



ASOCIACION GREMIAL
DE CAJAS DE COMPENSACION
DE ASIGNACION FAMILIAR

Los Servicios Sociales en Chile

Más bienestar
para el trabajador
y su familia

Prólogo: René Cortázar S.

Editado por:



Corporación de Investigación,
Estudio y Desarrollo
de la Seguridad Social

Patrocinado por:



ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Comisión de Servicio Social

Publicado en Santiago de Chile, mayo de 2006

© **Los Servicios Sociales en Chile:**
Más bienestar para el trabajador y su familia

© Asociación Gremial de Cajas de Compensación de Asignación Familiar
Barros Errázuriz 1954
Teléfono: (56-2) 2746318
Fax: (56-2) 2746231
Providencia
Santiago de Chile
E-mail: www.agccaf.cl

© *Editor: CIEDESS*
Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo
de la Seguridad Social, CIEDESS
Alonso Ovalle 1465
Fonos: (56-2) 672 58 81
Santiago de Chile
E-mail: www.ciedess.cl

Comité Editorial:

M. Emilia Araya C.	Patricia Feris C.
Gonzalo Bustos C.	Jorge Lobos L.
Hugo Cifuentes L.	Pablo Muñoz P.
Irene Cortés R.	Nicolás Starck A.
Renato de la Cerda E.	Ricardo Villegas M.

Inscripción N° 155.319
ISBN: 956-7265-39-9
Derechos Reservados.

Toda reproducción total o parcial
está prohibida sin la debida autorización,
excepto para citas o comentarios.

Diseño Portada:
Estudio de Diseño Ltda.

Impreso en los talleres de
Alfabetas Artes Gráficas
Primera edición: 1.000 ejemplares, 2006.

CONTENIDO

PRÓLOGO	7
PRESENTACIÓN	13
CAPÍTULO I: MARCO CONCEPTUAL	19
CAPÍTULO II: CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR	33
1. Constitución, afiliación y desafiliación	38
2. Administración	39
3. Funciones	40
4. Adultos mayores	45
5. Servicios sociales	48
6. Financiamiento	67
7. Organismo contralor	68
8. Impacto social	68
CAPÍTULO III: SERVICIOS DE BIENESTAR DE LAS EMPRESAS	73
1. Aspectos metodológicos de obtención de información	76
2. Características de los servicios de bienestar de las empresas	77
3. Beneficios	78
4. Financiamiento	80
5. Estadísticas	81
CAPÍTULO IV: OTRAS ADMINISTRADORAS DE SERVICIOS SOCIALES	85
1. Servicios de bienestar para empleados públicos	87
2. Instituto de Normalización Previsional (INP)	98
3. Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)	114
4. Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA)	132
CAPÍTULO V: DESAFÍOS	145
ANEXOS	155
BIBLIOGRAFÍA	177
ÍNDICE	181

PRÓLOGO



Este libro, sobre “Los Servicios Sociales en Chile”, describe y analiza un tema de gran trascendencia desde el punto de vista laboral y social. Se trata de las actividades de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), los servicios de bienestar de los empleadores, los servicios de bienestar para empleados públicos, el Instituto de Normalización Previsional (INP), la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA).

Los “servicios sociales” que prestan estas instituciones benefician a más de 5 millones de trabajadores y pensionados, quienes, de acuerdo a las estimaciones que entrega el libro, reciben prestaciones que ascienden a casi un 10% de su salario anual.

A pesar de la importancia de estos “servicios sociales”, ellos son, por lo general, poco discutidos en el debate sobre políticas públicas; mientras que otras políticas laborales y previsionales, de bastante menor trascendencia, ocupan lugares de privilegio en la agenda.

De allí que este libro viene a llenar un gran vacío en esta área.

En especial destaca la contribución de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF). Representan más del 55% de los recursos involucrados en “servicios sociales” y cerca del 70% de la población cubierta. Pero más allá de los servicios que hoy prestan, tienen un potencial de desarrollo que es de gran trascendencia.

La base de dicho potencial está en “tres activos” de las CCAF, que no son frecuentemente destacados. En primer lugar, las CCAF tienen el que podríamos llamar un “activo institucional”, que es la posibilidad de descuentos por planilla de los pagos del crédito social. Ello hace que la tasa de repago de estos créditos sea muy superior a la que pueden obtener las instituciones del sector financiero, y da, por tanto, acceso al endeudamiento, a tasas razonables, a personas que de otro modo no tendrían posibilidades de hacerlo.

El segundo activo es el de las grandes “economías de escala” que han alcanzado, lo cual tiene importancia tanto para el área de crédito social como para la de “bienestar social” (prestaciones complementarias, adicionales y prestación de servicios).

El tercer activo es aún menos discutido en el debate público. Se trata del “activo político”, es decir, del alto grado de legitimidad que tienen estas instituciones tanto para la población como para la élite política.

Estos tres activos abren grandes oportunidades de desarrollo para el futuro. Mencionemos algunas. En primer lugar, la posibilidad de extender el crédito social a otras áreas. Entre ellas al crédito para la educación y al crédito para enfrentar el desempleo, como un complemento al actual seguro de capitalización individual. En ambos casos, para lograr un desarrollo adecuado, se requeriría de reformas institucionales que ampliaran el posible papel de las CCAF en estas áreas.

