



CHILE EN
MARCHA

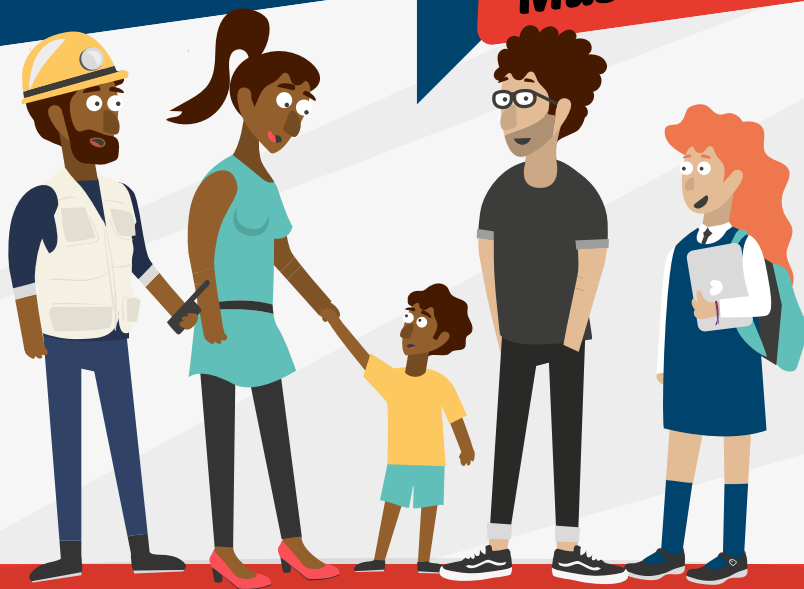
Esta es una iniciativa financiada por el Fondo para la Educación Previsional (FEP), administrado por la Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile.

Previsionsocial.gob.cl

uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

Educación Previsional

Más cerca de ti



Guía de Educación Previsional



**CHILE EN
MARCHA**

Esta es una iniciativa financiada por el Fondo para la Educación Previsional (FEP), administrado por la Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile.
Previsionsocial.gob.cl

uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

Erasmó Escala 1835, Santiago

Teléfono: (56 2) 28897366

fen.uahurtado.cl

Diseño e ilustraciones: Alejandro Délano Águila

Junio de 2019



ÍNDICE

5

**Presentación
de proyecto**

7

**Módulo 1
Sistema
Previsional
Chileno**

15

**Módulo 2
Trabajo
formal
y ahorro**

19

**Módulo 3
Sistema de
Pensiones**

29

**Módulo 4
Elección de
multifondo**

33

**Módulo 5
Elección de
AFP**

40

Glosario



PRESENTACIÓN PROYECTO

La Universidad Alberto Hurtado es una institución acreditada y perteneciente al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, fundada el 20 de octubre de 1997 por la Compañía de Jesús, cuyo foco es y ha sido la formación humana e integral.

Las Facultades de Economía y Negocios, y Psicología, han desarrollado; a partir del año 2012, una línea de investigación en el ámbito de la gestión de personas y las relaciones laborales, integrándose con proyectos de vinculación con el medio que fortalecen nuestra incidencia institucional entre los actores y las políticas públicas en el ámbito laboral, destacando las siguientes iniciativas:

- Programas de Escuela Sindical y Diálogo Social (2012 – 2018) - Subsecretaría del Trabajo
- Fondo para la Educación Previsional (2014 – 2017) - Subsecretaría de Previsión Social

Este año somos parte de una nueva instancia de formación a través de la adjudicación, por quinta vez, del Fondo para la Educación Previsional de la Subsecretaría de Previsión Social.

La experiencia en proyectos anteriores nos ha permitido visibilizar la necesidad de formación en temas previsionales, debido al amplio desconocimiento de

los usuarios del sistema, lo que repercute en la escasa posibilidad de tomar decisiones de manera informada (a).

A través de la educación previsional se contribuye a la construcción de una cultura previsional, no sólo informando y entregando conocimientos a las personas sobre sus derechos y obligaciones en cuanto a seguridad social y la forma de ejercerlos, respetarlos y hacerlos respetar, sino también fomentando el ahorro temprano.

Es por lo anterior que surge el proyecto **“Educación previsional: Más Cerca de ti”** cuyo objetivo es entregar y facilitar herramientas teóricas y prácticas sobre el sistema previsional, a distintos actores que permitan orientar la toma de decisiones de manera oportuna, empoderada y proactiva”

A través de este proyecto queremos acercar el tema de la seguridad social a jóvenes y trabajadores (as), descentralizando la información. Por ello nuestras acciones se concentrarán en 3 regiones: Antofagasta, Valparaíso y Los Ríos.

¡Te invitamos a ser parte de este proyecto!

