



NOTA CIUDADANA N° 19

SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

**Una síntesis ciudadana de los
principales conceptos y definiciones**

NOVIEMBRE 2025

Este documento fue elaborado por la Dirección de Estudios de la Subsecretaría de Previsión Social en noviembre de 2025.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. LA SEGURIDAD SOCIAL: QUÉ ES Y CÓMO SURGE.....	4
2. LA SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE.....	8
2.1. SISTEMA DE PENSIONES.....	9
A. PILAR CONTRIBUTIVO	9
B. PILAR NO CONTRIBUTIVO	11
C. PILAR VOLUNTARIO.....	12
2.2. PRESTACIONES DE CESANTÍA Y DESEMPLEO	13
2.3. PRESTACIONES FAMILIARES	15
2.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	17
2.5. SISTEMA DE SALUD COMÚN	20
Órgano anexo: Cajas de Compensación de Asignación Familiar	21
REFERENCIAS	22

INTRODUCCIÓN

En el mundo, los orígenes de la Seguridad Social se remontan a las políticas de Bismark en Alemania y Beveridge en Inglaterra, donde se desarrollaron instituciones que buscan sostener a la población trabajadora cuando éstos se encuentren en estados de necesidad. En Chile y en América, a fines del siglo XIX se experimentaron enormes cambios económicos y sociales, impulsando que los trabajadores y sus familias demandaran mejores condiciones laborales y de subsistencia. A principios del siglo XX, se constituyeron entre otros, los seguros sociales y se firman los convenios internacionales relacionados a estas materias. La Seguridad Social es una gran obra institucional de la humanidad y corresponde una serie de instituciones articuladas, pero sobre todo es un instrumento de justicia social y un mecanismo de redistribución de ingresos en la sociedad.

Ya en 1832 hay antecedentes de normativas como la primera Ley de jubilaciones de los empleados públicos o el nacimiento de la Sociedad Tipográfica de Socorros Mutuos o Unión de Tipógrafos de Santiago en el 1853, pero es en el año 1924 se crea en Chile el Departamento de Higiene, Asistencia y Previsión Social, y se promulga la Ley de Seguro Obligatorio de Enfermedad, Vejez e Invalidez que crea la Caja del Seguro Obrero. Estos dos hitos instauran el año en que la Seguridad Social toma forma institucional y normativa, cumpliendo 100 años de políticas y desarrollo el 2024. La historia de estos 100 años puede conocerse en detalle a través del libro [“100 años de Seguridad Social”](#) publicado por la Subsecretaría de Previsión Social en 2024.

En la vida de las personas y de su grupo familiar, pueden presentarse una serie de contingencias relacionadas directamente con su labor profesional, como también aquellas relacionadas con el paso del tiempo y los riesgos que acompañan el día a día: una enfermedad, cesantía, la vejez, la muerte, los accidentes comunes de trabajo, o la maternidad, esta última entendida como una etapa en que la mujer debe ausentarse de sus labores remuneradas, impactando de esta manera su bienestar económico.

Estas situaciones, denominadas también “contingencias sociales”, responden fundamentalmente a aquellos momentos o acontecimientos en la vida y trayectoria laboral, que provocan una disminución del ingreso del trabajador o trabajadora, o bien, la necesidad de aumento de éste. Estas situaciones, afectan a las personas trabajadoras y sus familias, originando situaciones de vulnerabilidad, denominadas también “estados de necesidad”. En respuesta a ello, organismos internacionales, a partir de convenios, declaraciones y tratados han establecido normas mínimas a las cuales los países pueden adscribir y, con ese marco, adecuar su normativa interna, de acuerdo con sus capacidades políticas y económicas y configuración política, garantizando protección frente a determinadas contingencias.

La presente nota ciudadana busca sintetizar los principales componentes de la Seguridad Social en Chile, como una puerta de entrada a la revisión y estudio de cada uno de los sistemas que lo componen. **La Unidad de Análisis de Políticas Previsionales de la Subsecretaría de Previsión Social recibirá con agrado los aportes, comentarios y observaciones que puedan surgir del mundo académico, público y privado, con el fin de enriquecer la presente Nota Ciudadana.**

1. LA SEGURIDAD SOCIAL: QUÉ ES Y CÓMO SURGE

La Seguridad Social fue definida como un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la OIT en 1944 y en su Recomendación sobre la Seguridad de los Medios de Vida del mismo año. Así, en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) consagra la Seguridad Social como derecho humano y, en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 se ratifica esta definición. La Seguridad Social se consolida en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que reconoció la función esencial de las políticas de protección social, es decir, instó a que se “considere la posibilidad, según proceda, de instaurar una protección social adecuada para todos, sustentada en un régimen básico de protección social (« piso social »)”¹. De esta manera, el derecho a la Seguridad Social es reconocido tanto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos como en diversos instrumentos internacionales, lo que obliga a los estados adheridos a este pacto, a través de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a respetar estos derechos, garantizarlos y promover el pleno ejercicio de éstos en las personas.