En segundo lugar, está la posibilidad de extender el “bienestar social” a otras áreas. Especialmente en el campo de

los seguros, frente a los riesgos que trae el cambio (por ejemplo, necesidades de capacitación), o frente a situaciones catastróficas (por ejemplo, en salud). Hay ventajas comparativas de las CCAF en este ámbito. Pueden ofrecer un conjunto amplio de protecciones, a través de una ventanilla única, que las personas y empresas más pequeñas no pueden obtener en el mercado, o les sería muy caro lograrlo. Aquí las economías de escala son claves, así como el hecho que los costos marginales de agregar servicios, para una persona que ya está en una CCAF, son mucho menores que los costos medios de proveerlos.

En tercer lugar, está la posibilidad de extender todos estos beneficios a otros sectores laborales. El libro destaca el caso de los trabajadores independientes y los del servicio doméstico.

La suma de estos desarrollos podría producir un cambio notable en la cobertura y la calidad de los “servicios sociales” en Chile. Razón más que suficiente para que esta área ocupe el lugar en la agenda pública que se merece.



RENÉ CORTÁZAR S.
Ex Ministro del Trabajo
y Previsión Social

Santiago, mayo de 2006.

PRESENTACIÓN



Entre el 31 de octubre y 2 de noviembre del 2005, la Asociación Gremial de Cajas de Compensación A. G. participó en el III Congreso Internacional de Seguridad Social, efectuado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, Centro Regional Andino, que se realizó en Salvador, Bahía. En esa oportunidad, el representante de la Asociación fue elegido Presidente del Comité de Servicios Sociales de la OISS.

Esta circunstancia, la responsabilidad asumida, como también el deseo de hacer un aporte a los objetivos del mencionado Comité de la OISS, han movido a la Asociación de Cajas de Compensación a realizar un levantamiento de los Servicios Sociales en Chile y de las prestaciones incluidas en ellos, que es el principal objetivo al que responde la presente publicación.

Entre esas prestaciones se encuentran las obligatorias para toda la población, que son de índole contributiva. Estas se rigen por normas legales y tienen por objeto cubrir los riesgos de mayor efecto social, como son los asociados a la pérdida de ingresos por vejez, invalidez, viudez y orfandad, enfermedad, accidentes del trabajo, enfermedades laborales y desempleo, entre otras. El Estado y sectores mayoritarios de la población

otorgan la mayor relevancia a este grupo, impulsando políticas públicas, generalmente de alcance nacional.

Por otra parte, existen otras prestaciones de gran importancia tanto para grupos organizados de trabajadores, como para las asociaciones de empleadores, ya que su existencia institucional les permite alcanzar mayores niveles de bienestar, al resolver estados de necesidad que requieren solución.

Entre este último grupo se encuentran los servicios sociales que constituyen un conjunto de prestaciones y servicios surgidos de normas de carácter nacional o acordadas mediante convenios de trabajo, que entregan prestaciones que atienden alguna necesidad particular de quienes forman parte del colectivo protegido.

En los últimos 30 años, los sistemas económicos en general, incluyendo las políticas relacionadas con dicha materia y los programas de protección social –particularmente los relacionados con la seguridad social–, han tenido la necesidad de actuar con mayor eficacia respecto de las necesidades que cubren, en un marco cada vez más exigente en la generación de los servicios correspondientes.

Esta es otra de las razones por las cuales la Asociación Gremial de Cajas de Compensación de Asignación Familiar ha estimado conveniente realizar el levantamiento antes mencionado. El propósito es dar cuenta de las áreas de necesidad a las cuales se propone atender la institucionalidad existente, las proyecciones que se estima marcarán su desarrollo próximo, los desafíos más relevantes para el sistema vigente y los respectivos operadores.

El primer capítulo presenta el **Marco Conceptual** del tema tratado en este libro, que se ha elaborado con el objeto de ordenar las materias, establecer una estructura de análisis y comprender el trabajo posterior. Para estos efectos, se hace referencia a la definición amplia de servicio social, considerando la bibliografía disponible y las opiniones de expertos en la materia.

Como en general la idea sobre servicio social es que corresponde a toda prestación que se otorga con el fin de producir bienestar superior al mínimo que entregan las prestaciones de seguridad social, para efectos del desarrollo de este libro surge la necesidad de acotar el alcance que se dará a los servicios sociales que serán tratados en él.

El segundo, tercer y cuarto capítulos se refieren a las instituciones que administran los **Servicios Sociales en Chile**.

En esta categoría se reconoce a las siguientes instituciones como prestadoras de Servicios Sociales: las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, el Instituto de Normalización Previsional, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA), la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) y los servicios de bienestar de los sectores público y de empleadores. Cada una de ellas se describe según su naturaleza jurídica, sus orígenes, los principales aspectos de su desarrollo y el objetivo de su accionar. Asimismo, se presentan los beneficios, los beneficiarios, los requisitos de acceso al programa, el financiamiento, los organismos de control y estadísticas relevantes. Destacan en este capítulo los Servicios de Bienestar, ya que si bien es posible distinguir entre los de carácter público y privado, su organización específica en muchos casos es el resultado de las relaciones existentes entre trabajador y empleador, y por consiguiente existen bajo diversas formas, en muchos casos sin naturaleza jurídica que los distinga de la empresa a la que pertenecen.

El quinto capítulo plantea los **Desafíos**. En este se entregan las principales conclusiones relacionadas con los aspectos más relevantes de este conjunto de prestaciones, tanto desde el punto de vista de cobertura, satisfacción de las necesidades de los trabajadores, recursos involucrados, como del rol relevante que les compete a las Cajas de Compensación.