Eduardo Abarzúa Cruz

Decano de la Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado



MÓDULO 1:

SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

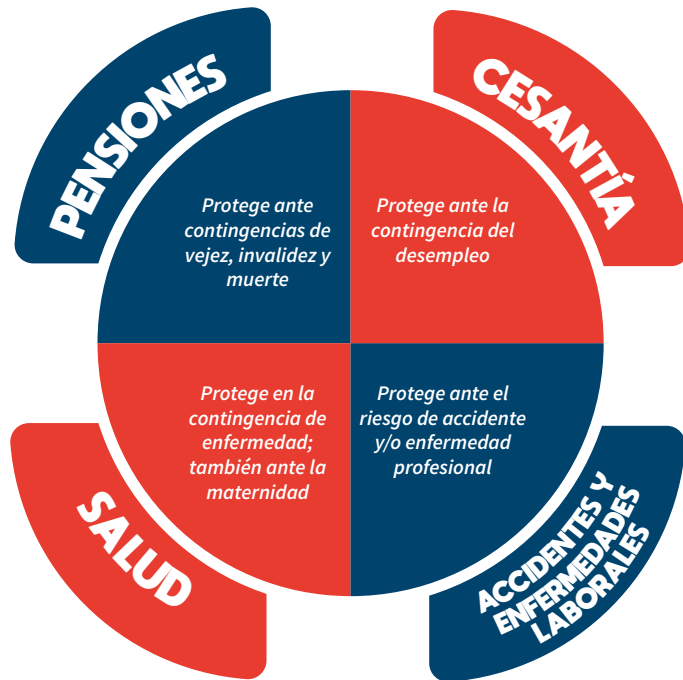
CUANDO HABLAMOS DE SISTEMA PREVISIONAL ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?

Los trabajadores y trabajadoras están expuestos a una serie de contingencias relacionadas a su oficio o profesión, al paso del tiempo o a la salud. Cesantía, maternidad, vejez, fallecimiento, enfermedades y accidentes son algunos ejemplos.

En este contexto, el propósito del sistema previsional es asegurar que la población tenga acceso a beneficios que le permitan enfrentar situaciones de riesgo que al concretarse, afectarían significativamente su bienestar.

COMPONENTES DEL SISTEMA PREVISIONAL

En Chile se han definido cuatro grandes áreas en las que actúa el sistema previsional, tal como lo muestra la siguiente gráfica:



¿QUÉ PASA SI...?

A) ¿QUÉ PASA SI ME ENFERMO?

En Chile coexisten dos sistemas de salud, uno público (FONASA) y otro privado (ISAPRE). Las personas que tienen un contrato de trabajo están obligadas a cotizar para salud el 7% de su renta imponible, pudiendo escoger entre ambos sistemas.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS ASOCIADOS AL PAGO DE COTIZACIÓN EN SALUD?

- **Atención de salud con libre elección de prestador:** compra de bonos, incluir cargas familiares y acceso a beneficio de pre y posnatal para madres y padres.
- **Licencia médica:** ausencia del trabajo, parcial o total, por prescripción médica.
- **Subsidio por incapacidad laboral:** entrega ingresos al trabajador durante su periodo de licencia médica.
- **Pre y postnatal maternal y parental:** ausencia del trabajo de la madre previo al parto y luego de éste. En el postnatal parental la madre puede ceder un período al padre. En todos los casos, existe un subsidio que da continuidad de ingresos.

¿QUÉ PASA SI...?

B) ¿QUÉ PASA SI TENGO UN ACCIDENTE EN EL TRABAJO?

Es el derecho de todo trabajador y trabajadora a desarrollar su labor en condiciones de seguridad, que eliminen o reduzcan los riesgos en su actividad laboral.

En Chile, el Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744) fue creado en 1968.

Este seguro entrega cobertura por:

ACCIDENTES LABORALES

ACCIDENTES DE TRAYECTO

ENFERMEDADES PROFESIONALES



La denuncia de un accidente o enfermedad laboral es responsabilidad del empleador y debe realizarse en un plazo máximo de 24 horas, contadas desde que conoció el hecho. Si la denuncia se hiciera fuera de plazo, esto no priva al trabajador o trabajadora de los beneficios del seguro.

**Beneficios
y cobertura
del seguro**



**Atención
médica**



Medicamentos



Rehabilitación



**Licencia médica
y subsidio por
incapacidad**



Pensiones

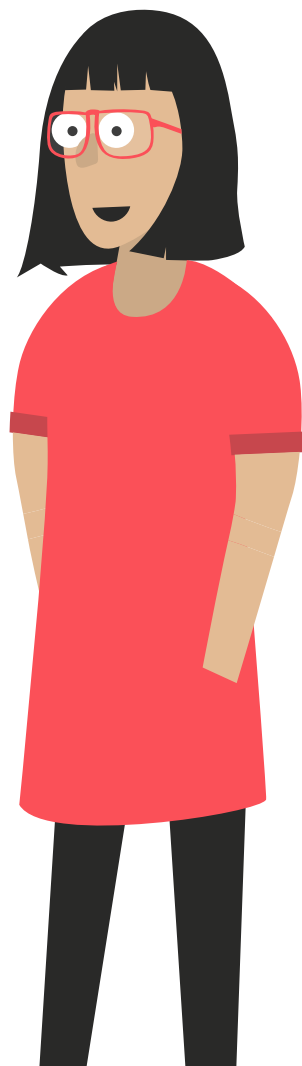
¿QUÉ PASA SI...?