Tras ello, en 1952 durante la Conferencia General de la OIT convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, se celebra la adopción del **Convenio N°102 sobre la Seguridad Social** donde se establecen normas mínimas para abordar su implementación en el mundo. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la Seguridad Social como *“la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”*.

SEGURIDAD SOCIAL

Declaración Universal de Derechos Humanos
Artículo 22

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

Esta definición no es la única, pues si bien a nivel conceptual tiene su base en los Convenios y Recomendaciones de la OIT, su conceptualización ha sido interpretada y dinámicamente definida en el marco la jurisprudencia internacional. De esta forma, investigadores como Cienfuegos, Arellano y Walker en su libro “Seguridad Social. Parte General y Pensiones” definen la Seguridad Social como **un “conjunto integrado de principios, normas e instituciones de ordenación estatal, que otorgan protección a las personas frente a las contingencias (riesgos sociales) que causan estados de necesidad a través de prestaciones (transferencias) en dinero o especie, de financiamiento contributivo o no contributivo, cuya administración puede ser pública y/o privada, debiendo el Estado asegurar un mínimo de protección a su población”**. De la misma manera, William Beveridge,

¹ OIT: Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.ª reunión, Ginebra, 2009, párrafo 12, 1), ii)

político inglés considerado el “padre del estado de bienestar” definió en sus obras la Seguridad Social como “el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse por óptima que sea la situación de conjunto de la sociedad en la que viven.”

SEGURIDAD SOCIAL

Organización Internacional del Trabajo

“La Seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.”

En Chile, el año 1924 se considera como el inicio de la institucionalidad de la Seguridad Social en Chile con la creación de los que hoy son los ministerios del Trabajo y Previsión Social, y de Salud. Sin embargo, desde décadas antes, la irrupción de las organizaciones de trabajadores y obreros, tempranamente, generaron un correlato de solidaridad expresado en las sociedades de socorro mutuo y las mutuales obreras, destinadas a apoyarse frente a situaciones como fallecimiento, cesantía y accidentes invalidantes. Desde inicio del siglo XX, comienzan las primeras formas de institucionalización de estas expresiones de ayuda solidaria, surgiendo leyes sociales y organismos encargados de administrar estos beneficios².

Así también, la vigente Constitución Política de Chile reconoce el derecho a la Seguridad Social como una garantía constitucional en el artículo 19 N°18, el que expresa que **“La Constitución asegura a todas las personas (...) El derecho a la seguridad social (...). La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social”**.

Los convenios y recomendaciones de la OIT relativas a las políticas de extensión de la Seguridad Social incluyen:

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118).
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (Cuadro I, Lista de Enfermedades profesionales, Enmendado en 1980) (núm. 121).
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128).
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130).
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157).
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).
- Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado), 2000 (núm. 183).

² Ver “100 años de Seguridad Social” (2024), Subsecretaría de Previsión Social.

SEGURIDAD SOCIAL

Constitución Política de Chile

Artículo 19, N°18

“La Constitución asegura a todas las personas (...) El derecho a la seguridad social (...). La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social.”

• PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en términos generales, ha definido principios fundamentales reconocidos a nivel internacional en el ámbito de la Seguridad Social. A continuación, se presentan los principios de aplicación unánime por países e instituciones que sostienen la aplicación y alcance de la Seguridad Social.

Solidaridad: la Seguridad Social se basa en la ayuda mutua y el apoyo colectivo. Cada persona aporta al sistema de Seguridad Social según su capacidad de ingresos, y recibe las prestaciones de acuerdo con sus necesidades. Es decir, considera un equilibrio entre aportes y necesidades.

Universalidad: la Seguridad Social debe cubrir todas las contingencias (riesgos) a las que están expuestas (también llamado en la literatura jurídica “universalidad objetiva”) todas las personas que viven en la sociedad (también llamado “universalidad subjetiva”). Todas deben estar amparadas y garantizar su acceso.

Participación: el Estado debe garantizar espacios de diálogo social efectivo y de participación social tripartita, con representación de las personas trabajadoras y empleadoras, de modo que se pueda garantizar la buena gobernanza de sus sistemas.