En este sentido, se señalan propuestas concretas en la materia, relacionadas con la opción que tienen las empresas de externalizar ciertas funciones relacionadas con sus unidades de

bienestar y obtener mayores prestaciones a través de entidades especializadas como las CCAF.

Asimismo, en este capítulo se aborda la necesidad de contar con otros instrumentos que permitan a los trabajadores acceder a una red de prestaciones que satisfagan necesidades diversas para las distintas etapas de la vida.

El Comité del Proyecto, que coordinó principalmente los aspectos editoriales del trabajo, agradece a las instituciones en análisis, las que entregaron los antecedentes que se incluyen en este libro, a las empresas afiliadas a las CCAF que fueron entrevistadas para determinar el alcance de los servicios de bienestar de empleadores, al equipo de profesionales y especialmente a los señores William Thayer Arteaga y Luis Orlandini Molina, quienes a través de sus opiniones y experiencia orientaron la definición de los aspectos conceptuales del presente libro, y a las propias CCAF que pusieron personal a disposición para este efecto y colaboraron con las materias incluidas en esta publicación.



RENATO DE LA CERDA ETCHEVERS

Gerente de la Asociación Gremial de Cajas de Compensación
Presidente del Comité de Servicios Sociales de la OISS

CAPÍTULO I



MARCO CONCEPTUAL



La tarea de realizar una publicación que describa los servicios sociales existentes en Chile debe comenzar, sin duda, por intentar una conceptualización de lo que se debe entender por dichos servicios.

De esta forma, en principio, la doctrina plantearía que se trata de prestaciones complementarias a la seguridad social, aunque algunos autores las incluyen entre las ramas de la seguridad social, sin que existan límites claros que permitan una adecuada identificación de las prestaciones que se incluyen.

En este contexto, en un sistema beveridgiano puro, dicha complementariedad se encuentra en todas aquellas prestaciones que superan el límite de las prestaciones básicas, uniformes no contributivas y garantizadas y pagadas por el Estado. Por su parte, en un esquema bismarckiano simple, el rango de la complementariedad se reduce drásticamente a aquellas prestaciones que van más allá de lo que los seguros contributivos son capaces de proporcionar.

No obstante, existen diversos autores que han intentado un apreciación de este concepto, entre los que se destacan:

- La Comisión Prat, en Chile, en la década de los sesenta, a cargo de estudiar y proponer una reforma de la seguridad social, propuso definir los servicios sociales como una rama de la seguridad social encargada de las prestaciones adicionales y complementarias, las que el sistema establece de modo general y que se otorgan a determinados sectores de trabajadores asalariados como consecuencia de condiciones específicas de trabajo. Sin embargo, esta definición no fija límites para entender cuáles son y en qué consisten los servicios sociales, y además de introducir la concepción de prestaciones diferentes a las básicas (adicionales), mantiene el carácter complementario de dichos servicios.
- La Carta Social Europea en su artículo 14 ha definido los servicios sociales como los “servicios que utilizando métodos de trabajo social, contribuyen al bienestar y al desarrollo de los individuos y de los grupos en la comunidad y a su adaptación al entorno social”. Esta definición distingue entre servicios sociales y trabajo social; los primeros son prestaciones que se ofrecen en forma institucionalizada y el trabajo social es el método que se utiliza para implementar y hacer operativos estos servicios.

De esta definición, se destaca el carácter institucionalizado de las prestaciones.

- Demetrio Casado, en su obra *Introducción a los servicios sociales*, señala que los servicios sociales son un conjunto de actividades y organizaciones que ofrecen respuestas para las necesidades humanas de carácter colectivo.

De lo anterior, se deduce la existencia de demanda por diversos servicios sociales que tienen su origen en necesidades asociadas a grupos de personas.

- El Sr. William Thayer, experto chileno en seguridad social, señala que los servicios sociales están en contraposición a los servicios comerciales, pues estos últimos se refieren a transacciones que tienen un precio, operaciones que son eje-

cutadas por personas que teniendo capacidad para contratar, han hecho del comercio su profesión habitual.

- El Sr. Luis Orlandini M., ex superintendente de Seguridad Social, expresa que ha habido especialistas en la disciplina de trabajo social que han tratado de explicar el concepto de bienestar diciendo que es posible afirmar que goza de bienestar el individuo que ha dado satisfacción a sus necesidades; sin embargo, la amplitud y vaguedad de esta afirmación es evidente, puesto que las necesidades que puede experimentar una persona resultan innumerables y los recursos para satisfacerlas son limitados o escasos. Agrega en relación a esta materia, que la expresión “servicio social” define a la actividad cuyo objeto es lograr el bienestar para las personas y también a las entidades u organizaciones de recursos humanos, financieros, administrativos y técnicos que persiguen dicho objeto, sean estas públicas o privadas. Por último, expresa que el servicio social actúa como un sistema social auxiliar del sistema de seguridad social, en la medida que el bienestar buscado y obtenido en cualquiera medida pueda contribuir a precaver, disminuir o evitar las contingencias de que se ocupa el sistema de seguridad social.

Hasta aquí hemos conceptualizado los servicios sociales en base a las siguientes características: complementarios a la seguridad social, incluye prestaciones de carácter adicional, es un sistema institucionalizado de prestaciones, obedece a demandas de satisfacción de necesidades humanas y es auxiliar al sistema de seguridad social.

