

MANUAL DE CONSULTAS SOBRE EL SISTEMA PREVISIONAL

PRESENTACION

La elaboración del presente Manual de Consultas Provisionales es una de las resoluciones adoptadas en el último Congreso de Sinami, en el que se planteó con mucha fuerza asumir el tema previsional como una de las grandes preocupaciones del Sindicato por la gran incidencia que este tema tiene en los trabajadores y su entorno familiar; sobre todo cuando ya se ha llegado a la edad de jubilarse. Sin embargo, el asunto previsional acompaña al trabajador durante toda su vida laboral.

El objetivo que este Manual persigue es que todos los trabajadores de montaje industrial y obras civiles asuman una cultura previsional que se manifieste en una actitud personal por conocer su situación, aún cuando todavía se sea muy joven. La responsabilidad de su historia previsional no se puede delegar en nadie que no sea el mismo trabajador. Son muchos los casos en que recién cuando se inician los trámites con la intención de pensionarse en que aparecen las dificultades, muchas de ellas, por descuidos que al no haber sido resueltos en la oportunidad, pesan fuertemente en desmedro de las expectativas de concretar una jubilación o en el monto de las pensiones.

La relevancia que el tema previsional tiene en la vida de los trabajadores y sus familias es de tal magnitud que ha sido puesto como una los aspectos en los que existe consenso en amplios sectores de la vida nacional en la necesidad de producir reformas. El Gobierno creó una Comisión que recibió opiniones, para luego entregar un estudio con propuestas de reformas, muchas organizaciones de trabajadores y actores políticos y sociales también hicieron sus planteamientos.

Las organizaciones sindicales afiliadas a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) de la que son miembros SINAMI, la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET), el Sindicato de la Compañía de Aceros del Pacífico (Huachipato) y la Confederación de Trabajadores Automotrices, Metalúrgicos y Mineros (CONSFENTEMA), formularon un conjunto de propuestas, en ellas se hacía presente que el sector de trabajadores que tienen una situación contractual de carácter transitoria son los que

requieren especial preocupación, ello debiera significar reformar aquellos aspectos del sistema previsional que mas los afectan y que finalmente impida que después de toda una vida laboral a miles de trabajadores solo les alcance para pensiones miserables, o lo que es peor, que sus fondos solo le permitan para acogerse a un Retiro Programado que le durará un par de años y después quedará a brazos cruzados una vez que se agoten sus fondos, sin que siquiera se les asegure la pensión mínima de Garantía Estatal porque no reúnen el requisito de 20 años de cotizaciones. Estos son casos que abundan en los trabajadores montajistas y de obras civiles.

El proceso que viene a continuación es que el Gobierno elaborará y enviará al Parlamento un Proyecto de Reformas al Sistema Previsional, el que será sometido a discusión en la Cámara de Diputados y el Senado, después de ese trámite se aprobará lo que resulte. El gran desafío que tenemos por delante es influir decisivamente para la profundidad de los cambios que deben producirse, esta es una tarea que no solo debe asumirla la Directiva del Sindicato, sino que es deber de todos los trabajadores afiliados a nuestra organización, junto a otros sectores laborales del país participemos activamente de este proceso que se dará en el Parlamento. Será necesario llevar nuestras propuestas a las autoridades y a los parlamentarios de cada distrito y región, para que se comprometan con ellas y esto se manifieste al momento de votar las reformas.

Los temas que se abordan en este Manual son los que se consultan mas recurrentemente, por ello, hay temas que se explican y otros se formulan de forma didáctica como preguntas y respuestas. Se realizarán también reuniones de Delegados por zonas para discutir sobre este tema. Además, está abierta la posibilidad de organizar charlas sobre el tema previsional en las obras o faenas o en los lugares donde sea posible realizarlas con grupos de trabajadores interesados, a la que asistirían personas expertas en el tema, para responder inquietudes y situaciones personales en materia previsional.

**DIRECTORIO SINDICATO INTEREMPRESA NACIONAL DE
MONTAJE INDUSTRIAL, OBRAS CIVILES Y ACTIVIDADES
ANEXAS.**

Este Manual ha sido preparado por:

Don Andrés Bustos González, Contador General - Dirigente del Sindicato de la AFP Provida y Experto Previsional con participación en Chile y en el extranjero.

Don Germán González Garcés .- Asesor Laboral y Previsional de Sinami y Experto en Seguridad Social.

¿ QUE ES EL SISTEMA PREVISIONAL?

El sistema previsional es una de las ramas de la Seguridad Social, que tiene por objeto cubrir las necesidades de las personas cuando por enfermedad o vejez ya no puede mantenerse en la actividad laboral, la Seguridad Social es un concepto Universal y cuya definición por los organismos internacionales dice que: “Tiene por objeto abolir el estado de necesidad, asegurando a cada ciudadano en todo tiempo, una entrada suficiente para hacer frente a sus responsabilidades. Se trata de que cada hombre en toda circunstancia tenga la posibilidad de asegurar en condiciones convenientes su subsistencia y la de las personas a su cargo”.

Nuestro país fue pionero dentro del concierto latinoamericano en el desarrollo de la Seguridad Social, incluida la salud previsional. Inspirado en el sistema de Seguridad Social diseñado en Alemania, Inglaterra y otros países a fines del siglo pasado, **se crea el Seguro Obrero Obligatorio en 1924**. Este incluía la atención del obrero, de la madre y el niño, y su financiamiento era compartido por el Estado, el empleador y los trabajadores y en 1953 se creó el Servicio de Seguro Social (S.S.S.).

¿CUALES ERAN LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA PREVISIONAL EXISTENTE ANTES DE QUE SE CREARA EL SISTEMA DE AFP.?

En Chile se creó un sistema dividido por empleos, y no por una cobertura similar a nivel nacional. Esto hizo que lo principal del sistema estuviera constituido por tres grandes Cajas de Previsión

1. La Caja del Servicio de Seguro Social, en el que estaban afiliados el 65% de los trabajadores que realizaban labores como obreros.