C) ¿QUÉ PASA SI ME DESPIDEN O QUEDO DESEMPLEADO?

El Seguro de Cesantía es una protección económica en caso de desempleo, a la que tenemos derecho todos los trabajadores y trabajadoras regidos por el Código del Trabajo. Este seguro es administrado por las Administradoras de Seguro de Cesantía (AFC).

La protección que brinda el seguro es ante la contingencia de cesantía, producto de un despido o renuncia, y proporciona ingresos monetarios y asistencia para la búsqueda de un nuevo empleo, capacitación y otros beneficios como cobertura de salud y asignaciones familiares.

! *Estoy afiliado automáticamente si mi contrato laboral comenzó a partir del 2 de octubre de 2002. Esta afiliación es obligatoria y debe ser comunicada por el empleador a AFC Chile. Si mi contrato es previo a esa fecha, me puedo afiliar voluntariamente, para lo cual debo concurrir a una sucursal de la AFC.*



¿QUÉ PASA SI...?

D) ¿QUÉ PASA CUANDO TERMINA MI VIDA LABORAL?

El sistema de pensiones tiene como objetivo proveer de ingresos en tres situaciones en que los trabajadores y trabajadoras dejan de percibirlos.

1. Por el término de su vida laboral (vejez): La pensión de vejez es un beneficio al que pueden acceder los afiliados al sistema de AFP al cumplir la edad mínima de jubilación: 60 años en mujeres y 65 en hombres.

2. Por causa de invalidez de origen común: Beneficio para quienes sufren un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, por enfermedad o accidente de origen común. Para accidentes y enfermedades del trabajo rige el respectivo seguro.

3. Por muerte del trabajador, en que el sistema da a su familia el derecho a recibir una pensión de sobrevivencia: Beneficio al que tienen derecho los familiares de un trabajador afiliado a una AFP, que fallece estando activo o ya pensionado. La ley establece los requisitos para acceder a ese derecho.



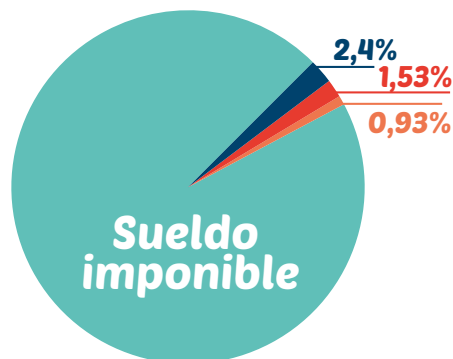
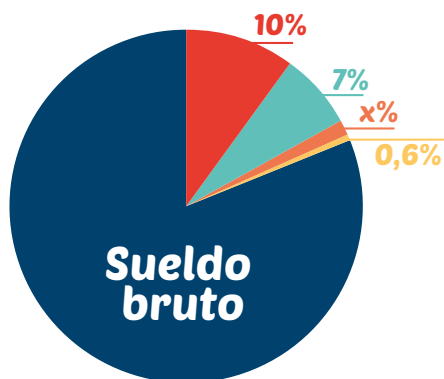
ESTRUCTURA DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

¿Cuánto pago de mi sueldo para cotizaciones?

Todos los trabajadores y trabajadoras dependientes, como los independientes que emiten boletas de honorarios, tienen la obligación de realizar aportes denominados cotizaciones para acceder a cobertura en las diversas áreas de la previsión social: pensiones, salud, salud laboral y seguridad.

En la gráfica siguiente se observa la estructura de cotizaciones, desagregadas por aquellas que son de cargo del trabajador y la trabajadora, y las que asume el empleador o empleadora.

Cotizaciones que paga el trabajador		Cotizaciones que paga el empleador	
Pensiones (AFP)	10%	Seguro de cesantía	2,4%
Comisión AFP	Rango: 0,77%-1,45%	Seguro de invalidez y sobrevivencia	1,53%
Salud	7%	Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	0,93% (incluye Sanna)
Seguro de cesantía	0,6%		



MÓDULO 2:

TRABAJO FORMAL Y AHORRO

CULTURA DEL AHORRO V/S CULTURA DEL CONSUMO

¿Cuántas veces escuchamos como consejo que es muy importante ahorrar? Ya sea para el futuro o bien para desarrollar un proyecto en específico, pero ¿cuántas veces lo concretamos?

