El Mercurio Cuerpo C -

Prensa Papel

MIÉRCOLES, NOVIEMBRE 26, 2025 Especial

MIÉRCOLES, NOVIEMBRE 26, 2025
3:00 A. M.

Variadas fortalezas, pero también mucho por mejorar

En áreas como la PGU y los privados que aportan a la seguridad social del país, el sistema anota puntos altos, aunque aún queda por trabajar en estrechar las brechas sociales y de género.

Previsión y Seguridad Social en Chile:

Diversos son los actores que componen un sistema de seguridad social y de previsión dentro de un país. Su correcto funcionamiento, fluidez en la ejecución de sus propuestas y que llegue a la totalidad de la población son parte de la esencia del mismo. Para ello es fundamental que esté en permanente actualización e innovación abarcando a la mayor cantidad de aristas que componen el tejido social de un país.

Paula Leiva es directora de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Las Américas y se refiere a todo el entramado que compone la seguridad social y las mejoras que podría tener la misma en el futuro.

—El sistema de pensiones chileno está dentro de los 10 mejores del mundo y es líder en Latinoamérica, según el ranking mundial Mercer CFA Institute Global Pensions Index 2025. ¿Comparte esta situación y cuáles son las fortalezas y debilidades del sistema, a su juicio?

“Efectivamente, el sistema chileno obtiene buenos resultados en los parámetros técnicos que mide el ranking Mercer, como sostenibilidad, integridad y regulación. Sin embargo, ello no implica que sea suficiente ni plenamente justo si se analiza desde el enfoque de derechos sociales, las trayectorias laborales reales y la experiencia cotidiana de las personas mayores.

Entre las principales fortalezas destacan las buenas métricas de sostenibilidad e integridad, gracias a una fuerte regulación, supervisión técnica y reglas claras de inversión, sostenidas por una institucionalidad sólida. Además, el sistema ha evolucionado hacia un modelo mixto con varios pilares: uno contributivo obligatorio —que hoy se orienta a una reforma con aporte del empleador— y otro no contributivo, robustecido con la Pensión Garantizada Universal (PGU). También es

relevante el desarrollo del mercado de capitales impulsado por los fondos previsionales, que el índice valora como un indicador de estabilidad macroeconómica.

Pero existen debilidades estructurales. La más visible es la baja suficiencia de las pensiones, especialmente entre mujeres y trabajadores con trayectorias interrumpidas o empleos precarios. La densidad de cotización promedio apenas supera el 50% del tiempo laboral, y las mujeres cotizan menos debido a su rol en los cuidados. A ello se suman la alta informalidad laboral, las lagunas previsionales y una percepción social de injusticia respecto a las AFP y las comisiones. A lo que se suman las brechas de género y clase, lo que implica que los tramos de ingresos más bajos dependen en gran medida del pilar solidario".

—En el ámbito de la salud, ¿cómo podrían mejorarse las coberturas y el acceso de más personas al sistema de isapres?

"Hoy el sistema de salud chileno se encuentra claramente segmentado: Fonasa concentra más del 80% de la población, mientras que las isapres apenas cubren cerca del 14%. En este contexto, el objetivo no debiera ser simplemente "mover más gente a las isapres", sino garantizar una cobertura universal y de calidad. Las isapres pueden jugar un rol como seguros complementarios, dentro de un esquema más integrado y equitativo.

Para mejorar cobertura y acceso, hay varias líneas posibles". "Primero, establecer un plan básico estandarizado y accesible, con coberturas claras, sin discriminación por sexo o diagnóstico, y con mayor transparencia en los contratos. Segundo, diseñar subsidios focalizados para sectores medios, de modo que puedan optar a una cobertura privada sin comprometer su estabilidad económica. Tercero, promover una integración ordenada entre Fonasa e isapres, fortaleciendo modalidades como la Cobertura Complementaria de Fonasa y desarrollando redes público–privadas donde el acceso dependa de la necesidad de salud y no del tipo de seguro. Por último, urge una regulación prousuarios que simplifique copagos, plazos y exclusiones, y que sancione los incumplimientos.

En esa línea, la reciente propuesta de permitir que personas afiliadas a isapres puedan atenderse también en la red pública podría contribuir a una mayor integración del sistema, siempre que se garantice un financiamiento adecuado y se evite sobrecargar los hospitales públicos".

—¿Qué rol cumplen las cajas de compensación dentro del sistema de seguridad social? ¿Es correcto afirmar que son una creación 100% nacional?