Igualdad: la Seguridad Social requiere que todas las personas deben ser amparadas igualitariamente ante una misma contingencia, independiente de su capacidad económica. Es decir, atención digna y no discriminatoria para todos y todas.



SOLIDARIDAD



UNIVERSALIDAD



PARTICIPACIÓN



IGUALDAD



SUFICIENCIA



OBLIGATORIEDAD



UNIDAD



EQUIDAD

Adicionalmente, existen conceptos de la Seguridad Social que sostienen la base de algunos países o instituciones, sin embargo, al ser parte de la evolución reciente de la legislación en Seguridad Social no son un aplicados de forma uniforme en el mundo. Estos son:

Suficiencia o integridad: la Seguridad Social busca que la prestación que se otorgue cubra en forma plena y a tiempo la contingencia de que se trate. Junto con ello, debe responder a las necesidades efectivas del sector al que van destinadas, con niveles de dignidad, oportunidad y eficacia.

Obligatoriedad: la Seguridad Social establece normas que tienen carácter de imperativo. El ingreso al sistema no está sujeto a la voluntad de la persona interesada, aunque se puedan permitir coberturas optativas y/o voluntarias bajo ciertas condiciones, las que representan un complemento de los regímenes obligatorios.

Unidad: la Seguridad Social busca establecer un sistema orientado a que todas las instituciones que operen en el ámbito de la previsión social lo hagan bajo cierta unidad y coordinación. Esto tiene como objetivo evitar duplicidad e ineficiencias en la gestión del sistema previsional.

Equidad: la Seguridad Social promueve la equidad tanto individual como colectiva. La equidad individual implica lograr una correspondencia entre las contribuciones al financiamiento realizadas por una persona y el monto esperado de las prestaciones o beneficios que ella reciba. La equidad colectiva refiere al trato de forma igualitaria en términos de la relación entre prestaciones y contribuciones.

2. LA SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

En Chile, la Seguridad Social en Chile está constituida por **cinco regímenes o subsistemas que dan cobertura a las contingencias que las personas trabajadoras y sus familias pueden sufrir a lo largo de la vida**. A través de diversas leyes se establece el pago de cotizaciones previsionales, las que tienen por objetivo financiar los diversos regímenes o subsistemas que son: Sistema de Pensiones, Sistema de Salud, Seguridad y Salud en el Trabajo, Prestaciones de Cesantía y Desempleo, y las Prestaciones Familiares. La Subsecretaría de Previsión Social, elabora año a año un resumen descriptivo y un análisis estadístico de la Seguridad Social en Chile. **Para conocer más, ver Informe Estadístico Anual - Año 2024**.

A continuación, se presentan los sistemas que componen la Seguridad Social en Chile (para efectos de sintetizar, muchas complejidades y detalles del sistema pueden verse reducidos en la tabla, por lo que recomendamos siempre profundizar en cada sistema para conocer en detalle su estructura).

	Sistema de Pensiones	Prestaciones de Cesantía y Desempleo	Prestaciones Familiares	Seguridad y Salud en el Trabajo	Sistema de Salud Común
Población protegida: Cobertura	Afiliados (cobertura según lo ahorrado en la capitalización, cobertura focalizada en el pilar solidario)	Personas trabajadoras regidas por el código del trabajo	Población general	Personas trabajadoras que cotizan	Cotizantes
Contingencias aseguradas: Prestaciones	Prestaciones monetarias ante contingencias de vejez, invalidez común, sobrevivencia.	Prestaciones monetarias y asistencia ante cesantía y desempleo.	Prestaciones y asignaciones familiares, maternales, entre otros, con prestaciones monetarias.	Prestaciones ante contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con prestaciones preventivas, médicas y monetarias.	Prestaciones ante contingencias de salud común, maternidad y paternidad con prestaciones médicas o relacionadas y monetarias.
Financiamiento	Estado, personas trabajadoras y empleadores	Personas Empleadoras / trabajadoras y el Estado al Fondo de Cesantía Solidario	Entidades Empleadoras (con reembolso fiscal) y Estado	Entidades Empleadoras y Estado que financia al ISL	Personas Trabajadoras y Estado en el FONASA
Entidad fiscalizadora	Superintendencia de Pensiones	Superintendencia de Pensiones	Superintendencia de Seguridad Social	Superintendencia de Seguridad Social	Superintendencia de Salud
Principales cuerpos legales	Ley N° 20.255, Ley N° 21.419, Ley N° 21.735	Ley N° 19.728	DFL N° 150 de 1981	Ley N° 16.744	DFL N°1 de 2005 (Ministerio de Salud)

2.1. SISTEMA DE PENSIONES

El Sistema de Pensiones tiene por objetivo proveer ingresos a las personas que pierden su capacidad de autogeneración debido a la edad avanzada (derechos y beneficios de vejez), discapacidad (derechos y beneficios de invalidez) o fallecimiento de una de las fuentes principales de ingresos de una familia (derechos y beneficios de sobrevivencia).