En ocasiones logramos destinar parte de nuestros ingresos al ahorro, sin embargo, en materia previsional muchas veces lo consideramos como un descuento extra y no como una inversión. La inmediatez del dinero hace que nos centremos en el aquí y ahora, pero ¿qué pasa con nuestro futuro?

De acuerdo a la Superintendencia de Pensiones (2017) se establece el siguiente diagnóstico en temas de ahorro previsional:

- **El nivel actual de ahorro para pensiones es insuficiente.**
- **Existe necesidad de complementar medidas para incrementarlo.**
- **Se necesita contar con orientación para tomar decisiones que mejoren la pensión.**
- **La disponibilidad de información accesible es crucial para el funcionamiento del sistema.**



*El ahorro es la diferencia de lo que gastas y lo que recibes al mes. Existe un ahorro para el **corto plazo** (para cuando queremos hacer alguna compra importante, un viaje o un regalo, por ejemplo), y ahorros de **largo plazo**. Es del ahorro de largo plazo del que queremos hablarte.*

¿ERES DE LOS QUE PREFIERE TENER EL DINERO AQUÍ Y AHORA EN VEZ DE AHORRAR PARA EL FUTURO?

Es cierto, ahorrar no es fácil. Muchos incluso prefieren evitar a toda costa invertir en el sistema previsional, pero poner la mirada en el largo plazo nos permite dimensionar la importancia del ahorro temprano.

Por eso, y muchas otras razones vinculadas a los derechos laborales, contar con un **trabajo formal** te permite estar mejor resguardado, optando a las garantías del sistema previsional.

**[CUANDO DEPENDA DE TI,
¡OPTA SIEMPRE POR EL TRABAJO FORMAL!]**

¡Pero ojo! Todos y todas, con o sin contrato, podemos ser parte del sistema previsional. Trabajadores y trabajadoras dependientes, a honorarios, trabajadores independientes por cuenta propia que pueden cotizar de manera voluntaria, y quienes no trabajan remuneradamente, también pueden ahorrar como **afiliados voluntarios**.



Para la mayoría existen dos momentos en la vida en que no se generan ingresos como fruto del trabajo: durante el periodo de estudios y tras la jubilación. Por lo tanto, son los años de actividad laboral -que son en promedio unos 40- donde tenemos que lograr ahorrar para la vejez.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL AHORRO TEMPRANO EN TORNO AL TEMA PREVISIONAL?

El ahorro temprano implica la toma de conciencia, no sólo de la necesidad del ahorro obligatorio a partir del descuento que realizan de mi sueldo, sino además de lo beneficioso que pudiera ser acceder a algún mecanismo de ahorro voluntario, que me permita ampliar mis posibilidades de aumentar el monto de mi pensión en el futuro.

Mientras más temprano los trabajadores y trabajadoras se integran al sistema previsional vigente, mayor será el efecto en el largo plazo. El ahorro temprano y la información oportuna será crucial para acceder a una mejor pensión final.

¿CÓMO PUEDO AHORRAR?

Hay muchas formas de ahorrar para el largo plazo. Aquí te contamos sobre el ahorro dentro del sistema previsional.

Las personas tienen diversas alternativas para aumentar el monto de sus pensiones, ahorrando más allá del 10% de cotización obligatoria. El Ahorro Previsional Voluntario (APV), la Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta Dos) y los Depósitos Convenidos son instrumentos complementarios que también contemplan beneficios tributarios para incentivar el ahorro.



En el siguiente capítulo podrás conocer mejor las opciones de ahorro voluntario que tienes dentro del sistema previsional.

¿Sabías qué?

Una de las medidas que se ha utilizado para que los distintos actores tomen conciencia de la importancia del ahorro en materia previsional ha sido la simulación de pensiones.

Si estás afiliado a una AFP, puedes hacer el ejercicio en:

<https://www.spensiones.cl/>

Accede directamente al link a través de este código:



Escanéame

MÓDULO 3:

SISTEMA DE PENSIONES

El sistema de pensiones chileno tiene por finalidad proteger a los trabajadores, hombres y mujeres, nacionales y extranjeros, ante la vejez, invalidez y muerte. Está compuesto por tres pilares: Pilar Contributivo, el Pilar Voluntario y el Pilar Solidario.

a) Pilar Contributivo

¿Qué es? Es un esquema basado en el ahorro obligatorio que se va a las cuentas de Capitalización Individual y que invierten las AFP. Incluye también el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)

¿Cuánto se paga? Las comisiones por la administración de estas cuentas varía entre 0,77% y 1,45% del ingreso imponible según la AFP. Y el SIS de un 1,53% adicional.

¿Quién paga? Los trabajadores y trabajadoras pagan la comisión de su AFP, mientras que el 1,53% del Seguro lo paga el empleador. En el caso de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, desde el año 2019 ambos montos los pagan con cargo a su devolución de impuestos.