Según se aprecia, el referente común de las diversas concepciones de los servicios sociales es la seguridad social. Sin embargo, los servicios sociales surgen como una consecuencia de la seguridad social y no en conjunto con esta. En efecto, los primeros antecedentes jurídicos de la seguridad social, que se dan en la Prusia de principios del siglo XIX, y posteriormente en las primeras leyes que establecen seguros sociales contributivos y obligatorios, a partir de 1881 con las denominadas “le-

yes de Bismarck”, señalan que la seguridad social tiene como primer y único objetivo el hacer frente a las contingencias previsionales, pero en esta etapa del desarrollo de la seguridad social ningún cuerpo legal habla de los servicios sociales. Estos surgen en la práctica, y solo una vez que comienzan a tomar forma de prestaciones que van más allá de las obligatorias y garantizadas por el Estado.

Como consecuencia de lo anterior, y tal como se ha presentado, han sido muchos los intentos de la doctrina por establecer un concepto de Servicios Sociales. Los autores han escrito de ellos considerándolos tanto como un concepto integrante de la seguridad social, como relacionado con ella sin pertenecerle. Tal situación tiene su fundamento no en la forma de concebir el término servicio social, sino en la mayor o menor amplitud que se le asigna al concepto de seguridad social.

Por lo señalado, y aun cuando el objeto de este libro son los servicios sociales, resulta necesario referirse previamente a qué debemos entender por seguridad social.

Algunos tratadistas han dado conceptos amplísimos de seguridad social. Cabe destacar la amplitud que abarca el espectro de necesidades que teóricamente deben ser satisfechas por la seguridad social, por lo que se ha llegado, por algunos autores, a identificar dicho concepto con la finalidad misma de la existencia del Estado, o aún más, con el fin por el cual el hombre se reúne en grupos organizados o en sociedad.

Otros, en cambio, para evitar esta dispersión conceptual han buscado ciertos elementos esenciales diferenciadores del concepto de seguridad social. Así, se ha atendido a la presencia estatal, a la calidad de trabajadores de los beneficiarios, a los institutos encargados de otorgar los beneficios, e incluso a la diversa base filosófica que inspira a la seguridad social y que la distingue de otras realidades similares.

Claro está que todos los autores han tenido razones de peso para establecer sus posiciones y otorgarle particulares ca-

racterísticas a su concepto de seguridad social. El contexto histórico, geográfico, el grado de desarrollo de las economías, el sistema de gobierno, o simplemente la distinta posición doctrinal, e incluso política, son factores fundamentales que han determinado estas distintas alternativas.

Con un fin instrumental, el establecimiento de un marco conceptual de la seguridad social se basa, a nuestro criterio, en las siguientes proposiciones:

- El ser humano vive en sociedad con el fin de satisfacer sus necesidades en la mayor medida posible, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.
- Existen distintos tipos de necesidades, algunas más básicas que otras, y algunas con mayor connotación social que otras porque favorecen mayormente el desarrollo del grupo, lo que lleva implícito la aceptación que el desarrollo del grupo redunde en una mejor perspectiva de desarrollo individual.
- Las especiales características culturales o el desarrollo socioeconómico de un grupo pueden determinar la mayor o menor importancia de una necesidad, por lo que la forma de concebir las necesidades es dinámica.
- Las necesidades pueden tener o no el carácter contingencial.
- Es posible establecer una graduación de necesidades.
- Compete a la sociedad organizada establecer esta graduación y los medios de satisfacerla.
- Existen diversas realidades que satisfacen estas necesidades.

La cuestión, en definitiva, estriba en poder determinar cuáles de las múltiples necesidades que el individuo pretende satisfacer mediante su vida en sociedad corresponden al ámbito encargado a la seguridad social y creemos que la respuesta es la siguiente: A través de la seguridad social se pretende satisfacer aquellas necesidades de la persona que se refieren concreta-

mente a la mantención y desarrollo de su existencia corporal, en un sentido tan amplio que incluye lo intelectual, y que por sinergia redundante en una mejor mantención y desarrollo de la sociedad, dado un contexto histórico, cultural y económico determinado.

Como consecuencia de lo anterior, se deduce que las contingencias cubiertas por la seguridad social son aquellas que por su relevancia deben ser enfrentadas por el sistema de seguridad social, ya que su desprotección afecta, en definitiva, a la sociedad en su conjunto.

Para ello, se organiza la seguridad social en ramas:

a) Medicina Social

Se ocupa de las condiciones de salud, incluyendo el componente económico, de todos los miembros de la comunidad. El régimen de medicina social contempla tres tipos de prestaciones: en servicios (atención médico - dental en general), en especie (bienes que se facilitan al beneficiario de una atención médico-dental, ya sea en las fases preventivas, recuperativas o rehabilitadoras) y en dinero (subsidios que reemplazan las pérdidas de ganancias a consecuencia de la disminución temporal o definitiva de la salud). Junto con estas acciones, están las políticas generales de prevención de enfermedades comunes y del trabajo, que son obligación preferente del Estado.

b) Seguros Sociales

Históricamente son considerados la rama central o única de la seguridad social, hoy se integra con otras en el marco de la concepción más amplia que esta actividad posee. A su vez, en muchos casos la medicina social se ha comprendido como uno más de los seguros sociales.