"Las cajas de compensación de asignación familiar (CCAF) son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que administran prestaciones de seguridad social financiadas con recursos públicos y aportes de empleadores y trabajadores. En la práctica, actúan como intermediarias entre el Estado y las personas trabajadoras y pensionadas, acercando beneficios sociales a amplios sectores de ingresos medios y

bajos.

Entre sus funciones más relevantes está el pago de prestaciones legales —como asignaciones familiares, subsidios por incapacidad laboral, cesantía o reposo maternal — y la entrega de beneficios de bienestar social, tales como créditos, bonos, becas y actividades recreativas.

En cuanto a su origen, las cajas chilenas fueron creadas por el DFL N° 245 de 1953, consolidándose con la primera caja vinculada a la Cámara Chilena de la Construcción. Se suele decir que son una "creación chilena" porque su modelo institucional —privado, sin fines de lucro y administrando beneficios sociales por cuenta del Estado— se diseñó localmente. Sin embargo, existen antecedentes similares en otros países (como Francia o España), aunque con estructuras jurídicas distintas".

—¿Existe una conciencia real en la población sobre la importancia del ahorro previsional?

"En general, no existe una conciencia previsional amplia y sostenida. Lo que predomina es una mezcla de desconfianza, resignación y desconocimiento: las personas saben que las pensiones serán bajas, pero no siempre comprenden cómo funcionan los pilares del sistema, ni el impacto que tienen las lagunas de cotización o el ahorro voluntario.

Además, la alta informalidad laboral hace que, incluso entre quienes tienen conciencia, muchas personas simplemente no puedan cotizar de manera regular. Por ello es fundamental implementar campañas permanentes de educación previsional, acompañadas de políticas que incentiven el ahorro, especialmente entre mujeres y trabajadores informales. Solo así la conciencia podrá traducirse en acción efectiva".

—¿Cómo podría mejorarse un sistema como la Pensión Garantizada Universal (PGU)?

"La PGU ha sido un avance significativo dentro del sistema previsional chileno, al entregar un monto base a las personas mayores de 65 años que no pertenecen al 10% más rico, complementando sus pensiones autofinanciadas. En 2025, su monto máximo es de $224.004 y, según la Ley 21.735, se incrementará gradualmente hasta $250.000 hacia 2027.

Aun así, la PGU por sí sola no garantiza una vejez digna, por lo que debe ir acompañada de otras medidas estructurales. Entre las mejoras posibles destacan: Aumentar su monto y vincularlo explícitamente al costo de vida o a la línea de pobreza, reajustándolo periódicamente según salarios o canasta de consumo de personas mayores.

Simplificar el acceso y ampliar la cobertura efectiva, automatizando procesos y reduciendo trámites innecesarios. Coordinar la PGU con el nuevo seguro social, de manera que trabajar y cotizar más siempre se traduzca en una pensión mejor.

Incorporar una perspectiva de género y cuidados, reconociendo las trayectorias no remuneradas de las mujeres. Garantizar un financiamiento estable y progresivo que evite depender de los ciclos políticos o fiscales".

Alcanzar buenos acuerdos es fundamental para lograr el bienestar social. PEXELS

PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL
SANTIAGO DE CHILE
MIÉRCOLES 26 DE NOVIEMBRE DE 2025
EL MERCURIO

PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE:

Variadas fortalezas, pero también mucho por mejorar

PEXELS

Alcanzar buenos acuerdos es fundamental para lograr el bienestar social.

Diversos son los actores que componen un sistema de seguridad social y de previsión dentro de un país. Su correcto funcionamiento, fluidez en la ejecución de sus propuestas y que llegue a la totalidad de la población son parte de la esencia del mismo. Para ello es fundamental que esté en permanente actualización e innovación abarcando a la mayor cantidad de aristas que componen el tejido social de un país.

Paula Leiva es directora de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Las Américas y se refiere a todo el entramado que compone la seguridad social y las mejoras que podría tener la misma en el futuro.

En áreas como la PGU y los privados que aportan a la seguridad social del país, el sistema anota puntos altos, aunque aún queda por trabajar en estrechar las brechas sociales y de género.

—El sistema de pensiones chileno está dentro de los 10 mejores del mundo y es líder en Latinoamérica, según el ranking mundial Mercer CFA Institute Global Pensions Index 2025. ¿Comparte esta situación y cuáles son las fortalezas y debilidades del sistema, a su juicio?