Las características más importantes del Pilar Contributivo son:

- **El ahorro y la capitalización son individuales**
- **La administración de los fondos es privada**
- **Cotizar es obligatorio**
- **La propiedad de los fondos es del trabajador(a)**
- **Competencia entre las administradoras**

b) Pilar Voluntario

¿Qué es? Es un esquema basado en el ahorro voluntario por sobre la cotización obligatoria. Su finalidad es aumentar el ahorro previsional y la pensión al jubilar. El monto es voluntario y dependiendo del tipo de aporte se pueden obtener beneficios tributarios.

¿Cuánto se paga? Por el ahorro voluntario se pagan comisiones que varían según la entidad escogida para administrar este ahorro, que pueden ser las AFP u otras.

¿Quién paga? Existen cinco modalidades:

• **Aporte Previsional Voluntario (APV):** Es un aporte individual y lo paga el o la trabajadora y tiene beneficios tributarios.

• **Aporte Previsional Voluntario Colectivo (APVC):** Es un aporte colectivo que puede ofrecer la empresa, contempla aportes del empleador quien obtiene beneficios tributarios.

• **Cuenta de ahorro voluntario (Cuenta 2):** Complementa la cuenta de capitalización individual, no está vinculada a ella y pueden hacerse retiros de dinero.

• **Depósitos Convenidos:** Son ahorros adicionales a la misma cuenta de capitalización individual

• **Afiliado Voluntario:** Son las personas que sin recibir renta o no contar con trabajo remunerado deciden de manera voluntaria cotizar.

c) Pilar Solidario

¿Qué es? El Pilar Solidario tiene el objetivo de prevenir la pobreza en la tercera edad o en caso de invalidez. Su cobertura es para el 60% más vulnerable de la población.

¿Cuánto se paga? No incluye un pago por parte del trabajador y beneficiario ya que está destinada a personas que no ahorraron o cuyos ahorros fueron muy bajos como para recibir una pensión.

¿Quién paga? La paga el Estado con los ingresos de la recaudación de impuestos generales que recauda el país.

Existen dos tipos: La Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS), ambas contemplan un tipo distinto, ya sea por vejez o por invalidez.



Tras el reajuste del 2018, el monto de la la Pensión Básica Solidaria es de \$107.304

¿QUÉ TIPO DE PENSIONES EXISTEN?

El pago del Pilar Contributivo te da el derecho a recibir pensiones en las siguientes tres situaciones: **vejez, invalidez o muerte.**



Pensión de vejez

En Chile no es obligación pensionarse. Lo que sí establece la ley son edades mínimas para jubilar por vejez. Los hombres pueden hacerlo desde los 65 años y las mujeres desde los 60 años. El monto dependerá del dinero acumulado por cada persona en su cuenta individual.

Pensión de invalidez

Derecho al que acceden los afiliados y afiliadas al sistema de entre 18 y 65 años, que no se han pensionado por vejez y que han sido declarados inválidos, a través de una evaluación médica, por una Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones. Dicha declaración de invalidez se efectúa al concurrir la pérdida de al menos el 50% de las capacidades físicas o mentales de la persona.

La pensión de invalidez es financiada con los ahorros del trabajador en su cuenta individual, sumado al aporte del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS). El monto del aporte dependerá del promedio de cotizaciones que haya realizado durante los últimos 10 años.

Pensión de sobrevivencia

Es el beneficio monetario que da el sistema a la familia del trabajador o trabajadora fallecida, otorgando una pensión a los integrantes que define la ley.

La pensión de sobrevivencia se financia con los ahorros acumulados por el trabajador o la trabajadora fallecida en su cuenta individual, junto al aporte del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).



¿Y CUÁLES SON LAS MODALIDADES DE PAGOS DE LAS PENSIONES?

Al tramitar la jubilación por vejez o invalidez los afiliados deben decidir respecto a la modalidad de pago de la pensión. Hay dos formas básicas: **Retiro Programado y Renta Vitalicia.**

Retiro programado

En esta modalidad, el pensionado recibe una pensión mensual que se deduce de su fondo de pensiones y que se calcula usando fórmulas que están definidas en la ley. El monto de la pensión depende de las expectativas de vida propia y de sus beneficiarios, además de la rentabilidad futura proyectada para sus ahorros. En esta opción, la pensión tiende a ser decreciente pues el pensionado va consumiendo su ahorro.

En el Retiro Programado, el ahorro previsional se mantiene en la AFP y los fondos siguen siendo propiedad del afiliado. De esto se deriva que, a su fallecimiento, de no existir beneficiarios de sobrevivencia, los montos del fondo se liquidan como herencia. Una persona que opta por una pensión de retiro programado puede luego cambiarse a la modalidad de renta vitalicia que se explica a continuación.