Los seguros son la rama propiamente económica de la seguridad social, y constituyen el mecanismo que se encarga de proteger a todo miembro de la comunidad y su familia,

manteniendo la continuidad de su ingreso para el caso de pérdida temporal o definitiva de su capacidad de trabajo o muerte. Según el principio de la universalidad, la tendencia es a proteger a todos los componentes de la población nacional con las prestaciones de los seguros. Dado el actual desarrollo de la institución y a su forma de financiamiento, su ámbito personal de cobertura queda delimitado por el de los trabajadores afiliados y sus familias, en tanto que la protección de los sectores no incorporados se encarga a los servicios sociales y de asistencia social, sin perjuicio de la cobertura que los primeros les otorgan a los trabajadores afiliados.

Constituyen características básicas de los seguros sociales su obligatoriedad y su financiación bipartita, en la mayoría de los casos, según sea la contingencia cubierta. Desde un punto de vista jurídico, la relación de seguro social es bilateral, y opera en base a la prestación y a la contraprestación. La opción que aquí cabe es a la forma de operar y hacerlas efectivas, cuestión que corresponde a una decisión política. Lo dicho no se contrapone con la idea de las pensiones básicas mínimas, a que todo jefe de familia debe acceder, independientemente de la cotización y que es materia de la asistencia social.

En este sentido, se visualiza un sistema de pensiones estructurado sobre la base de tres pilares: el primero constituido por un pilar obligatorio que debe entregar las condiciones mínimas necesarias para financiar un beneficio base; el segundo pilar, identificado por su carácter adicional pero obligatorio; y el tercero, definido como voluntario, mediante el cual los afiliados a la seguridad social pueden incrementar los beneficios de pensiones.

Con el ámbito personal descrito, los estados de necesidad cubiertos por los seguros sociales son: accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; desempleo (cesantía); vejez e invalidez; sobrevivencia y muerte. Las contingencias

vinculadas con las enfermedades comunes y la maternidad, son propias de la medicina social; las prestaciones familiares (asignación por hijo nacido y menor de una determinada edad) corresponden a los servicios sociales.

c) Servicios Sociales

Esta rama de la seguridad social se encarga en términos generales de la “seguridad social complementaria”, contribuyendo a la adaptación mutua entre los individuos y la sociedad; promoviendo y creando condiciones para que cada miembro de la colectividad y su familia se integren a ella y logren un nivel de vida adecuado, que les asegure un bienestar mínimo. Entre las acciones de este régimen se incluyen entre otras: los subsidios familiares (asignaciones); programas de descanso y recreación; de crédito social; de reeducación ocupacional; etc. Estas actividades se financian, fundamentalmente, con cargo a contribuciones estatales y patronales.

d) Asistencia Social

Es la rama de la seguridad social que se encarga de proporcionar condiciones mínimas de vida a los miembros de la colectividad que se encuentren en situación de minusvalencia psico-física o económica y social, por causas ajenas a su voluntad y que no están protegidos por otro de los regímenes de la seguridad social. Los beneficiarios de estos programas son, en definitiva, los sectores marginales. Su protección corresponde al Estado, quien la asume a través de los planes de asistencia social, y los recursos económicos de estas acciones de promoción social se financian principalmente con cargo al presupuesto nacional y con las erogaciones que los particulares realizan a través de instituciones reguladas jurídicamente (las fundaciones de asistencia social). A esta rama corresponde asumir el otorgamiento de las pensiones mínimas básicas que se otorgan a los sectores que carecen de los requisitos para optar a uno de los seguros sociales.

Con esta forma de concebir las necesidades que corresponden a la seguridad social, se abarca una variada gama, sin embargo se omiten aspectos propios de la política económica social de un país, más amplia que la seguridad social, ya que esta es solo una herramienta que colabora al logro de los grandes objetivos de la política social, como el pleno empleo, la redistribución del ingreso, etc.

En definitiva, los servicios sociales, dentro del marco de la seguridad social, no son otra cosa que aquellas necesidades que son determinantes para la existencia y desarrollo del individuo y el grupo social, pero de una importancia menor, relativamente hablando, dado el momento histórico, cultural y económico de una sociedad determinada.

Podríamos decir que se trata de gastos “socialmente necesarios” en una época y lugar, que surgen como respuesta a demandas grupales ya sea directamente solicitadas por grupos organizados o por terceros que asumen la representación teórica de la demanda de aquellos.

En efecto, estas demandas se han hecho realidad a través de diversas formas institucionalizadas de administración de servicios sociales. Es así como las tradicionales Cajas de Previsión, en sus orígenes, contemplaban diversos beneficios propios de los servicios sociales para sus afiliados, tales como préstamos de auxilio, colonias de verano para hijos de afiliados, prestaciones de salud y servicios habitacionales, entre otros. Esta modalidad, de alguna manera, se ha mantenido hasta hoy en CAPREDENA y DIPRECA y el resto de las Cajas administradas por el INP, que actualmente otorgan algunas prestaciones de servicios sociales a sus pensionados, como se señala más adelante. En general, estas prestaciones se originan de propuestas efectuadas por los oferentes de servicios.

Por su parte, los empleadores, por iniciativa propia y con el fin de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores y con ello aumentar productividad, o bien como respuesta a de-

manda de prestaciones sociales de sus trabajadores, han organizado áreas de bienestar para administrar servicios sociales, los que frecuentemente son incorporados en instrumentos de negociación colectiva. De la misma manera, en el sector público y empresas del sector público se han establecido departamentos de bienestar con el mismo fin.