"Efectivamente, el sistema chileno obtiene buenos resultados en los parámetros técnicos que mide el ranking Mercer, como sostenibilidad, integridad y regulación. Sin embargo, ello no implica que sea suficiente ni plenamente justo si se analiza desde el enfoque de derechos sociales, las trayectorias laborales reales y la experiencia cotidiana de las personas mayores.

Entre las principales fortalezas destacan las buenas métricas de sostenibilidad e integridad, gracias a una fuerte regulación, supervisión técnica y reglas claras de inversión, sostenidas por una institucionalidad sólida. Además, el sistema ha evolucionado hacia un modelo mixto con varios pilares: uno contributivo obligatorio —que hoy se orienta a una reforma con aporte del empleador— y otro no contributivo, robustecido con la Pensión Garantizada Universal (PGU). También es relevante el desarrollo del mercado de capitales impulsado por los fondos previsionales, que el índice valora como un indicador de estabilidad macroeconómica.

Paula Leiva, directora de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Las Américas.

Pero existen debilidades estructurales. La más visible es la baja suficiencia de las pensiones, especialmente entre mujeres y trabajadores con trayectorias interrumpidas o empleos precarios. La densidad de cotización promedio apenas supera el 50% del tiempo laboral, y las mujeres cotizan menos debido a su rol en los cuidados. A ello se suman la alta informalidad laboral, las lagunas previsionales y una percepción social de injusticia respecto a las AFP y las comisiones. A lo que se suman las brechas de género y clase, lo que implica que los tramos de ingresos más bajos dependen en gran medida del pilar solidario".

—En el ámbito de la salud, ¿cómo podrían mejorarse las coberturas y el acceso de más personas al sistema de isapres?

"Hoy el sistema de salud chileno se encuentra claramente segmentado: Fonasa concentra más del 80% de la población, mientras que las isapres apenas cubren cerca del 14%. En este contexto, el objetivo no debiera ser simplemente "mover más gente a las isapres", sino garantizar una cobertura universal y de calidad. Las isapres pueden jugar un rol como seguros complementarios, dentro de un esquema más integrado y equitativo.

Para mejorar cobertura y acceso, hay varias líneas posibles". "Primero, establecer un plan básico estandarizado y accesible, con coberturas claras, sin discriminación por sexo o diagnóstico, y con mayor transparencia en los contratos. Segundo, diseñar subsidios focalizados para sectores medios, de modo que puedan optar a una cobertura privada sin comprometer su estabilidad económica. Tercero, promover una integración ordenada entre Fonasa e isapres, fortaleciendo modalidades como la Cobertura Complementaria de Fonasa y desarrollando redes público–privadas donde el acceso dependa de la necesidad de salud y no del tipo de seguro. Por último, urge una regulación prousuarios que simplifique copagos, plazos y exclusiones, y que sancione los incumplimientos.

En esa línea, la reciente propuesta de permitir que personas afiliadas a isapres puedan atenderse también en la red pública podría contribuir a una mayor integración del sistema, siempre que se garantice un financiamiento adecuado y se evite sobrecargar los hospitales públicos".

—¿Qué rol cumplen las cajas de compensación dentro del sistema de seguridad social? ¿Es correcto afirmar que son una creación 100% nacional?

"Las cajas de compensación de asignación familiar (CCAF) son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que administran prestaciones de seguridad social financiadas con recursos públicos y aportes de empleadores y trabajadores. En la práctica, actúan como intermediarias entre el Estado y las personas trabajadoras y pensionadas, acercando beneficios sociales a amplios sectores de ingresos medios y bajos.

Entre sus funciones más relevantes está el pago de prestaciones legales —como asignaciones familiares, subsidios por incapacidad laboral, cesantía o reposo maternal— y la entrega de beneficios de bienestar social, tales como créditos, bonos, becas y actividades recreativas.

En cuanto a su origen, las cajas chilenas fueron creadas por el DFL N° 245 de 1953, consolidándose con la primera caja vinculada a la Cámara Chilena de la Construcción. Se suele decir que son una "creación chilena" porque su modelo institucional —privado, sin fines de lucro y administrando beneficios sociales por cuenta del Estado— se diseñó localmente. Sin embargo, existen antecedentes similares en otros países (como Francia o España), aunque con estructuras jurídicas distintas".

—¿Existe una conciencia real en la población sobre la importancia del ahorro previsional?