Renta vitalicia

En esta modalidad se traspasan los fondos de la Cuenta de Capitalización Individual a una compañía de seguros, que paga un monto de pensión fijo al pensionado. A esta alternativa se puede optar sólo si la pensión producto del ahorro individual del afiliado es mayor o igual al monto de la Pensión Básica Solidaria (PBS).

El monto de la pensión se establece al traspasar los fondos desde la AFP a la compañía de seguros y se determina en UF, por lo que se ajusta según la inflación. Esto significa que el monto de la pensión será estable a lo largo de los años, independiente de la rentabilidad futura de los ahorros y el número de años en los cuales el pensionado y sus beneficiarios tengan derecho a pensión.

Al traspasar los fondos a una compañía de seguros el pensionado pierde la propiedad de sus fondos. Por lo mismo, con esta modalidad, la decisión es irreversible.



Hay, además, dos modalidades híbridas de pago de pensión que combinan elementos del Retiro Programado y la Renta Vitalicia.

¿QUÉ INSTITUCIONES REGULAN EL SISTEMA? ¡CONOZCÁMOSLAS!

Ministerio del Trabajo y Previsión (MINTRAB): Le corresponde proponer y evaluar las políticas, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del sector previsional.

Subsecretaría de Previsión Social: Como parte del Ministerio del Trabajo, es la autoridad técnica encargada de asesorar al titular de la cartera en la elaboración de políticas y planes correspondientes al ámbito de la previsión social.

Instituto de Previsión Social (IPS): Entidad estatal que administra el sistema de pensiones solidarias, el antiguo régimen previsional de reparto y las leyes reparatorias, entre otros. Además, paga prestaciones sociales ordenadas por ley y/o acordadas por convenios de colaboración con este Instituto.

Superintendencia de Pensiones: Es una institución autónoma que se vincula con el Estado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Como autoridad técnica, la Superintendencia de Pensiones ejerce un rol fiscalizador y normativo, pues tiene la facultad de dictar regulación.

Comisión para el Mercado Financiero (CMF): Institución autónoma que tiene entre sus objetivos principales velar por el correcto funcionamiento, desarrollo y estabilidad del mercado financiero, facilitando la participación de los agentes de mercado y promoviendo el cuidado de la fe pública.

TE QUEREMOS AYUDAR A TOMAR DECISIONES.

*El sistema de pensiones te permite elegir
Multifondos y AFP.*

*En los siguientes dos módulos vas a adquirir
herramientas que te permitirán estar más
informado para tu elección.*



Educación Previsional

Más cerca de ti



MÓDULO 4:

ELECCIÓN DEL MULTIFONDO

¿Te acuerdas del pilar contributivo que corresponde al pago del 10% del salario mensual que todos y todas las trabajadoras contratados y honorarios realizan?

Pues bien, estos dineros son invertidos por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) con distintos criterios dependiendo de las alternativas de inversión.

¿Qué son los multifondos?

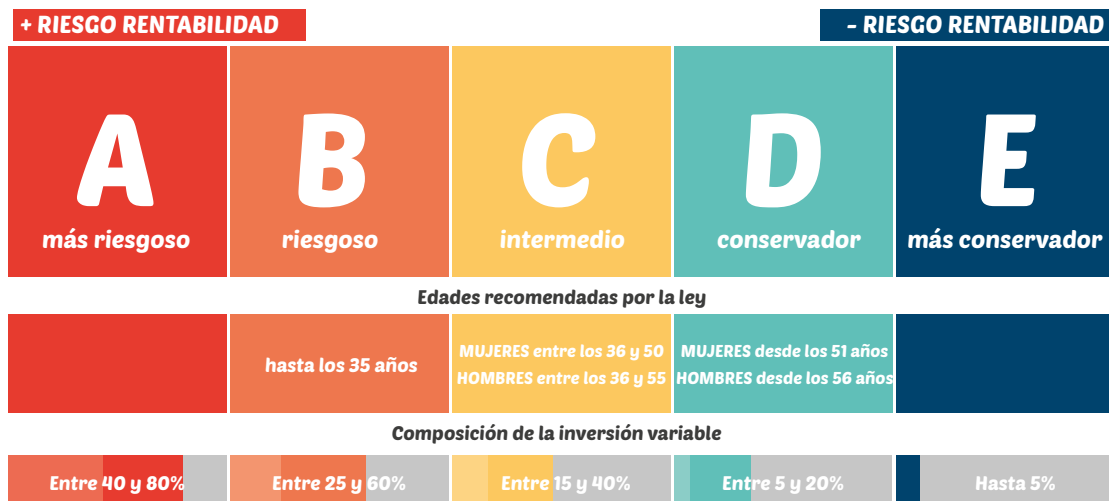
Los multifondos son alternativas de inversión creadas para incrementar el valor de los ahorros previsionales de cada afiliado. Esto es lo que se conoce como **Rentabilidad**.