Por otra parte, la legislación chilena, en la Ley N° 18.833 sobre Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en su artículo 23 al referirse a las prestaciones complementarias expresa que:

“Las Cajas de Compensación podrán establecer un régimen de prestaciones adicionales, consistente en prestaciones en dinero, en especies y en servicio para los trabajadores afiliados y sus familias, que estará regido por un reglamento especial.

Estos regímenes complementarios serán de adscripción voluntaria y se establecerán por medio de convenios con los empleadores afiliados, con los sindicatos a que pertenezcan los trabajadores afiliados o con éstos en forma directa”.

En el artículo antes citado, no cabe duda que se está hablando de un régimen complementario a los demás que pueden administrar estas entidades de seguridad social, y que van más allá de los meramente establecidos en la ley.

Una consecuencia tácita del mismo artículo, lleva a pensar que por estar ya establecidas estas prestaciones en un cuerpo legal, que a su vez ha dado lugar a una vasta legislación administrativa, son estas instituciones, las Cajas de Compensación, las llamadas a desarrollar los servicios sociales hacia otros ámbitos diversos a los tradicionales establecidos en los sistemas de seguridad social.

De la conceptualización efectuada y con el objeto de presentar los servicios sociales que se otorgan en Chile, en una forma sistematizada, se ha decidido organizar este libro en función de las instituciones que otorgan dichos servicios. De esta forma,

se han seleccionado: las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, el Instituto de Normalización Previsional (INP), la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA), la Dirección de Carabineros de Chile (DIPRECA) y los servicios de bienestar para empleados públicos y de empleadores.

Los seis tipos de entidades elegidas, antes citadas, serán presentados de manera uniforme, describiendo en primer término la entidad, luego un detalle de los programas o beneficios, identificando a los beneficiarios y desglosando los requisitos para acceder a las prestaciones, su financiamiento, identificación del o los organismos contralores y estadísticas del número y monto de los beneficios que permitan dimensionar la proporción de la población que ha hecho uso de estos servicios.

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR

- Constitución, afiliación y desafiliación
- Administración
- Funciones
- Adultos mayores
- Servicios sociales
- Financiamiento
- Organismo contralor
- Impacto social

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) son entidades de previsión social constituidas como corporaciones de derecho privado sin fines de lucro, cuyo objeto original fue la administración de la asignación familiar obrera, y que con el tiempo se han transformado en administradoras de prestaciones de seguridad social, en particular, del régimen de servicios sociales.

Estas CCAF se crearon internacionalmente en 1918, en Grenoble (Francia), por iniciativa de los empresarios del sector privado con la finalidad de implementar un sistema para otorgar a los obreros de sus empresas afiliadas un beneficio pecuniario por cada carga familiar, denominado asignación familiar. Inicialmente su acción se circunscribió al otorgamiento de asignaciones en dinero, como complemento del salario del trabajador obrero, cuyo monto dependía de la composición de su grupo familiar.

En Chile, la primera Caja de Compensación de Asignación Familiar se organizó en febrero de 1953, antes que la asignación familiar para los obreros se instituyera legalmente mediante el DFL N° 245, de julio del mismo año. El artículo 15 de este DFL

dispuso que el Ministerio del Trabajo podría autorizar el funcionamiento de Cajas de Compensación particulares.

En mayo de 1955 se publicó el DS N° 331, del Ministerio del Trabajo, que aprobó el primer reglamento de estas entidades; dispuso que ellas podrían ser originadas por asociaciones patronales con personalidad jurídica, que agruparen a personas que ejercieren una misma actividad o actividades similares o conexas. Además, las autorizó para otorgar otros beneficios sociales a los obreros de sus empresas adherentes, con cargo al Fondo de Beneficio Social, que ordenó formar.

La Ley N° 15.283, publicada en septiembre de 1963, reglamentada por el DS N° 640, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, estableció que estas entidades se constituyeran como personas jurídicas sin fines de lucro y dispuso la composición de los miembros del Consejo.

En 1973 y 1974, por los DL N°s 97 y 307, respectivamente, se estableció el Sistema Único de Prestaciones Familiares administrado por la Superintendencia de Seguridad Social.

En 1976 el DL N° 1.506 extendió su cobertura incorporando a las CCAF a los empleados dependientes de sus empresas afiliadas, y terminó con la sectorización por actividad económica.

En uso de la facultad otorgada al Presidente de la República por el DL N° 2.062, de 1977, se dictó el DFL N° 42, de 1978, que estableció un Estatuto General para las CCAF, que reemplazó el Reglamento contenido en el DS N° 640, de 1963. En dicho Estatuto General se autoriza a estas entidades para asumir, además de la administración del Régimen de Prestaciones Familiares, la de los regímenes de subsidio de cesantía, asignación por muerte y subsidio por incapacidad laboral. Se las autoriza para continuar administrando, con cargo a su Fondo Social, prestaciones de seguridad social; para ello se las facultó a establecer un régimen de Crédito Social; un régimen de Prestaciones Adicionales y regímenes de Prestaciones Complementarias.

En 1981, debido a las modificaciones que los DL N^{os} 3.500 y 3.501 introdujeron al sistema de seguridad social, los regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía dejaron de tener base contributiva; a partir de entonces, los empleadores compensaron el monto de las asignaciones familiares pagadas, con las demás cotizaciones y aportes que debían enterar en las CCAF.

En septiembre de 1989 se publicó la Ley N^o 18.833 que aprobó el Nuevo Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, el que agregó a sus funciones la prestación de servicios mediante convenios a entidades que administren prestaciones de seguridad social; las facultó para promover, organizar y ejecutar iniciativas y acciones que tengan por objeto mejorar el bienestar social de los trabajadores afiliados y su núcleo familiar, y la de celebrar convenios con el Fondo Nacional de Salud (FONASA).