"En general, no existe una conciencia previsional amplia y sostenida. Lo que predomina es una mezcla de desconfianza, resignación y desconocimiento: las personas saben que las pensiones serán bajas, pero no siempre comprenden cómo funcionan los pilares del sistema, ni el impacto que tienen las lagunas de cotización o el ahorro voluntario.

Además, la alta informalidad laboral hace que, incluso entre quienes tienen conciencia, muchas personas simplemente no puedan cotizar de manera regular. Por ello es fundamental implementar campañas permanentes de educación previsional, acompañadas de políticas que incentiven el ahorro, especialmente entre mujeres y trabajadores informales. Solo así la conciencia podrá traducirse en acción efectiva".

—¿Cómo podría mejorarse un sistema como la Pensión Garantizada Universal (PGU)?

"La PGU ha sido un avance significativo dentro del sistema previsional chileno, al entregar un monto base a las personas mayores de 65 años que no pertenecen al 10% más rico, complementando sus pensiones autofinanciadas. En 2025, su monto máximo es de $224.004 y, según la Ley 21.735, se incrementará gradualmente hasta $250.000 hacia 2027.

Aun así, la PGU por sí sola no garantiza una vejez digna, por lo que debe ir acompañada de otras medidas estructurales. Entre las mejoras posibles destacan: Aumentar su monto y vincularlo explícitamente al costo de vida o a la línea de pobreza, reajustándolo periódicamente según salarios o canasta de consumo de personas mayores.

Simplificar el acceso y ampliar la cobertura efectiva, automatizando procesos y reduciendo trámites innecesarios. Coordinar la PGU con el nuevo seguro social, de manera que trabajar y cotizar más siempre se traduzca en una pensión mejor. Incorporar una perspectiva de género y cuidados, reconociendo las trayectorias no remuneradas de las mujeres. Garantizar un financiamiento estable y progresivo que evite depender de los ciclos políticos o fiscales".

PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL
SANTIAGO DE CHILE
MIÉRCOLES 26 DE NOVIEMBRE DE 2025
EL MERCURIO

PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE:

Variadas fortalezas, pero también mucho por mejorar

En áreas como la PGU y los privados que aportan a la seguridad social del país, el sistema anota puntos altos, aunque aún queda por trabajar en estrechar las brechas sociales y de género.

Diversos son los actores que componen un sistema de seguridad social y de previsión dentro de un país. Su correcto funcionamiento, fluidez en la ejecución de sus propuestas y que llegue a la totalidad de la población son parte de la esencia del mismo. Para ello es fundamental que esté en permanente actualización e innovación abarcando a la mayor cantidad de aristas que componen el tejido social de un país.

Paula Leiva es directora de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Las Américas y se refiere a todo el entramado que compone la seguridad social y las mejoras que podría tener la misma en el futuro.

—El sistema de pensiones chileno está dentro de los 10 mejores del mundo y es líder en Latinoamérica, según el ranking mundial Mercer CFA Institute Global Pensions Index 2025. ¿Comparte esta situación y cuáles son las fortalezas y debilidades del sistema, a su juicio?

"Efectivamente, el sistema chileno obtiene buenos resultados en los parámetros técnicos que mide el ranking Mercer, como sostenibilidad, integridad y regulación. Sin embargo, ello no implica que sea suficiente ni plenamente justo si se analiza desde el enfoque de derechos sociales, las trayectorias laborales reales y la experiencia cotidiana de las personas mayores.

Entre las principales fortalezas destacan las buenas métricas de sostenibilidad e integridad, gracias a una fuerte regulación, supervisión técnica y reglas claras de inversión, sostenidas por una institucionalidad sólida. Además, el sistema ha evolucionado hacia un modelo mixto con varios pilares: uno contributivo obligatorio —que hoy se orienta a una reforma con aporte del empleador— y otro no contributivo, robustecido con la Pensión Garantizada Universal (PGU). También es relevante el desarrollo del mercado de capitales impulsado por los fondos previsionales, que el índice valora como un indicador de estabilidad macroeconómica.

Pero existen debilidades estructurales. La más visible es la baja suficiencia de las pensiones, especialmente entre mujeres y trabajadores con trayectorias interrumpidas o empleos precarios. La densidad de cotización promedio apenas supera el 50% del tiempo laboral, y las mujeres cotizan menos debido a su rol en los cuidados. A ello se suman la alta informalidad laboral, las lagunas previsionales y una percepción social de injusticia respecto a las AFP y las comisiones. A lo que se suman las brechas de género y clase, lo que implica que los tramos de ingresos más bajos dependen en gran medida del pilar solidario".