Son cinco fondos en total, que han sido denominados alfabéticamente: A, B, C, D y E.

¿En qué se diferencia cada multifondo?

Sus diferencias están por el **nivel de riesgo** de los portafolios en que están invertidos y por las rentabilidades esperadas para cada uno. El Fondo A se invierte principalmente en instrumentos de renta variable (acciones) internacional.

El Fondo E, a su vez, se invierte principalmente en instrumentos de deuda del Gobierno, Banco Central, empresas y la banca.



Cada persona puede optar por distribuir sus ahorros hasta en dos de los cinco multifondos.

- Los pensionados y aquellos próximos a la edad de pensión no pueden optar por los fondos más riesgosos.
- La ley definió una asignación por defecto a ciertos fondos dependiendo del tramo etario del afiliado. Esto significa que el sistema posiciona automáticamente los ahorros de una persona en un fondo, según su edad, si no ha elegido un multifondo.

PARA ENTENDER MEJOR ESTO NECESITAMOS SABER ¿QUÉ ES RENTABILIDAD?

Se refiere al beneficio económico o ganancia que obtienes en base a la cantidad de recursos que ahorras. Esta se expresa en un porcentaje que es el que se calcula sobre los recursos presentes.

Veamos un ejemplo:

Para una persona que a diciembre de 2017 tenía \$100.000 ahorrados en su cuenta de capitalización individual ¿Qué significa que la rentabilidad de sus fondos durante 2018 fue 3,5%?

Respuesta: sus fondos aumentaron en \$3.500 y ahora tienen 103.500

¿Cómo se calculó?

Paso 1: obtengo el 3,5% de 100.000 ($100.000 \times 0,035$)

Paso 2: El resultado (3.500) es la rentabilidad que debo sumar al ahorro inicial ($100.000 + 3.500$)



¡ATENCIÓN!

En los multifondos es muy importante considerar que:

- Se espera que los fondos más riesgosos alcancen mayores rentabilidades en el largo plazo
- La rentabilidad de los fondos más riesgosos cae con más fuerza frente a un escenario negativo
- Las rentabilidades pasadas no se repiten en el futuro.

MÓDULO 5:
ELECCIÓN
DE AFP

¿QUÉ ES UNA AFP?

Son instituciones privadas que están dedicadas a administrar los ahorros para la vejez a través de diversas tareas. A continuación, se mencionan las principales:

- 1. Recaudar las cotizaciones de cada trabajador(a) (10% obligatorio).**
- 2. Depositar las cotizaciones en las cuentas individuales de cada trabajador(a)**
- 3. Invertir los ahorros de trabajadores y trabajadoras**
- 4. Calcular y pagar la pensión correspondiente a cada trabajador(a).**



Por estas acciones las AFP están autorizadas a hacer un cobro a que se conoce como Comisión por Cotizaciones Obligatorias.



¿QUÉ ES LA COMISIÓN POR COTIZACIONES OBLIGATORIAS?

Es una tarifa que las AFP cobran por hacer sus cuatro tareas y es fijado por éstas libremente. Su valor es igual para todos sus afiliados y su valor en dinero es el porcentaje de los ingresos de cada trabajador o trabajadora.

¿QUÉ SON LAS COMISIONES DE INTERMEDIACIÓN (TAMBIÉN LLAMADAS COMISIONES FANTASMAS)?

Son comisiones que se pagan con cargo a los fondos de pensiones cuando las AFP delegan una parte de las inversiones a instituciones financieras nacionales e internacionales. Esta comisión está regulada y es supervisada por la Comisión de Mercado Financiero y la Superintendencia de Pensiones. Las rentabilidades de los fondos de pensiones que se reportan en las cartolas que reciben los afiliados tienen incorporado este pago.



Todas las personas que se integran por primera vez al mercado laboral son afiliadas de manera automática por dos años a la AFP que haya ganado la licitación de cartera por ofrecer la comisión más baja.

Licitaciones de cartera

Licitaciones	Período	AFP ganadora	Comisión por administración
1	2010-2012	Modelo	1,14%
2	2012-2014	Modelo	0,77%
3	2014-2016	PlanVital	0,47%
4	2016-2018	PlanVital	0,41%
5	2018-2020	Desierta	-
6	2019-2021	AFP Uno	0,69%

¿QUÉ ES LA LICITACIÓN DE CARTERA?

A partir de 2010 y cada 2 años, se realiza un llamado a concurso para que una AFP incorpore a sus filas a los nuevos afiliados al sistema durante dos años. El proceso es adjudicado a la AFP que ofrece la menor comisión entre todas las participantes.

¿CÓMO ME CAMBIO DE AFP?