Luego diversas leyes fueron ampliando los sectores de la población que podían afiliarse a estas entidades. Es así que en 1991 la Ley N^o 19.070 autorizó a las Municipalidades o Corporaciones Municipales para afiliar a los profesionales de la educación. En 1995 la Ley N^o 19.378 autorizó a las entidades administradoras de salud municipal para afiliar a su personal que se desempeñe en la atención primaria de salud. En 1997 la Ley N^o 19.539 permitió la afiliación individual de los pensionados de cualquier régimen, excluidos los de la Caja de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

También en 1991 la Ley N^o 19.281, modificada por la Ley N^o 19.401, autorizó la participación de las CCAF en el sistema de arrendamiento de viviendas con promesa de compraventa.

En cuanto a la fiscalización, las Cajas de Compensación están sometidas a la supervigilancia y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de las facultades que pudieren corresponder a la Contraloría General de la República de acuerdo con su ley orgánica.

1. CONSTITUCIÓN, AFILIACIÓN Y DESAFILIACIÓN

Pueden concurrir a la formación de Cajas de Compensación las empresas del sector privado, las empresas autónomas del Estado y aquellas en que este o las entidades del sector público tenga participación mayoritaria.

Para la constitución de una Caja de Compensación deberá contarse con el acuerdo previo de afiliación de los trabajadores y con la voluntad de sus respectivos empleadores, requiriéndose un capital mínimo de 4.000 Unidades de Fomento.

Para afiliarse a una Caja de Compensación se requiere el acuerdo de los trabajadores de cada entidad empleadora o establecimiento, adoptado por la mayoría absoluta de ellos en asamblea especialmente convocada al efecto, en la cual deberá actuar un ministro de fe que puede ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo. En las entidades empleadoras que tengan menos de 25 trabajadores, el empleador o su representante está facultado para actuar como ministro de fe. A su vez, puede retirarse de una Caja de Compensación cualquier entidad empleadora afiliada a ella, con el acuerdo de sus trabajadores adoptado en igual forma.

Con el fin de situar al lector respecto de la población que atienden las CCAF, y sus características del poder adquisitivo de los mismos, en el Cuadro N° 1 se muestra la evolución de la población afiliada y sus respectivos ingresos medios, para las cinco Cajas de Compensación existentes¹:

¹ El sistema de Cajas de Compensación lo componen las siguientes cinco entidades: 18 de Septiembre, Gabriela Mistral, La Araucana, Los Andes y Los Héroes .

Cuadro N° 1
Población afiliada por tipo y remuneración media

Año	Empresas	Afiliados		Cargas	Población total	Remuneración media activos \$	Pensión media \$
		Activos	Pasivos				
2000	63.810	2.237.974	259.868	1.777.930	4.275.772	291.126	n.d.
2001	63.535	2.360.381	368.921	1.975.905	4.705.207	308.231	108.091
2002	64.765	2.407.238	486.280	1.935.612	4.829.130	319.913	110.962
2003	66.276	2.507.486	621.358	1.997.746	5.126.590	330.706	111.942
2004	67.911	2.688.970	793.837	2.060.113	5.542.920	342.717	119.672
2005	69.842	2.909.623	885.410	2.353.602	6.148.635	357.896	116.097

Fuente. Asociación Gremial CCAF.

2. ADMINISTRACIÓN

Tras diversas modalidades de nombramiento de sus directores, en la actualidad todas las Caja de Compensación, con mayor o menor énfasis, son dirigidas por sus propios beneficiarios, que son también quienes participan, en distintos grados, en la designación de estos directores. Con ello se asegura la adecuada concordancia entre las políticas que emanan de la dirección superior de las Cajas y los intereses de los afiliados. Esto es especialmente importante en momentos en que estos han ido perdiendo el carácter homogéneo que en los inicios caracterizaron a los afiliados de cada Caja. Efectivamente, en sus primeros años las Cajas solo afiliaban a los trabajadores obreros de empresas pertenecientes al gremio o agrupación que las había creado, lo que facilitaba el diseño y la entrega de beneficios a afiliados homogéneos.

Al desaparecer esas restricciones hace ya largos años, se ha generado en la actualidad una masa de afiliados con una alta heterogeneidad, lo que ha inducido a una mayor variedad y especificidad de las prestaciones y servicios que las Cajas

entregan. Para una adecuada orientación de ellos, la cercanía con los afiliados y el conocimiento de sus necesidades resultan claves al diseñar los servicios y prestaciones que se les entregarán, a lo cual la contribución de los representantes de los trabajadores y de las empresas en los directorios ha resultado clave.

Dentro de este aspecto, y cautelando el que sean las propias Cajas de Compensación las que, en el marco de la libertad de determinación de los organismos intermedios, establezcan en sus propios Estatutos las modalidades y grados de participación de empresas y trabajadores afiliados en la designación de sus directores, cabría postular la ratificación de ciertos principios básicos para garantizar que no se pierdan los actuales atributos presentes en los Directorios de las Cajas. Así, se propicia que la integración de estos sea bipartita y se contemple paritariamente la participación de representantes de ambos estamentos; se consideren elementos que propicien el acceso de nuevas ideas que garanticen la adecuación de estas entidades con la cambiante realidad social en que se inserta su quehacer, y que, con el mismo fin, se procuren fórmulas de designación que permitan la participación directa de los actores involucrados en su generación.