Paula Leiva, directora de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Las Américas.

—En el ámbito de la salud, ¿cómo podrían mejorarse las coberturas y el acceso de más personas al sistema de isapres?

"Hoy el sistema de salud chileno se encuentra claramente segmentado: Fonasa concentra más del 80% de la población, mientras que las isapres apenas cubren cerca del 14%. En este contexto, el objetivo no debiera ser simplemente "mover más gente a las isapres", sino garantizar una cobertura universal y de calidad. Las isapres pueden jugar un rol como seguros complementarios, dentro de un esquema más integrado y equitativo.

Para mejorar cobertura y acceso, hay varias líneas posibles". "Primero, establecer un plan básico estandarizado y accesible, con coberturas claras, sin discriminación por sexo o diagnóstico, y con mayor transparencia en los contratos. Segundo, diseñar subsidios focalizados para sectores medios, de modo que puedan optar a una cobertura privada sin comprometer su estabilidad económica. Tercero, promover una integración ordenada entre Fonasa e isapres, fortaleciendo modalidades como la Cobertura Complementaria de Fonasa y desarrollando redes público-privadas donde el acceso dependa de la necesidad de salud y no del tipo de seguro. Por último, urge una regulación prousuarios que simplifique copagos, plazos y exclusiones, y que sancione los incumplimientos.

En esa línea, la reciente propuesta de permitir que personas afiliadas a isapres puedan atenderse también en la red pública podría contribuir a una mayor integración del sistema, siempre que se garantice un financiamiento adecuado y se evite sobrecargar los hospitales públicos".

PEDES

Alcanzar buenos acuerdos es fundamental para lograr el bienestar social.

—¿Qué rol cumplen las cajas de compensación dentro del sistema de seguridad social? ¿Es correcto afirmar que son una creación 100% nacional?

"Las cajas de compensación de asignación familiar (CCAF) son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que administran prestaciones de seguridad social financiadas con recursos públicos y aportes de empleadores y trabajadores. En la práctica, actúan como intermediarias entre el Estado y las personas trabajadoras y pensionadas, acercando beneficios sociales a amplios sectores de ingresos medios y bajos.

Entre sus funciones más relevantes está el pago de prestaciones legales —como asignaciones familiares, subsidios por incapacidad laboral, cesantía o reposo maternal— y la entrega de beneficios de bienestar social, tales como créditos, bonos, becas y actividades recreativas.

En cuanto a su origen, las cajas chilenas fueron creadas por el DFL N° 245 de 1953, consolidándose con la primera caja vinculada a la Cámara Chilena de la Construcción. Se suele decir que son una "creación chilena" porque su modelo institucional —privado, sin fines de lucro y administrando beneficios sociales por cuenta del Estado— se diseñó localmente. Sin embargo, existen antecedentes similares en otros países (como Francia o España), aunque con estructuras jurídicas distintas".

—¿Existe una conciencia real en la población sobre la importancia del ahorro previsional?

"En general, no existe una conciencia previsional amplia y sostenida. Lo que predomina es una mezcla de desconfianza, resignación y desconocimiento: las personas saben que las pensiones serán bajas, pero no siempre comprenden cómo funcionan los pilares del sistema, ni el impacto que tienen las lagunas de cotización o el ahorro voluntario.

Además, la alta informalidad laboral hace que, incluso entre quienes tienen conciencia, muchas personas simplemente no puedan cotizar de manera regular. Por ello es fundamental implementar campañas permanentes de educación previsional, acompañadas de políticas que incentiven el ahorro, especialmente entre mujeres y trabajadores informales. Solo así la conciencia podrá traducirse en acción efectiva".

—¿Cómo podría mejorarse un sistema como la Pensión Garantizada Universal (PGU)?

"La PGU ha sido un avance significativo dentro del sistema previsional chileno, al entregar un monto base a las personas mayores de 65 años que no pertenecen al 10% más rico, complementando sus pensiones autofinanciadas. En 2025, su monto máximo es de $224.004 y, según la Ley 21.735, se incrementará gradualmente hasta $250.000 hacia 2027.

Aun así, la PGU por sí sola no garantiza una vejez digna, por lo que debe ir acompañada de otras medidas estructurales. Entre las mejoras posibles destacan: Aumentar su monto y vincularlo explícitamente al costo de vida o a la línea de pobreza, reajustándolo periódicamente según salarios o canasta de consumo de personas mayores.