Desde 1980, el Sistema de Pensiones en Chile se ha articulado principalmente como un sistema privado a través del Pilar Contributivo. Debido a las bajas pensiones pagadas, desde el año 2008 con la Reforma Previsional se incorpora un componente de aporte estatal a través del Pilar No Contributivo llamado Pilar Solidario y a partir del año 2022 se incorpora la Pensión Garantizada Universal, que se financian por medio de impuestos generales. Adicionalmente existe un Pilar Voluntario como alternativa de ahorro para mejorar la pensión contributiva futura.

Además, en el año 2025 se aprueba una Reforma de Pensiones que incorpora un cuarto pilar, el **Seguro Social Previsional**, que incorpora elementos de solidaridad intergeneracional y equidad de género. El Seguro Social Previsional se crea con la finalidad de financiar prestaciones de carácter contributivo, complementos por brechas de género, y promover 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**. Para revisar más detalles sobre la Reforma de Pensiones, ver Nota Técnica de la Subsecretaría de Previsión Social publicada en su [página web](#).

A. PILAR CONTRIBUTIVO

El Pilar Contributivo constituye el componente de cotización obligatoria de ahorro previsional. Dentro de este Pilar, 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 administración privada. En el SCI cada afiliado posee una cuenta individual 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. Este es un sistema de contribución definida y beneficios no definidos, donde los riesgos se asumen de forma individual y donde los fondos cotizados por los trabajadores entran al mercado financiero para ser invertidos por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), lo que puede generar rentabilidad pero también pérdidas. Además, se cobra a cada cotizante una comisión por parte de las Administradoras. 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 honorarios, 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:** este sistema 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). 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 privado, 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. El año 2008, con la reforma al Sistema Previsional (Ley N°20.255) se crea el Instituto de Previsión Social, organismo que hasta la actualidad administra el Sistema de Reparto residual y el Sistema de Pensiones Solidarias, entre otros.
- **Sistema Previsional de las Fuerzas Armadas y de Orden:** es un sistema de reparto con importantes aportes del Estado 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 batalla. 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 Armada. 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.

La Reforma de Pensiones (Ley N°21.735) recientemente aprobada por el Congreso Nacional (en enero 2025) y en proceso de implementación, incorpora al Pilar Contributivo el Seguro Social Previsional, que incorpora modificaciones tales como: una **nueva tasa de cotización con cargo al empleador** que alcanzará un total de 8.5%³ de la remuneración imponible del trabajador o

³ Esto es, incorporando en el total la actual tasa del Seguro de Invalidez y Supervivencia, que ya era cotizado por el empleador y administrado por las AFP y que con la Reforma pasará a ser administrado por el Seguro Social.

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.

B. PILAR NO CONTRIBUTIVO

El Pilar No Contributivo, también conocido como Pilar Solidario, se define como un conjunto de beneficios financiados íntegramente por el Estado, destinados a personas que no habiendo cotizado no son beneficiarios de una pensión contributiva y a personas que habiendo cotizado se les complementa sus bajas pensiones. Este Pilar se conforma de:

- **Sistema de Pensiones Solidarias (SPS):** creado con la Ley N°20.255 del año 2008 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 implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU) el 2022, 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 noviembre 2025, el monto de la PGU, vigente desde febrero 2025, es de \$224.004. Este monto lo reciben completo todos quienes no se encuentran afiliados a algún régimen previsional o tengan una pensión base menor o igual a \$762.823 (Pensión Inferior). Mientras que se recibe de manera parcial, en el caso de quienes tienen una pensión base superior a la Pensión Inferior y hasta un máximo de \$1.210.828 (Pensión Superior). Los montos tanto de la PGU como de la pensión base de

modifican de acuerdo a la Ley N°21.419, anualmente según el IPC y también de forma extraordinaria si la inflación supera los dos dígitos.