2.- La Caja de los Empleados Particulares, (EMPART), para los empleados del sector privado con el 18%

3.- La Caja de Empleados Públicos y Periodistas, para los empleados del sector estatal con el 12%

En total estas tres Cajas agrupaban a más del 95% de los trabajadores, el resto estaban afiliados en aproximadamente otras 35 más, de otros sectores de trabajadores como: Bancarios, Municipales, Ferroviarios, etc. Esta multitud de organismos produjo que el nivel y la calidad de los beneficios variara mucho de una a otra. No era lo mismo estar en el S.S.S. que en la Caja de Empleados Particulares.

Al financiamiento del sistema previsional antiguo contribuían **los Trabajadores, los Empleadores y el Estado.**

Al crearse el sistema de AFP las principales Cajas del antiguo sistema siguen funcionando, ahora administradas por el Instituto de Normalización Previsional. Actualmente el INP recauda las cotizaciones de quienes siguen afiliados a las antiguas Cajas, paga los beneficios a los pensionados de ese sistema y calcula y emite el Bono de Reconocimiento a los trabajadores que se cambiaron a las AFP.

La Ley estableció que los trabajadores que se cambiaron al sistema de AFP no pueden volver al antiguo sistema. La excepción es que solo pueden hacerlo las personas que habiendo pertenecido al sistema antiguo **no tengan derecho al Bono de Reconocimiento**

ALGUNAS COMPARACIONES ENTRE EL SISTEMA ANTIGUO Y EL QUE SE CREÓ A PARTIR DE 1981 (DECRETO 3.500)

- El sistema antiguo funciona sobre la base del **Sistema de Reparto**. Este es el mecanismo adoptado por la mayoría de los países, por cuanto se funda en el principio de **Solidaridad**. Consiste en el equilibrio entre las cotizaciones que efectúan los trabajadores activos y los recursos que se necesitan para pagar las pensiones a los que no están laboralmente activos.

Las pensiones de vejez se determinan sobre la base de las remuneraciones imponibles por el trabajador en los últimos años antes de jubilar, las que se financian con las cotizaciones que recaudan las Cajas de Previsión de los afiliados que están laboralmente activos. Una vez que éstos jubilan, sus pensiones se pagan con las cotizaciones de los trabajadores activos en ese momento y así sucesivamente.

- El sistema que entró a regir en 1981 con el Decreto 3.500 se funda en el principio del **Individualismo**. Esto es, cada cotizante capitaliza y acumula fondos en su cuenta individual, con los cuales llegada la hora de jubilar, financiará su propia pensión. Como la cotización corresponde a un porcentaje del sueldo, la previsión resultante tendrá una directa proporción con la remuneración percibida en su vida activa. Los que perciben sueldos más bajos obtendrán al momento de jubilar una pensión más baja, reproduciéndose con ello en los trabajadores pasivos las diferencias de ingresos que tuvieron en la vida activa.

- En el sistema antiguo existían regímenes de **pensiones por años de servicios o antigüedad**. En virtud de ellas los trabajadores podían acogerse a retiro antes de cumplir la edad establecida para ellos, la cual es hoy 65 años para los hombres y 60 para la mujer.

En el sistema de AFP. desaparecieron los regímenes de pensiones por años de servicio o antigüedad. El trabajador (a menos que este incapacitado por accidente o enfermedad) **sólo puede acogerse a retiro al cumplir los 65 años , el hombre o 60 años la mujer.**

- El sistema de reparto garantizaba una **pensión mínima** de la cual podían ser beneficiarios los trabajadores que cumpliendo la edad de retiro cumplían los requisitos para jubilar. Requisito que cumplían prácticamente **todo aquel que había cotizado por mas de cinco años.**

El sistema de capitalización establece también una pensión mínima, cuyo valor es igual al existente en el sistema de reparto. En este caso, este mínimo sólo se hace efectivo en aquellos casos en que los aportes individuales no sean suficientes para financiar la pensión. Los requisitos exigidos para tener acceso a tal pensión son, en este caso más estrictos: **20 años de cotizaciones efectivas.**

- En el sistema de reparto **los recursos para financiar el sistema provenían de los Empleadores, los Trabajadores y el Estado.**

En el caso del sistema de AFP, **los recursos para financiar el sistema provienen prácticamente en su totalidad de los salarios de los trabajadores.**

- En el sistema antiguo se podía (se puede para los aún están afiliados a él) pensionarse anticipado por realizar trabajo calificado como Trabajos Pesados. Se descontaba 2 años por cada 5 si se trabajaba en labores pesadas o en minas subterráneas o a 4.000 metros de altura, por esto, si se trabajaba 25 años en esas labores se podía jubilar por vejez a los 55 años de edad (por ejemplo, es lo que ocurría con los mineros del carbón).

Con la aplicación del Decreto 3.500 se acabó la calificación de Trabajos Pesados para los quienes se cambiaron al sistema de AFP. y solo desde 1995 se creó otra Ley que permite esta condición (se explica mas adelante).

- **La Administración del sistema antiguo** estaba en manos de **entidades semi-fiscales**, esto implicaba que su administración era compartida por los

Trabajadores, Empleadores y el Estado. La participación de los trabajadores en las Cajas de Previsión permitía que cuando en algunas de ellas se creaba superávit, este fuera orientado a financiar préstamos, en la construcción de viviendas u otros beneficios que favorecían a los trabajadores afiliados a esas Cajas.

Con la privatización de la previsión la **Administración** del sistema queda reducida a los **propietarios de las Administradoras**. Los pre-requisitos que la ley impone para constituir AFP determinan que sólo pueden acceder a ellas los grandes grupos económicos. De esta manera, en manos de estos sectores se acumulan cuantiosos fondos generados por la cotización de los trabajadores, que son canalizadas para financiar los negocios en los que éstos grupos están implicados.

- Los riesgos de inestabilidad a que está afecto el sistema de reparto obedece sólo a cambios económicos y demográficos.

Las pensiones en el sistema de capitalización están afectas a los mismos factores que afectan el sistema de reparto, demográficos y económicos. Pero están afectos además al funcionamiento del sistema financiero.