Simplificar el acceso y ampliar la cobertura efectiva, automatizando procesos y reduciendo trámites innecesarios. Coordinar la PGU con el nuevo seguro social, de manera que trabajar y cotizar más siempre se traduzca en una pensión mejor. Incorporar una perspectiva de género y cuidados, reconociendo las trayectorias no remuneradas de las mujeres. Garantizar un financiamiento estable y progresivo que evite depender de los ciclos políticos o fiscales".

BENEFICIOS Y COBERTURAS:

¿Qué es la seguridad social en Chile?

A lo largo de décadas se han ido moldeando las estructuras de un sistema de seguridad social que abarca los más diversos ámbitos de la vida de cualquier persona.

Según señalan en la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), organismo autónomo del Estado, a cargo de fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, se entiende por seguridad social al conjunto de medidas tomadas por el Estado y la sociedad para proteger a los trabajadores y a sus familias, aliviando su necesidad económica ante una contingencia o riesgo social.

Esta ayuda puede ser ocasionada por una incapacidad temporal para trabajar debido a una enfermedad o accidente laboral o común, la falta de un trabajo remunerado, invalidez, la muerte del padre o madre de familia, la maternidad, la protección a los bebés y niños, y la vejez.

En función de las prestaciones a las que tienen derecho los ciudadanos para satisfacer sus necesidades principales de salud, trabajo y previsión, las principales ramas de la seguridad social son: beneficios sociales, salud común, seguridad y salud en el trabajo, empleabilidad y pensiones.

Siempre, según la Suseso, las contingencias sociales que contempla el Sistema de Seguridad Social chileno son: enfermedad, sobrevivencia, apoyo a las familias (sistema de cargas), maternidad, desempleo, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, invalidez y vejez.

Por su parte, los beneficios sociales y el fomento del empleo son todas las prestaciones destinadas a proteger y apoyar a las familias, a través de un jefe de hogar que inscribe como cargas a quienes dependen de él, y a las personas por medio del incentivo del empleo.

La Superintendencia de Seguridad Social tiene competencia en los siguientes beneficios: aporte familiar permanente, bono Bodas de Oro, beneficios servicios de bienestar del sector público, asignación familiar, asignación maternal, subsidio al empleo de la mujer, subsidio al empleo joven, subsidio de cesantía, subsidio familiar, y subsidio por discapacidad mental menores de 18 años.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

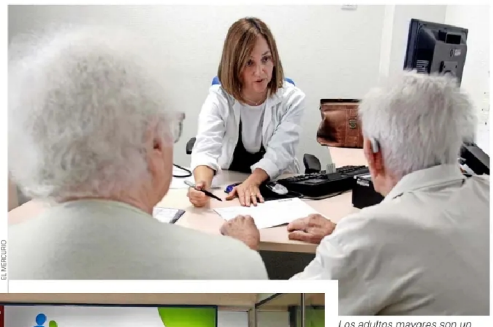
En Chile existen dos regímenes de salud que otorgan cobertura a los trabajadores frente a los accidentes y las enfermedades: salud común, la que protege a todos los trabajadores cotizantes frente a los accidentes y enfermedades comunes, que son las que no son consecuencia del trabajo o la actividad laboral. Este seguro social es obligatorio para todos los trabajadores dependientes, es decir, los que tienen un empleador, y voluntario para los independientes, esto es, los que trabajan por cuenta propia.

La administración de este seguro es responsabilidad de Fonasa (Fondo Nacional de Salud) y las isapres (Instituciones de Salud Previsional).

El segundo régimen de cobertura en salud es el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Protege a todos los trabajadores dependientes y a los trabajadores independientes que cotizan para este seguro, frente a las enfermedades laborales y los accidentes que les ocurran a causa o con ocasión del trabajo y que les produzcan incapacidad o muerte.

Este seguro social es fiscalizado por la Superintendencia de Seguridad Social, que se relaciona con el Gobierno a través de la Subsecretaría de Previsión Social, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La administración del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales está a cargo de entidades públicas y privadas. En el caso de las primeras son el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), las seremis de Salud y los servicios de Salud, mientras que los administradores privados son las mutualidades de empleadores.



EL MERCURIO

Los adultos mayores son un entramado clave dentro del tejido social. Atender sus necesidades resulta fundamental.

EL MERCURIO