Período inicio vigencia	PGU	Pensión inferior	Pensión superior	Cobertura población
Desde el 1 de febrero de 2025	\$224.004	\$762.823	\$1.210.828	90% población total del país

La Reforma de Pensiones (Ley N°21.735) recientemente aprobada y en proceso de implementación, introduce importantes cambios en la Pensión Garantizada Universal (PGU). Amplía su cobertura al incluir sin restricciones a las personas con leyes de reparación N° 19.123, N° 19.234, N° 19.980 y N° 19.992 (Exonerados, Rettig y Valech), además de excluir estas prestaciones del cálculo de la pensión base e incluir a las personas montepiadas de Capredena y Dipreca beneficiarias de un complemento hasta el monto de la PGU, siempre que no reciban otras pensiones previsionales y cumplan los requisitos establecidos en la Ley.. Finalmente, se establece un aumento gradual del monto de la PGU hasta \$250.000, que se implementará entre 2025 y 2027 según la edad del beneficiario, e incorpora un análisis de suficiencia cada cuatro años para evaluar la capacidad del monto otorgado de cubrir los gastos básicos de las personas mayores.

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

C. PILAR VOLUNTARIO

El Pilar Voluntario es una alternativa de ahorro, en algunos casos con beneficios tributarios, 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), el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) y la Cuenta de Ahorro Voluntario o Cuenta 2.

2.2. PRESTACIONES DE CESANTÍA Y DESEMPLEO

Las Prestaciones de Cesantía y Desempleo son beneficios económicos y de seguridad social destinados a proteger los ingresos de las y los trabajadores que han perdido su empleo, ya sea de forma voluntaria o por término de contrato. Su objetivo principal es entregar apoyo financiero temporal mientras la persona busca una nueva fuente laboral y mantener su cobertura previsional y de salud durante ese período.

En Chile, las prestaciones de desempleo existentes responden al Seguro de Cesantía y al Subsidio de Cesantía:

- **Seguro de Cesantía:** la Ley N°19.728 de 2001 estableció un Seguro de Cesantía en caso de desempleo, al que tienen derecho todas las personas trabajadoras regidos por el Código del Trabajo, que inicien o reinicien actividades laborales a partir del 2 de octubre de 2002, esto para las y los trabajadores con contrato indefinido, a plazo fijo o por obra o servicio. Este seguro se financia de manera tripartita. A partir de septiembre del 2020, se incorporaron las personas trabajadoras de casa particular.

Las cotizaciones al seguro de cesantía conforman dos fondos principales: el Fondo de Cesantía, compuesto por las Cuentas Individuales de Cesantía (CIC), y el Fondo de Cesantía Solidario, financiado por aportes de los empleadores y del Estado. La Superintendencia de Pensiones regula su régimen de inversión, con asesoría del Consejo Técnico de Inversiones y aprobación del Ministerio de Hacienda, estableciendo desde 2009 carteras diferenciadas para ambos fondos. Al pensionarse, el trabajador puede retirar o transferir su saldo acumulado a su cuenta previsional, y en caso de fallecimiento, los fondos pueden ser cobrados por sus beneficiarios designados o, si no los hay, por familiares directos, pasando a herencia si superan las 5 UTA.

- A. **Prestaciones con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC):** pagos mensuales calculados en función de una tasa de reemplazo aplicada al promedio de las remuneraciones de las últimas 10 cotizaciones en el caso de contratos indefinidos o de trabajadores de casa particular, y de las últimas 5 cotizaciones si el contrato es a plazo fijo. Este porcentaje disminuye progresivamente cada mes, hasta el sexto mes o hasta que se agote el saldo disponible en la Cuenta Individual de Cesantía (CIC).
- B. **Prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS):** se componen de hasta cinco pagos mensuales, determinados a partir de una tasa de reemplazo aplicada al promedio de las remuneraciones correspondientes a las últimas diez cotizaciones. El porcentaje utilizado y los límites máximos y mínimos de las prestaciones varían según el tipo de contrato laboral del trabajador.

- **Subsidio de Cesantía:** En 1974 se crea este subsidio para trabajadores de los sectores privado y público, y sigue vigente para quienes tienen contrato firmado antes del 2 de octubre de 2002, fecha en la que entra en régimen el Seguro de Cesantía administrado por la AFC. 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.
- **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.

2.3. PRESTACIONES FAMILIARES

El régimen de prestaciones familiares en Chile es un sistema de protección social financiado por el Estado a través del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía que tiene como finalidad apoyar económicamente a las personas y familias de menores ingresos, especialmente a quienes cuentan con cargas familiares reconocidas, como hijos, cónyuges o personas bajo su cuidado. Este régimen se basa en la entrega de subsidios y asignaciones familiares y maternales, los cuales buscan complementar los ingresos del grupo familiar y promover la seguridad social y el bienestar económico. Las prestaciones son administradas por el Instituto de Previsión Social (IPS), con participación de Cajas de Compensación y empleadores en su gestión.