El cambio del sistema previsional en 1981 obedeció principalmente a que el sistema antiguo representaba un obstáculo para el funcionamiento del modelo económico impuesto en el país y al del “libre mercado del trabajo”, porque se argumentó que **encarecía los costos laborales del empresario y le restaba movilidad a la fuerza de trabajo**.

En segundo lugar, las cotizaciones previsionales de los trabajadores constituían un gran fondo de **dinero fresco y real**, de enorme atractivo para el mercado de capitales, que se expandía aceleradamente. La propiedad privada debía extenderse también al ámbito previsional, para hacer posible que el capital financiero se apropiara del dinero de los trabajadores.

¿QUE ES EL NUEVO SISTEMA PREVISIONAL?

El 13 de Noviembre de 1980 se publicó el D.L. 3.500, que establece un Nuevo Sistema de Pensiones que coexiste con el antiguo sistema de reparto; basado en el concepto de la capitalización individual, y administrado por instituciones privadas. El nuevo sistema de pensiones basado en la capitalización individual comienza a funcionar el 1° de Mayo de 1981.

¿QUÉ SON LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES AFP?

Las Administradoras de Fondos de Pensiones, son entidades privadas con fines de lucro que tienen por objeto exclusivo la Administración de cinco Fondos de Pensiones y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece el DL 3.500.

¿CUÁNTAS AFP EXISTEN Y QUIENES SON SUS DUEÑOS?

Cuando partió este nuevo sistema se crearon 10 AFP, al comienzo de los años 90 llegaron a existir 22, incluso algunas habían sido creadas por organizaciones sindicales y gremiales, como Magíster de los Profesores, la de los Bancarios, de los Mineros, Panificadores, entre otras. Sin embargo, muchas desaparecieron porque no pudieron competir con los grandes grupos económicos nacionales y extranjeros

Actualmente se encuentran operando 6 AFP éstas y dueños son:

- **BANSANDER S.A.** Es del **Grupo Español SANTANDER**
- **CUPRUM S.A.** Es del **Grupo PENTA**
- **HABITAT S.A.** Es del **Consorcio City Bank- Grupo la Construcción**
- **PLAN VITAL S.A** Es de un **Grupo Italiano-Suizo**
- **PRÓVIDA S.A.** Es del **Grupo Español Bilbao Vizcaya**
- **SANTA MARIA S.A.** Es del **Grupo ING (holandes)**

¿COMO ES LA AFILIACION AL SISTEMA DE A.F.P.?

La afiliación al sistema es única y permanente. Subsiste durante toda la vida del trabajador, ya sea que se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades simultaneas o sucesivas, o que cambie de institución dentro del sistema. Las Administradoras no podrán rechazar la solicitud de afiliación de un trabajador.

La afiliación es obligatoria para los trabajadores que se incorporan al mundo laboral a partir del 1° de Enero de 1983. Es voluntaria para los trabajadores dependientes antiguos (que cotizan en el antiguo sistema) y para los trabajadores independientes.

Todos los trabajadores dependientes nuevos al inicio de sus labores, su afiliación es automática al Sistema y la obligación de cotizar en una Administradora de

Fondos de Pensiones. La primera cotización al sistema efectuada a una AFP produce su afiliación al sistema.

El trabajador independiente se entiende afiliado al Sistema Previsional del DL 3.500 e incorporado a la AFP a partir del día en que pagó la primera cotización.

¿ CUAL ES EL COSTO DEL SISTEMA PREVISIONAL?

Hoy día el costo previsional se compone de una **suma fija mensual** (por depósito) y la **cotización adicional** destinada en parte al financiamiento del Seguro de Invalidez y Supervivencia, y el resto es comisión porcentual para las AFP. Lo más importante, sin embargo, es diferenciar el costo que tiene para cada trabajador por tramo de renta imponible. Se verá que en este caso, el costo es mayor proporcionalmente para los trabajadores de menores ingresos.

Esta diferencia la origina la comisión fija, por lo tanto a menor ingreso se obtendrá una pensión equivalente a un porcentaje del sueldo menor que la que tendrán los afiliados de rentas altas. La comisión fija es totalmente regresiva y afecta principalmente a los trabajadores de menores ingresos, y además que se rebaja directamente de la cuenta individual, disminuyendo el monto acumulado en la cuenta individual de cada trabajador.

¿COMO SE DISTRIBUYE EL DESCUENTO PARA PREVISIÓN Y SALUD?

De la remuneración imponible se descuenta aproximadamente el 19,45 % y se descompone de la siguiente forma:

- El 7 % para Salud, que puede ser Foinasa o Isapre
- El 2,45 % en promedio que es el Seguro de Invalidez y Supervivencia (0,9 %) y el resto (1,55 %) como comisión porcentual para las AFP.
- El 10 % para el Fondo de Pensiones, y directamente de la Cuentba Individual del trabajador se descuenta la comisión fija.

COSTO PREVISIONAL A JUNIO 2006

AFP	COTIZ. PORCEN. SOBRE EL SUELDO	COMIS.
FIJA		
PRÓVIDA	2.39%	--
HABITAT	2.23%	\$ 320
CUPRUM	2.48%	- -
SANTA MARIA	2.42%	\$ 450.

BANSANDER 690.	2.42%	\$
PLANVITAL 690.	2.55%	\$

¿CUÁL ES EL PLAZO PARA EL PAGO DE LAS COTIZACIONES?

Para los trabajadores dependientes, las cotizaciones previsionales deben pagarse por el empleador, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente del que se devengaron las remuneraciones, término que se prorrogará hasta el primer día hábil si dicho plazo expirare el día sábado, domingo o festivo. Si el empleador se atrasa en el pago de las cotizaciones, a la fecha de pago se le calcularán reajustes e intereses y multas.

¿QUE OCURRE SI NO SE PAGAN LAS COTIZACIONES ?

