De este modo, el indicador se interpreta como “las mujeres perciben una pensión mediana autofinanciada menor en x% (brecha) que la de los hombres, al momento de pensionarse”.

A continuación, se describen los criterios aplicados para la construcción de este indicador:

I. Pensión autofinanciada de nuevas personas pensionadas de vejez

Corresponde al monto de la pensión financiada con ahorros propios de las nuevas personas pensionadas de vejez. Al considerar a las nuevas personas pensionadas, se debe tener en cuenta que se trata de la pensión recibida al momento de pensionarse y que esta puede variar en el tiempo.

Dada la alta heterogeneidad de los valores en las pensiones, el cálculo de la brecha se realiza utilizando la mediana de la pensión autofinanciada, en lugar del valor promedio.

II. Número, monto promedio de pensión autofinanciada en U.F. y densidad promedio de cotizaciones de nuevos pensionados por vejez del mes

Los datos sobre el número, monto promedio de pensión autofinanciada en U.F. y densidad promedio de cotizaciones de nuevos pensionados por vejez del mes, según años cotizados y sexo del causante son obtenidos de las estadísticas publicadas de forma mensual por la Superintendencia de Pensiones.

Dado que el valor de la mediana de la pensión autofinanciada es publicado en su fuente de forma mensual, el indicador se estima de forma anual. Para lo cual se realiza un cálculo del promedio mensual del valor de la mediana de la pensión autofinanciada, para cada mes del respectivo año.

El valor de las pensiones autofinanciadas es publicado en su fuente en UF, por lo que para la publicación del indicador en el cuadro estadístico se transforma a pesos del 31 de diciembre del último año publicado.



Subsecretaría
de Previsión
Social

Gobierno de Chile

INFORME ESTADÍSTICO ANUAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2024