Algunas de las prestaciones familiares vigentes son:

- **Asignación Familiar y Maternal:** es un beneficio económico mensual entregado por cada carga familiar reconocida, con cargo fiscal. Tiene por objetivo aliviar el gasto asociado al cuidado de las personas dependientes de las familias. Esta prestación se ajusta al sueldo de la persona beneficiaria. En caso de la Asignación Maternal se otorga a las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores padres cuyos hijos aún no han nacido y que son beneficiarios de Asignación Familiar, extendiendo así este beneficio en el periodo de embarazo, representando un apoyo ante los gastos asociados a la maternidad.
- **Subsidio Familiar (SUF) y Maternal:** es un aporte económico mensual financiado por el Estado, destinado a padres, madres o tutores que pertenezcan al 60% más vulnerable según el Registro Social de Hogares, y que tengan cargas familiares reconocidas sin acceso a las asignaciones familiares del Sistema Único de Prestaciones Familiares. No pueden recibirlo quienes sean beneficiarios de la PGU, la Pensión Básica Solidaria de Invalidez o el Subsidio de Discapacidad para menores de 18 años. Su solicitud se realiza en la municipalidad del domicilio del solicitante, encargada de verificar el cumplimiento de los requisitos. Este beneficio se otorga de forma automática (sin necesidad de postular) para quienes cumplan los requisitos y pertenezcan al 40% más vulnerable según el Registro Social de Hogares. El Subsidio Maternal tiene los mismos requisitos, pero está dirigido a personas gestantes a partir del 5to mes de embarazo y considera el periodo completo de gestación siempre y cuando no exista incumplimiento de los requisitos.
- **Subsidio de Discapacidad para menores de 18 años:** corresponde a un beneficio económico mensual destinado a menores de 18 con discapacidad mental, o bien, física o sensorial severa, pertenecientes al 60% más vulnerable de la población según el Registro Social de Hogares (RSH). El monto equivale a un 50% del monto vigente de la Pensión Garantizada Universal (PGU).

- **Aporte Familiar Permanente:** también conocido como “Bono Marzo” es un beneficio económico permanente que se paga una vez al año a las familias que, al 31 de diciembre anterior, sean beneficiarias de Subsidio Familiar, Chile Solidario, el Subsistema de Seguridades y Oportunidades (Ingreso Ético Familiar), Asignación Familiar o Asignación Maternal.
- **Bolsillo Familiar Electrónico:** es un aporte mensual por carga familiar que se deposita directamente en la CuentaRUT de la persona beneficiaria. El monto tiene por objetivo compensar el alza en el costo de la vida y de los productos básicos. Así, su uso está destinado para comprar alimentos en comercios establecidos donde se pueda pagar con la tarjeta.

Otras prestaciones familiares vigentes son: el Bono Invierno, el Bono Bodas de Oro, los Aguinaldos para pensionados del IPS y la bonificación de la cotización obligatoria de salud. Estas prestaciones están dirigidas a la población pensionada.

2.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las prestaciones de la Seguridad Social que protegen ante contingencias de accidentes labores, de trayecto y enfermedades profesionales, toman forma en un conjunto de normas, políticas y procedimiento que constituyen la Seguridad y Salud en el Trabajo. 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 cuerpos legales.

La Ley N°16.744 define las principales contingencias laborales que protegen a los trabajadores frente a riesgos asociados a su trabajo. Se considera accidente del trabajo toda lesión sufrida por causa o con ocasión del trabajo, incluso si ocurre durante el desplazamiento hacia el lugar laboral. El accidente del trayecto corresponde a las lesiones ocurridas en el trayecto directo entre el domicilio y el trabajo —o entre dos lugares de trabajo—, mientras que la enfermedad profesional es aquella originada directamente por las condiciones o tareas propias del oficio, produciendo incapacidad o muerte.

Las prestaciones que conforman el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen cobertura a partir del **Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales** que es administrado por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y las mutualidades de empleadores (ACHS, MUSEG e IST), además de algunas empresas con administración delegada. Este seguro cubre prestaciones preventivas, médicas y económicas, su financiamiento proviene de cotizaciones pagadas por el empleador o por trabajadores independientes y voluntarios que cotizan en el Seguro. Opera bajo el principio de automaticidad de las prestaciones, lo que garantiza cobertura desde el primer día de trabajo, sin depender del pago oportuno de las cotizaciones por parte del empleador.