Si el empleador no paga las cotizaciones previsionales, está obligado a declararlas dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente a aquel en que se devengaron las respectivas remuneraciones. Si el empleador no efectúa la declaración o está incompleta o errónea, será sancionado con una multa en beneficio fiscal de media UF por cada trabajador cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas.

La Administradora está obligada a iniciar acciones de cobranza para obtener su pago. Si la AFP inició las acciones de cobranza, cuando le llegue su cartola debe adjuntarle la resolución de cobranza judicial. También puede consultar en su AFP o en la Superintendencia de AFP.

¿QUE SON LOS TRIBUNALES DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL?

A contar de Marzo del año 2007 entran en funciones los nuevos Tribunales Laborales y de Cobranza Laboral y Previsional, aprobados por la reforma a la Judicatura Laboral

Los principales cambios son:

- Creación de Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional. En ellos usted como trabajador puede reclamar la cobranza de sus cotizaciones. A su requerimiento también puede hacerlo su Sindicato o Asociación Gremial a la que se encuentre afiliado. **No requerirá un Abogado**, para ello debe presentar en el Tribunal, por ejemplo su liquidación de sueldo. Efectuado el reclamo, el juez ordenará a la AFP, para que **inicie la demanda en el plazo de 30 días hábiles**, de lo contrario será sancionada.

- Presentada la demanda por la AFP, **el tribunal ordenará dentro del plazo de 15 días, notificar el requerimiento de pago** y mandamiento de ejecución y embargo al empleador.
- Si el juez determina que la AFP fue negligente en el cobro de sus cotizaciones, ordenará que las pague con sus reajustes e intereses.
- **El Fisco retendrá de la devolución de impuestos a su empleador los montos que adeuda en su AFP y los pagará directamente en dicha institución.**
- **Se aumenta la multa al empleador o entidad pagadora de subsidio, que no efectúa oportunamente la Declaración y no Pago o si ésta es incompleta o errónea,** de media unidad de fomento a 0.75 unidades de Fomento por cada trabajador o subsidiado.
- Se modifica de 20% a 50% el aumento de los intereses penales de las cotizaciones que se paguen con atraso.
- Mientras su empleador le adeude cotizaciones, **su AFP siempre le enviará una cartola, indicándoles las cotizaciones adeudadas, adjuntándole copia de la resolución de cobranza** e informándole el derecho que le asiste para reclamar de las acciones de cobro .

¿EN QUE CONSISTE LA LEY BUSTOS?

Cuando se procede al despido de un trabajador, el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. **Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.**

Con todo el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, **el empleador deberá pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.**

¿SI HE DEJADO DE COTIZAR POR VARIOS AÑOS QUE PASA CON SUS FONDOS?

Los fondos acumulados en la Cuenta de Capitalización Individual no se pierden, le pertenecen al afiliado y se mantendrán en la cuenta hasta que el trabajador haya cumplido con los requisitos para pensionarse. Si el afiliado no tiene derecho a

retirar Excedente de Libre Disposición, los fondos disponibles en la Cuenta de Capitalización Individual solo pueden ser retirados en forma de pensión.

¿QUÉ PASA CON SU CUENTA INDIVIDUAL EN CASO DE FALLECIMIENTO?

En caso de fallecimiento, los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual se utilizan para pagar las pensiones que correspondan a los beneficiarios legales, en caso que los hubiera. Si no existen beneficiarios los recursos pasan a formar parte de la masa de bienes del difunto constituyendo herencia. Si el afiliado fallecido no tiene herederos, el beneficiario en última instancia es el Estado. Es necesario destacar que los recursos de los afiliados en ningún caso pasan a ser propiedad de la Administradora de Fondos de Pensiones.

Al fallecimiento de un afiliado, la AFP. paga una **Cuota Mortuoria equivalente a 15 UF** al familiar o a quien haya realizado los gastos funerarios. Este pago es sacado del monto de capitalización del afiliado fallecido.

¿QUÉ PASA CON LOS FONDOS PREVISIONALES EN CASO DE QUIEBRA DE LA AFP?

Al existir completa separación patrimonial entre los recursos de la Administradora y de los Fondos de Pensiones, la liquidación de una AFP sólo afecta a la sociedad y no a los recursos de los Fondos de Pensiones. En caso de quiebra de una AFP los recursos acumulados en las cuentas individuales son traspasados a la Administradoras que elijan los titulares de dichas cuentas. La transferencia a otras Administradoras de aquellos afiliados que no elijan su nueva AFP es efectuada por la Superintendencia de AFP, y no tienen costo para ellos. Los Fondos de Pensiones que administran las AFP. no están asociadas a la situación patrimonial de éstas.

¿QUE ES LA CARTOLA?

Es el documento que la AFP tiene la obligación de enviar cada **cuatro meses** al afiliado que se encuentra cotizando, donde le informa todos los movimientos que ha registrado su Cuenta Individual en los cuatro meses anteriores. La carta además, da a conocer el costo de administración y la rentabilidad obtenida por los fondos, permite verificar que las cotizaciones previsionales hayan sido pagadas por él o los empleadores y verificar que las cotizaciones estén en el tipo de fondo o combinación de tipos de fondos que el cotizante haya escogido.

La cartola debe recibirse cada cuatro meses, en febrero, junio y octubre de cada año. En caso que el afiliado no este cotizando, recibirá sólo una cartola al año, en el mes de febrero. Si no recibe la cartola en las fechas señaladas, le conviene

concurrir a una agencia de su Administradora para solicitar la Cartola Detallada y verificar se está correctamente registrado su domicilio, de modo de ratificarlo o corregirlo.

¿QUÉ SIGNIFICA CUANDO LA CARTOLA SEÑALA “DECLARADA” EN UN MES?

Significa que en ese mes el empleador presentó una planilla de Declaración de la obligación pertinente, postergando el pago. Luego, si el empleador no cumpliera en el plazo legal, la AFP realizará las acciones pertinentes de cobranza.

¿QUÉ SIGNIFICA CUANDO LA CARTOLA SEÑALA “ NO DECLARADA” EN UN MES?