Los cotizantes nuevos se pueden cambiar al completar los dos años en la AFP asignada. Todas las demás personas pueden cambiarse cuando lo deseen en un trámite que no tiene costo.

Esto se puede realizar de dos maneras:

- **En la AFP de destino o a través de un agente de ventas acreditado por esta AFP.**
- **A través del sitio web de la AFP de destino.**

Entonces,

¿Qué debo ver para elegir una AFP?

1. El valor de las Comisiones
2. La Rentabilidad esperada de los fondos
3. La Calidad de servicio



La elección depende de cada persona. Se debe considerar la comisión, la rentabilidad esperada de los fondos y la calidad de servicio.



¡Vamos a un ejemplo!

Veamos esto con un ejemplo para una persona que tiene \$4.000.000 de ahorro y un ingreso imponible de \$500.000

PASO 1: Empecemos con la rentabilidad “esperada”:

	Rentabilidad esperada (% real anual)	Calculo Ganancia Esperada	Ganancia esperada (monto anual en \$)
AFP 1	3,81%	0,0381 x \$4.000.000	152.400
AFP 2	3,93%	0,0393 x \$4.000.000	157.200
AFP 3	4,25%	0,0425 x \$4.000.000	170.000
AFP 4	3,58%	0,0358 x \$4.000.000	143.200
AFP 5	3,21%	0,0321 x \$4.000.000	128.400
AFP 6	3,50%	0,0350 x \$4.000.000	140.000

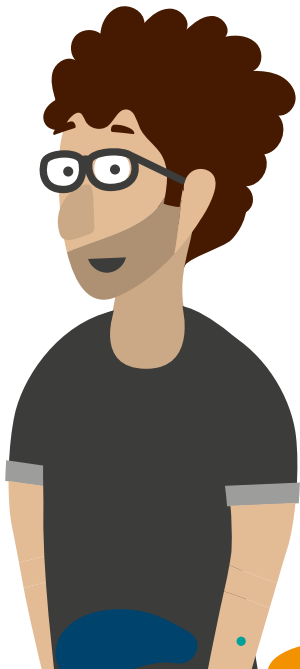
PASO 2: Sigamos con la comisión:

	Comisión (% del ingreso imponible)	Cálculo Monto Comisión Anual (monto anual en \$)	Comisión (monto anual en \$)
AFP 1	1,44%	0,0144 x \$500.000 x 12	86.400
AFP 2	1,44%	0,0144 x \$500.000 x 12	86.400
AFP 3	1,27%	0,0127 x \$500.000 x 12	76.200
AFP 4	0,77%	0,0077 x \$500.000 x 12	46.200
AFP 5	1,16%	0,0116 x \$500.000 x 12	69.600
AFP 6	1,45%	0,0145 x \$500.000 x 12	87.000

PASO 3: Por último, comparamos la ganancia esperada en rentabilidad con la comisión:

	Ganancia “esperada” (monto anual en \$)	Comisión (monto anual en \$)	Diferencia (monto anual en \$)
AFP 1	152.400	86.400	66.000
AFP 2	157.200	86.400	70.800
AFP 3	170.000	76.200	93.800
AFP 4	143.200	46.200	97.000
AFP 5	128.400	69.600	58.800
AFP 6	140.000	87.000	53.000

Estos resultados, junto a tu valoración personal de la calidad de servicio, son los principales elementos que necesitarás para elegir la mejor AFP.



GLOSARIO

**¡CONCEPTOS
QUE NO
PUEDES
OLVIDAR!**

Sistema Previsional: Sistema de protección ante enfermedades, cesantía, vejez, y accidentes.

FONASA: Fondo Nacional de Salud. Organismo público que administra los fondos destinados a salud.

ISAPRE: Instituciones de Salud Previsional. Sistema privado de seguros de salud.

AFC: Administradora de Fondos de Cesantía de Chile. Es el administrador privado del Seguro de Cesantía.

AFP: Administradoras de Fondos de Pensiones. Sociedades anónimas que tienen por objetivo administrar los ahorros de pensiones.

Cotización Previsional: Pago obligatorio que se realiza mensual (trabajadores con contrato) o anualmente (honorarios) al sistema previsional por parte de las y los trabajadores.

Renta imponible: Salario sobre el cual se calcula el monto que debe pagarse por concepto de impuestos y/o leyes sociales, como previsión y salud.

Sueldo Bruto: Salario sin los descuentos previsionales.

Sueldo Líquido: Salario recibido con los descuentos previsionales.

Rentabilidad: Beneficio económico que se obtienen de la inversión de un determinado monto. Se expresa en porcentaje y este puede ser negativo o positivo.

Aversión al Riesgo: Disposición que cada persona tiene ante el riesgo.

Educación Previsional

Más cerca de ti

**Para mayor información visita las
siguientes páginas:**

previsionsocial.gob.cl

ips.gob.cl

chileatiende.gob.cl

spensiones.cl