Las prestaciones que entrega el Seguro son:

- **Prestaciones preventivas:** comprenden todas las acciones técnicas orientadas a evitar o reducir los accidentes laborales, de trayecto y las enfermedades profesionales. Estas se concretan mediante visitas técnicas de especialistas de los organismos administradores a las empresas, donde se evalúan los riesgos laborales, se elaboran informes técnicos con medidas y plazos de control, y se realizan exámenes de control, análisis de laboratorio, evaluaciones ambientales y capacitaciones para trabajadores y empleadores, adaptadas a los riesgos específicos de cada sector.
- **Prestaciones médicas:** comprenden todas las atenciones y tratamientos de salud destinados a diagnosticar, tratar y hacer seguimiento a los trabajadores afectados por accidentes del trabajo, de trayecto o enfermedades profesionales, manteniéndose el derecho a recibirlas hasta la recuperación total o mientras persistan las secuelas. Estas son otorgadas por el

organismo administrador que califica el origen laboral del evento, sin importar cambios posteriores de empleador o mutual. El Seguro de la Ley N°16.744 cubre atención médica, quirúrgica, dental, hospitalización, medicamentos, prótesis, rehabilitación, reeducación profesional y gastos de traslado, entre otros. En casos de enfermedades profesionales crónicas, los organismos administradores realizan un seguimiento permanente e incorporan al trabajador a programas especializados para asegurar su tratamiento y cuidados continuos.

- **Prestaciones económicas:** 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. Acá se encuentran:
 - i) **Subsidio por Incapacidad Laboral:** es un beneficio económico que reemplaza la remuneración del trabajador durante el período en que no puede desempeñar sus funciones por motivos de enfermedad o accidente, ya sea común o laboral, y que cuente con una licencia médica autorizada.
 - ii) **Prestaciones por incapacidad permanente:** de certificar un estado de invalidez presumiblemente permanente en algún porcentaje, existe la compensación económica denominada “indemnización global” que se otorga una sola vez 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. También se encuentra la Pensión de Invalidez Parcial que se otorga mensualmente y equivale a un 35% del sueldo base (más un 5% por cada hijo causante de asignación familiar). Seguido de ello, existe la Pensión de Invalidez Total de pago mensual y equivalente al 70% del sueldo base (más un 5% por cada hijo causante de asignación familiar). Finalmente, el Suplemento por Gran Invalidez que también es de pago mensual y se otorga a quienes requieren auxilio de terceras personas para realizar actos cotidianos, siendo su monto el de alguna de las pensiones mencionadas anteriormente aumentada en un 30% (más un 5% por cada hijo causante de asignación familiar).
 - iii) **Prestaciones por fallecimiento del trabajos o pensionado inválido:** las pensiones de sobrevivencia contempladas en la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales otorgan un beneficio mensual permanente a los familiares de un trabajador fallecido por accidente laboral, enfermedad profesional o que ya estuviera pensionado por dicha ley. Incluyen la pensión de viudez, destinada a la viuda o al viudo inválido; la pensión para la madre de hijos de filiación no matrimonial; y la pensión de orfandad, dirigida a los hijos sobrevivientes, asegurando así protección económica a la familia del trabajador fallecido.

El artículo transitorio N°1 de la Ley N°16.744 establece que las personas que sufrieron una contingencia laboral antes de la promulgación de la ley, con una pérdida de capacidad de generar ingresos igual o superior al 40% y sin otra pensión vigente, tienen derecho a una pensión asistencial, beneficio que también se extiende a las viudas de pensionados fallecidos antes o durante su vigencia.

En marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el 5 de enero del 2024 se promulgó la **Ley N°21.643, conocida como Ley Karin**, que tiene por objeto prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. 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.

2.5. SISTEMA DE SALUD COMÚN

El Sistema de Salud en Chile se conforma por un conjunto de instituciones y normas organizadas por el Estado y el sector privado destinadas a proteger, recuperar y mejorar la salud de la población, garantizando el acceso a prestaciones médicas, preventivas y de rehabilitación. También conocido como sistema de “salud común”, en Chile se aloja institucionalmente en el en el Ministerio de Salud.

El Sistema de Salud tiene un carácter contributivo, que cuenta con cotizaciones obligatorias que ascienden a un mínimo de 7% de los ingresos imponible y un pilar de contribución estatal para las prestaciones de salud pública general, constituyendo un sistema mixto que está estructurado por dos grandes organismos:

- D. Fondo Nacional de Salud (FONASA), organismo público, descentralizado y con patrimonio propio, dependiente del Ministerio de Salud.
- E. Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), entidades privadas de aseguramiento de salud que administran el régimen privado.

Así, las personas se afilian en uno u otro sistema y cotizan en él, pudiendo los planes de las ISAPRES contemplar una tasa de cotización mayor y planes con coberturas extra a las que tiene el FONASA.