Significa que en ese mes el empleador no ha declarado ni pagado en la AFP, o bien hay un error de identificación que impide ingresar el dinero en la cuenta del afiliado, o lo realizó en una institución equivocada. El afiliado debe revisar la situación con su empleador antes de informarla a la AFP.

¿QUÉ SIGNIFICA EL SÍMBOLO (*) A CONTINUACIÓN DE UN MES?

Significa que en ese mes el empleador ha comunicado en la planilla el cese de servicios o el inicio de labores del afiliado. El trabajador puede solicitar en su AFP una Cartola Detallada. Con este fin debe suscribir personalmente en una agencia el formulario de solicitud, o bien solicitarla por correo, Fax o Internet. La AFP debe emitir la Cartola pedida en el plazo de 5 días hábiles a contar de la recepción de la solicitud. Para resguardar la confidencialidad de la información, la entrega de la Cartola será efectuada personalmente al afiliado en una agencia de la Administradora, independiente del medio o forma en que lo solicitó.

¿QUÉ SON LOS REZAGOS?

Rezago es toda recaudación suficientemente documentada que recibe la AFP por concepto de cotizaciones previsionales, depósitos, aportes y otros, que por distintas razones no se abona en las cuentas personales. Estos recursos se acumulan en una cuenta de patrimonio denominada rezago. **Principalmente se originan debido a que el empleador paga las cotizaciones en una AFP distinta donde se encuentra afiliado el trabajador, o bien cuando el empleador comete errores al confeccionar la planilla, error en el nombre, error en el RUT.**

La AFP no informa si usted tiene cotizaciones rezagadas, para ello Ud., debe revisar el Estado de Cuentas de Capitalización Individual o Cartola Cuatrimestral que le envía a su domicilio. Si su empleador le ha pagado oportunamente sus cotizaciones previsionales y éstas no han sido abonadas a sus cuentas personales,

es muy probable que se encuentren rezagadas. Si su empleador no ha pagado sus cotizaciones previsionales o no las ha declarado, la AFP debe efectuar la cobranza. En ambos casos, debe consultar a su AFP e interponer un reclamo mediante el Formulario de Reclamo, Circular N° 650, o ingresar su consulta en sitio WEB de la Superintendencia de AFP (www.safp.cl).

¿QUÉ SON LOS MULTIFONDOS?

El sistema de Multifondos fue creado por la Ley N° 19.795, de fecha 28 de Febrero de 2002, corresponde a la administración de 5 Fondos de Pensiones por parte de cada AFP. Estos tipos de Fondos se diferencian a partir del porcentaje que pueden invertir en renta variable, lo que significa diferentes niveles de riesgo y rentabilidad entre dichos tipos de Fondos.

Cada fondo está invertido en instrumentos de renta fija e instrumentos de renta variable. Los distintos tipos de Fondos de Pensiones se diferencian por la proporción de sus recursos invertidos en títulos financieros de renta variable. Los títulos de renta variable se caracterizan por tener un mayor riesgo y una mayor rentabilidad esperada.

LIMITES DE INVERSIONES MÁXIMOS Y MÍNIMOS EN INSTRUMENTOS DE RENTA VARIABLE.		
Fondo	Limite máximo permitido	Límite mínimo obligatorio
Fondo A	80%	40%
Fondo B	60%	25%
Fondo C	40%	15%
Fondo D	20%	5%
Fondo E	No autorizado	No autorizado

El objetivo principal de la creación de los Multifondos en el Sistema Previsional es incrementar el valor esperado de las pensiones que obtendrán los afiliados. Además, la creación de un sistema de Multifondos permite a los afiliados seleccionar las distintas alternativas de inversión según sus preferencias.

Los afiliados no pensionados, hombres hasta 55 años de edad y mujeres hasta 50 años de edad, pueden elegir con sus cotizaciones obligatorias, cualquiera de los 5 fondos. Los afiliados hombres desde 56 años y mujeres desde 51 años de edad, no pensionadas, podrán optar por cualquiera de los cuatro fondos de creación obligatoria (B,C,D,E). Finalmente los afiliados pensionados podrán optar por cualquiera de los tres fondos de menor riesgo relativo (C,D y E).

Con respecto al ahorro previsional voluntario, no hay ningún tipo de restricción por edad o para los pensionados, para optar por alguno de los cinco tipos de Fondos.

Se mantiene la estructura actual de comisiones. Las comisiones que actualmente cobran las AFP serán uniformes para todos los afiliados, independiente del Fondo que elijan. Para realizar traspasos entre Fondos se debe suscribir un formulario de Cambio de Fondos de Pensiones, que el afiliado podrá solicitar en una agencia de su AFP.

En caso que algunos de estos saldos se traspase más de dos veces en un año calendario, la AFP podrá cobrar una comisión de salida que no se puede descontar del Fondo de Pensiones, es decir, el afiliado deberá pagar directamente dicha comisión.

RENTABILIDAD REAL DE LOS FONDOS DE PENSIONES AÑO 2006

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPTBRE
FONDO A	7,22	0,72	1,34	3,23	- 3,94	-3,52			
FONDO B	5,46	0,80	1,24	2,26	-3,14	-2,59			
FONDO C	4,25	0,67	1,03	1,4	-2,17	-1,56			
FONDO D	2,90	0,64	0,67	0,76	- 1,31	-0,84			
FONDO E	1,83	0,40	0,28	0,08	-0,24	-0,03			
ENERO-JUNIO 2006									
	FDO PENS.	CTA CAPIT.INDIVID							
FONDO A	4,72%								
FONDO B	3,83%								
FONDO C	3,53%								
FONDO D	2,80%								
FONDO E	2,34%								

JULIO 2005-JUNIO 2006 (ULTIMOS 12 MESES)

	CTA INDIVID
FONDO A	9,41%
	8,41%

FONDO B	5,40%	4,43%
FONDO C	2,73%	1,82%
FONDO D	1,11%	0,24%
FONDO E	-0,32%	-1,14%

PROMEDIO ANUAL SEPT 2002-JUNIO 2006

FONDO A	14,85%	
FONDO B	9,89%	
FONDO C	9,95%	(JUN 81-JUNIO 2006)
FONDO D	5,47%	
FONDO E	5,85%	(MAY 2000-ABRIL006)

¿QUÉ SE ENTIENDE POR AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO (APV).