La autoridad rectora del sistema es el Ministerio de Salud y la entidad fiscalizadora fundamental es la Superintendencia de Salud.

Una de las prestaciones que contiene el Sistema de Salud en marco de la Seguridad Laboral es el Subsidio Laboral por Descanso Maternal y el Seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud (Ley SANNA).

- **Subsidio Laboral por Descanso Maternal:** son beneficios económicos con cargo fiscal que buscan reemplazar la remuneración de la madre o el padre trabajador durante los períodos de descanso por maternidad establecidos en el Código del Trabajo. Estos subsidios se financian principalmente a través del Fondo Único de Prestaciones Familiares y del Seguro de Cesantía, que transfiere los recursos a FONASA, ISAPRES o Cajas de Compensación para su pago. Aunque la mayoría proviene de fondos fiscales, algunas excepciones se financian con la cotización obligatoria de salud, al igual que los subsidios por incapacidad de origen común. Los tipos de Subsidio Laboral por Descanso Maternal son el Subsidio por Incapacidad Laboral Prenatal, el Subsidio por Incapacidad Laboral Postnatal y el Subsidio por Incapacidad Laboral por Enfermedad Grave de niño menor a 1 año.
- **Seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud (Ley SANNA):** a partir de la Ley N°21.063 se establece un seguro obligatorio que permite a madres y padres trabajadores ausentarse justificadamente de sus labores para cuidar o acompañar a hijos con enfermedades graves, recibiendo un subsidio que reemplaza total o parcialmente su remuneración durante ese período. Este seguro cubre distintas

contingencias de salud, como cáncer, trasplantes de órganos, fase terminal de vida, accidentes graves y enfermedades que requieran hospitalización en UCI o UTI.

El beneficio protege a trabajadores dependientes del sector público y privado, independientes cotizantes y temporales cesantes, excluyendo a funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden sujetos a sus propios regímenes previsionales. Los niños beneficiarios deben tener entre 1 y 18 años según la contingencia, buscando así garantizar el derecho al cuidado familiar en situaciones críticas de salud infantil.

Órgano anexo: Cajas de Compensación de Asignación Familiar

Los apartados previos describen y definen en general los 5 sistemas de seguridad social que funcionan en Chile. El caso de las Cajas de Compensación corresponde no a un sistema que administre una parte específica, sino que son instituciones que cumplen funciones complementarias. Las Cajas de Compensación son entidades privadas sin fines de lucro, regidas por el DFL N°42 de 1978 y son supervisadas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Las Cajas de Compensación operan como intermediarias y administradoras de prestaciones sociales y laborales en tres ámbitos principales:

- Administración de prestaciones: Pagan asignaciones familiares y maternales a aquellos trabajadores que se encuentren afiliados y así mismo, otorgan bonos, subsidios y beneficios sociales financiados por el Estado para aquellos trabajadores que se encuentren afiliados a una Caja.
- Prestaciones de bienestar y crédito social: Las Cajas pueden entregar créditos sociales a trabajadores y pensionados que se encuentren afiliados, así mismo, desarrollan programas de bienestar, turismo, recreación y capacitación con recursos propios, que no forman parte del financiamiento público de la seguridad social.
- Gestión de subsidios y licencias médicas: En algunos casos, las Cajas administran subsidios por incapacidad laboral (SIL) y otros beneficios vinculados a salud o maternidad, siempre en vinculación con la SUSESO y el FONASA.

REFERENCIAS

Cifuentes, H. (s.f). El Sistema de Seguridad Social Chileno. Descripción y aspectos generales.

Mesa-Lago & Bertranou (9 junio 2015). Principios de Seguridad Social y Re-Reforma de Pensiones en Chile. Informe a la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/pensionesparachile/Principios-de-Seguridad-Social-y-Re-reforma-de-Pensiones-en-Chile.pdf>

Subsecretaría de Previsión Social (19 agosto 2025). Informe Estadístico Anual de Seguridad Social 2024. https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/08/20250814_Informe-Seguridad-Social_2024.pdf

Subsecretaría de Previsión Social (21 agosto 2025). Nota Técnica N°15 Reforma de Pensiones (Ley N°21.735). <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/08/Nota-Tecnica-Reforma-de-Pensiones-Ley-N%C2%B021.735.pdf>

Subsecretaría de Previsión Social (2025). Guía de Contenidos Previsionales. XX Concurso Público Nacional. Fondo para la Educación Previsional 2025.

Subsecretaría de Previsión Social (2024). 100 años de Seguridad Social en Chile. <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/10/Libro-100-anos-Seguridad-Social.pdf>