El Ahorro Previsional Voluntario (APV) es un mecanismo de ahorro que permite a las personas dependientes e independientes ahorrar sobre lo cotizado obligatoriamente en su AFP. Esto con el finalidad de anticipar la edad de jubilación o aumentar el monto de la pensión a la edad legal. Es importante destacar que esta forma de ahorro tiene importantes beneficios tributarios.

¿EN QUE INSTITUCIONES SE PUEDE REALIZAR APV?

Pueden administrar APV: Administradoras de Fondos de Pensiones, Administradoras de Fondos Mutuos, Administradoras de Fondos de Inversión, Administradoras de Fondos para la Vivienda; Bancos; Compañías de Seguros de Vida; e intermediarios de Valores autorizados por la entidad reguladora, o pueden realizarse indirectamente, con la intermediación de una AFP o del Instituto de Normalización Previsional (INP) respecto de sus imponentes, para ser transferidas hacia la entidad seleccionada por el trabajador.

¿QUÉ ES EL BONO DE RECONOCIMIENTO?

Es un documento legal, cuyo valor se expresa en dinero, emitido a nombre de un trabajador que optó por el nuevo sistema de pensiones (AFP). El Bono de Reconocimiento tiene un reajuste de IPC más 4% anual. El Bono actualizado y con intereses, se liquidará al cumplimiento en los siguientes casos: 1) cuando se cumpla la edad legal para pensionarse, 2) en caso de Invalidez segundo dictamen y 3) en caso de fallecimiento del afiliado. Al ser liquidado se sumara al Saldo acumulado por el trabajador en su Cuenta de Capitalización Individual en la AFP, aumentando el capital que financie sus beneficios. El Bono es nominativo e intransferible (excepto en caso de endoso) para obtener una pensión anticipada.

Tienen derecho al Bono de Reconocimiento todas las personas que opten por el nuevo sistema de pensiones y registren al menos doce imposiciones mensuales en alguna institución de previsión entre Noviembre de 1975, y Octubre de 1980 inclusive.

El Bono de Reconocimiento es calculado por el INP y debe enviar a cada afiliado el Certificado de Antecedentes del Bono. Existen 2 años desde que le fue enviado por correo dicho certificado para reclamar si Ud. considera que su Bono está mal calculado, para lo cual debe aportar antecedentes.

Existe además del Bono Madre el Bono Exonerado que es complemento de Bono de Reconocimiento para aquellas personas calificadas como Exonerados Políticos y que cubre el tiempo que estuvo sin cotizaciones provisionales porque no pudo trabajar por haber sido exonerado de su trabajo.

¿ CUALES SON LOS TIPOS DE PENSIONES EN EL SISTEMA DE AFP?

Son los principales beneficios que otorga el Sistema, teniendo cada tipo de pensión una causa distinta por la cual se otorga. Los tipos de pensión son:

PENSION DE VEJEZ

La Pensión de Vejez es uno de los beneficios previsionales consagrados en el DL. N° 3.550, y que consiste en el derecho que tienen los afiliados al Sistema a obtener una pensión una vez que hayan cumplido la edad legal para tales efectos, 65 años de edad para los hombres y 60 años de edad para las mujeres. Los afiliados que cumplan con edad para pensionarse y no ejerzan su derecho a obtener Pensión de Vejez, no podrán pensionarse por invalidez.

- PENSION DE VEJEZ ANTICIPADA

Es el derecho que tienen el afiliado de acogerse, así lo desea, a una pensión antes de que cumpla la edad de 60 años, si es mujer o 65 años si se trata de un hombre, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

Los afiliados que al 19 de Agosto de 2004, tenían 55 años o más de edad, en el caso de los hombres y 50 años o más en el caso de las mujeres, pueden pensionarse anticipadamente siempre que su pensión sea igual o superior al 50% del promedio de las remuneraciones de los últimos 10 años, y obtener una pensión igual o superior al 110% de la pensión mínima de vejez vigente.

En Agosto del año 2004 entró en vigencia la modificación legal que establece nuevos requisitos para pensionarse anticipadamente. La norma actual establece un aumento gradual de los requisitos de acuerdo a lo siguiente:

Período	% pensión mínima	% remuneración o Renta declarada
Agosto 2004-Agosto 2005	110%	52%
Agosto 2005-Agosto 2006	130%	55%
Agosto 2006-Agosto 2007	140%	58%
Agosto 2007-Agosto 2008	150%	61%
Agosto 2008-Agosto 2009	--	64%
Agosto 2009- Agosto 2010	--	67%
Desde Agosto 2010	--	70%

- PENSION DE VEJEZ ANTICIPADA EN EL CASO DE PENSIONADOS DEL ANTIGUO REGIMEN PREVISIONAL QUE COTIZAN EN EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES.

Para obtener este beneficio se requieren dos condiciones:

- Tener al menos 5 años de afiliación al Nuevo Sistema Previsional
- Tendrán derecho a esta pensión anticipada los afiliados que en este Sistema de Pensiones obtengan una pensión que sumada a la pensión que reciben del antiguo régimen previsional, sea igual o superior al 50% del promedio de las rentas imponibles en los últimos 10 años.

¿ QUE ES LA PENSION DE INVALIDEZ?

Es el beneficio que reciben, mediante una cantidad mensual en dinero, aquellos afiliados que la Comisión Médica de la Superintendencia de AFP. ha declarado inválidos. Luego de ejecutoriado el Dictamen y de constituido el Saldo de la Cuenta, se obtendrá el monto de la Pensión de Invalidez, que se financiará con este

Saldo, el que considerará, cuando corresponda, el Aporte Adicional realizado por la AFP.

Requisitos:

Tienen derecho a Pensión de Invalidez los afiliados no pensionados del sistema, que sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

-Pensión de Invalidez Total, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo de, al menos dos tercios.

-Pensión de Invalidez Parcial, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior al cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.

Toda pensión de invalidez otorgada en un primer dictamen, tendrá un carácter transitorio, ya que subsiste por un período de tres años, al cabo del cual se efectúa la reevaluación de la invalidez que afecta al trabajador, pudiendo ser confirmada o no. En caso de que una pensión de invalidez parcial en el segundo dictamen se considera que la invalidez es menos del 50% de su capacidad de trabajo, se le acaba la pensión y debe volver a trabajar. En cambio y la incapacidad pasa a dos tercios será total.

¿ QUE ES LA PENSION DE SOBREVIVENCIA? .

Es el beneficio al cual tienen derecho los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido que cumplan los requisitos legales respectivos.

Requisitos que se deben cumplir para tener derecho a Pensiones de Supervivencia:

-La cónyuge sobreviviente: Debe haber contraído matrimonio con el causante a lo menos con seis meses de anterioridad a la fecha de fallecimiento o tres años si el matrimonio se verificó siendo el causante pensionado de vejez o invalidez. Esta limitación no se aplica si a la fecha del fallecimiento quedasen hijos comunes o la cónyuge estuviese embarazada.

-El cónyuge sobreviviente: Debe ser inválido declarado por las Comisiones Médicas Regionales y cumplir los requisitos señalados en el punto anterior.

-Los hijos solteros, deben cumplir los siguientes requisitos:

Ser menores de 18 años

Ser mayores de 18 y menores de 24, si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior.

La calidad de estudiante deberá tenerla a la fecha de fallecimiento del causante o al cumplir los 18 años de edad.

Ser inválido, cualquiera sea su edad; la invalidez debe estar declarada por la Comisión Médica Regional correspondiente, y debe haberse producido antes de que el hijo cumpla 18 ó 24 años de edad, según corresponda.

- **La madre de hijos de filiación no matrimonial.** A la fecha del fallecimiento del afiliado debe ser soltera o viuda y vivir a expensas del afiliado.

- **Los padres del afiliado:** Sólo serán beneficiarios a falta de todas las personas indicadas anteriormente, siempre que a la fecha de fallecimiento del causante sean cargas familiares reconocidas.

Porcentajes de la pensión del afiliado a los que tiene derecho cada beneficiario de pensión de sobrevivencia:

- 60% Cónyuge mujer o cónyuge varón inválido total
- 43% Cónyuge varón inválido parcial
- 50% Cónyuge mujer o cónyuge varón inválido total con hijos con derecho a pensión.
- 36% Cónyuge varón inválido parcial con hijos con derecho a pensión.
- 36% Madre de hijos de filiación no matrimonial
- 30% Madre de hijo de filiación no matrimonial con hijos con derecho a pensión
- 15% Hijos
- 11% Hijos inválidos parciales mayores de 24 años
- 50% Padres.

¿CUALES SON LAS MODALIDADES DE PENSION?

1.- **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 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 cualquier momento. En caso de que fallezca, con el saldo remanente se continuará pagando pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios y si éstos no existen, los fondos eventualmente quedaren se pagarán como herencia.

2.- **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 y fallecido éste, a sus beneficiarios de pensión.

En esta modalidad la AFP traspasa a la Compañía de Seguros de Vida los fondos previsionales del afiliado para financiar la pensión contratada. Por lo tanto, al seleccionar una Renta Vitalicia, el afiliado deja de tener la propiedad de sus fondos. La Renta Vitalicia, una vez contratada por el afiliado, es irrevocable, por lo que éste no puede cambiarse de Compañía de Seguros ni de modalidad de pensión.

Se debe tener presente que el afiliado puede optar por esta modalidad sólo si su pensión es mayor o igual al monto de la pensión mínima vigente.

3.- Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado: 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 en la AFP un saldo para una renta temporal, por el período que va entre la selección de esta modalidad y el inicio del pago de la Renta Vitalicia Diferida.

4.-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 Programado.

¿ QUE SE ENTIENDE POR TRABAJO PESADO SEGÚN LA LEY 19.404 Y COMO OPERA LA CALIFICACION?

La calificación de una labor considerada pesada corresponde a la Comisión Ergonómica Nacional (CEN), creada por la ley N° 19.404 del 21 de Agosto de 1995. Para puestos de trabajos desempeñados antes de esa fecha, solo pueden ser calificados los cargos de trabajadores afiliados al antiguo sistema previsional, y esta función se encuentra radicada en el INP, con informe técnico de Servicios de Salud.

¿QUÉ SON LOS TRABAJOS PESADOS?

La definición que introdujo la Ley 19.404 dice que: **“Constituyen Trabajos Pesados aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes lo realizan, provocando un envejecimiento precoz, aún cuando ellos no generen una enfermedad laboral”**.

De acuerdo a esa definición son trabajos pesados:

-Los que producen desgaste excepcional, por requerir esfuerzo físico excesivo.

- Los que se realizan sometidos, en forma habitual, a temperaturas excesivamente alta o bajas.
- Los que se ejecutan habitual o integralmente de noche.
- Las labores subterráneas o submarinas.
- Las que se desarrollan en alturas superiores a 4.000 metros sobre el nivel del mar.

¿CÓMO SE CALIFICA UN TRABAJO PESADO?

- 1.-El trabajador, empleador, sindicato o el delegado del personal pueden efectuar un requerimiento de calificación de una labor como pesada, completando el formulario respectivo. Asimismo, la COMISION ERGONOMICA NACIONAL (CEN) está facultada para actuar de oficio.
- 2.- Las solicitudes deberán ser presentadas ante la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) del Trabajo y Previsión Social correspondiente a cada región.
- 3.-Las solicitudes deberán incluir un certificado del empleador, que describa la labor que desempeña el trabajador. De no contar con este certificado el trabajador debe efectuar una declaración jurada ante la Inspección del Trabajo competente, que acredite las características del trabajo.
- 4.-La Comisión Ergonómica Nacional deberá emitir su dictamen, por regla general en un plazo de 60 días contados desde que reciba el requerimiento. Pudiendo ampliar este plazo si requiere antecedentes técnicos complementarios (peritajes) para resolver.
- 5.- La Comisión Ergonómica Nacional calificará el puesto de trabajo como pesado, independiente de quién lo realice.

¿ QUE BENEFICIOS APORTA LA CALIFICACION DE UNA LABOR COMO TRABAJO PESADO Y COMO SE FINANCIA?

Según la Ley si la Comisión Ergonómica Nacional califica una labor como Trabajo Pesado y otorga 2 años por 5 de anticipo para pensionarse por vejez, el empleador debe realizar una sobre cotización de 2% y el trabajador otro 2%, para financiar la pensión. Si la Comisión otorga 1 año por cada 5 de anticipo para pensionarse, el empleador y el trabajador deben realizar una sobre cotización de 1% cada uno. Una diferencia con la ley que rige en sistema antiguo es que se cuentan periodos proporcionales, vale decir, no opera el derecho al contar 5 años cerrados, el tiempo se calcula proporcionalmente al tiempo que se realicen las labores pesadas.

¿ QUE ES EL SEGURO DE CESANTÍA?

El seguro de Cesantía es un nuevo instrumento de Seguridad Social, creado por la Ley 19.728, que entró en vigencia a partir de 01-10-2002, para proteger a los trabajadores cuando éstos quedan cesantes, con ingresos monetarios, asistencia

para la búsqueda de un nuevo trabajo y otros beneficios tales como acceso a un plan de salud a través de FONASA y asignaciones familiares.

El seguro de cesantía tiene por fin proporcionar beneficios monetarios, a todos los trabajadores afiliados en caso de cesantía, mediante la combinación de cuentas individuales y un fondo solidario. En su financiamiento colaboran los trabajadores, las empresas y el estado, y sus beneficios son complementarios a otros beneficios sociales.

¿CUÁNTO DEBE COTIZAR POR EL SEGURO DE CESANTÍA?

La cotización para el Seguro de Cesantía depende del tipo de contrato que tenga el trabajador ya sea contrato a plazo indefinido o contrato a plazo fijo.

Contrato a plazo indefinido: Este tipo de contrato a plazo indefinido, se financia con tres tipos de aportes:

-**Aporte individual del trabajador, 0.6%** de sus ingresos imponibles, aporte que se deposita en una cuenta individual.

-**Aporte de los empleadores del 2.4%** del ingreso imponible. Este aporte se divide en dos partes: El 1,6% del sueldo imponible se va a la cuenta individual del trabajador, y un 0.8% del sueldo imponible se va al Fondo Solidario

-**Aporte del Estado al Fondo Solidario.**

¿ COMO OPERA EL SEGURO DE CESANTIA PARA TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO FIJO O POR OBRA O FAENA?

El Seguro de Cesantía para este sector de trabajadores es una conquista en la que SINAMI tuvo una gran participación, para que saliera de esta forma que favorece grandemente a los trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena. Fueron las gestiones del Sindicato ante las Autoridades del Trabajo y en las Comisiones de Trabajo y Previsión Social del Parlamento donde se argumentó esta necesidad y que finalmente fue aprobada de acuerdo a lo siguiente:

- Si el contrato es de plazo fijo o por obra o faena, **el empleador debe pagar una cotización del 3% de la remuneración imponible.** Esta cotización es de cargo enteramente del empleador.

- En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena, podrán **retirar los recursos acumulados en sus cuentas individuales en un solo giro,** al acreditar 6 meses de cotizaciones continuas o discontinuas.

PROPUESTA DE REFORMA AL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES FORMULADAS POR SINAMI EN LA COMISION MARCEL

El Consejo Nacional Chileno de Organizaciones afiliadas a la Federación Internacional de Trabajadores de la Industrias Metalúrgicas FITIM, hizo llegar un documento a la Comisión designada por la Presidenta de la República para la modificación del sistema previsional chileno.

Las propuestas más importantes de este documento podemos resumirlas en:

- 1.- Somos partidarios de un Sistema Previsional, solidario de reparto, con aporte Tripartito: Empresarios, Trabajadores y el Estado, como lo recomienda la OIT y como ocurre en la mayoría de los países del mundo.
- 2.- Los trabajadores debiéramos tener la opción de elegir, entre el sistema de capitalización individual y el sistema solidario de reparto.
- 3.- Eliminar la facultad que tienen los empleadores de declarar y no pagar las cotizaciones de sus trabajadores.
- 4.- La actual pensión mínima es indigna, ofende a los pensionados y al país entero. Se debe igualar la pensión mínima con el ingreso mínimo.
- 5.- Aporte Patronal. Los empleadores tienen la obligación de aportar para la previsión de los trabajadores, como lo señalan los convenios de la OIT, y como ocurre en la mayoría de los países.
- 6.- Rebajar a 10 años la exigencia para tener derecho a la Pensión de Grantía Estatal cuando al trabajador se le agotaron sus fondos, esa exigencia es hoy de 20 años
- 7.- Respecto a las inversiones, se debe privilegiar la inversión nacional de los fondos de pensiones. Destinar parte de los fondos para grandes proyectos nacionales que fomenten el empleo productivo y la creación de riquezas para el país.
- 8.- Participación institucional del sector laboral en la definición de políticas previsionales y en los órganos que intervienen en materias previsionales, como Comisiones Médicas, Comisión Clasificadora de Riesgos, Participación en los directorios de las AFPs, etc. Incorporar a los trabajadores activamente al sistema de AFP, no sólo como cotizantes.
- 9.- Garantizar una rentabilidad mínima a los Fondos de Pensiones, y garantía estatal a los Fondos de Pensiones como sucede con los depósitos en el sistema financiero.

REVISTA

SINAMI
Sindicato Interempresa Nacional de
Montaje Industrial, Obras Civiles y Actividades
Anexas

LOGO

MANUAL DE CONSULTAS SOBRE EL SISTEMA
PREVISIONAL

AGOSTO DE 2006