De tal modo se logra, además, establecer elementos diferenciadores entre ellas, posibilitando el que empresas y trabajadores mediante su afiliación apoyen esquemas de prestaciones, servicios y administración que más los representen.

3. FUNCIONES

Como ya se expresara, de acuerdo al Estatuto General vigente contenido en la Ley N° 18.833, la esfera de acción de las CCAF se desarrolla en cuatro planos complementarios:

- a) Administran regímenes establecidos por ley de carácter previsional referidos a prestaciones familiares, subsidios de cesantía, subsidios por incapacidad laboral y por reposo maternal.

- b) Otorgan prestaciones de bienestar social a sus afiliados activos y pensionados, referidos a crédito social, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias.
- c) Prestan servicios a entidades que administran prestaciones de seguridad social, los que son convenidos por las partes, fijándose las condiciones para su otorgamiento y las respectivas tarifas.
- d) Participan en el sistema de arrendamiento de vivienda con promesa de compraventa, establecido en la Ley N° 19.281.

3.1. Prestaciones legales obligadas

En la administración de los regímenes de asignación familiar, subsidio de cesantía y subsidios por incapacidad laboral y por reposo maternal, las Cajas de Compensación deben atenerse a las normas generales que rigen para cada uno de ellos. En todo caso, en los subsidios por incapacidad laboral y por reposo maternal la acción de las Cajas excluye a los trabajadores que depositan su cotización en alguna de las instituciones privadas de salud, conocidas como ISAPRE.

Por esta función, las Cajas perciben honorarios que la ley denomina “comisiones”, cuyo monto es calculado por la Superintendencia de Seguridad Social para cada Caja de Compensación en relación al tipo de prestación, número de beneficios pagados, trabajadores afiliados y promedio de trabajadores por empresa adherente.

Es necesario señalar que estos honorarios se han reducido sistemáticamente en términos reales desde el año 1981 a la fecha, representando en la actualidad menos del 2% de los ingresos operacionales que perciben estas instituciones.

La participación de las Caja de Compensación en relación con el total general de las prestaciones legales obligadas alcanza, como promedio en los últimos 20 años, al 55% en el régimen

de asignación familiar, 78% en el de subsidio de cesantía y 42% en el de subsidio por incapacidad laboral.

3.2. Servicios sociales

El otorgamiento de prestaciones de bienestar social a sus afiliados activos y pensionados referidos a crédito social, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias, corresponden al ámbito en los servicios sociales otorgados por las Cajas de Compensación y son tratadas detalladamente en el punto 5 referido a estas instituciones.

3.3. Prestación de servicios

El estatuto general faculta expresamente a las Cajas de Compensación para prestar servicios mediante convenios a entidades que administren prestaciones de seguridad social, los que pueden comprender, entre otros, la recaudación de cotizaciones, el pago de beneficios y el procesamiento de información.

Estos servicios son convenidos libremente entre las partes, fijándose las condiciones para su otorgamiento y las respectivas tarifas.

3.4. Cuentas de ahorro, Ley N° 19.281

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 19.281 y sus modificaciones, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, bancos y sociedades financieras están facultadas para abrir y mantener cuentas de ahorro para el arrendamiento de viviendas con promesa de compraventa, con el objeto de recibir en ellas el ahorro metódico y el ahorro voluntario que efectúen sus titulares, a fin de pagar las rentas de arrendamiento y acumular fondos suficientes para financiar la compra de las viviendas arrendadas en el plazo convenido entre las partes. A su vez, el mismo cuerpo legal establece que para abrir cuentas de este tipo no será necesario que los interesados hayan suscrito un

contrato de arrendamiento de la vivienda con promesa de compraventa. Por su parte el Ministerio de Vivienda y Urbanismo habilitó estas cuentas para constituir el ahorro exigido para postular al subsidio habitacional en cualesquiera de sus modalidades.

En consecuencia, mientras los ahorrantes no opten por suscribir un contrato de arrendamiento con promesa de compraventa con el consiguiente contrato de ahorro metódico, estas cuentas, de hecho, serán de libre disponibilidad. Es así como aunque el sistema *leasing* habitacional no se ha desarrollado en forma significativa, las cuentas de ahorro han constituido una alternativa atractiva para los ahorrantes y, por ello, las instituciones administradoras de cuentas de ahorro han captado interesantes recursos por este concepto.

En el mercado de las cuentas de ahorro participan ocho instituciones: tres bancos (del Estado, Desarrollo y BBVA) y cinco Cajas de Compensación (de Los Andes, 18 de Septiembre, Los Héroes, Gabriela Mistral y La Araucana).

Las cinco Cajas de Compensación acumularon al 31 de diciembre de 2005 la suma de \$ 67.000 millones de pesos, correspondientes a 257.000 cuentas, suma que demuestra la importancia de este sistema como alternativa de ahorro para la vivienda.

En cuanto a la rentabilidad que han obtenido las cuentas de este sistema, esta se compone de la ganancia de las inversiones del fondo menos las comisiones que las instituciones recaudadoras cobran a los ahorrantes. En efecto, las instituciones pueden obtener una retribución que se establezca sobre la base de comisiones de cargo de los titulares de las cuentas, las que serán deducidas de los saldos acumulados de estas, la cual comprenderá, entre otros gastos, la remuneración de la sociedad administradora del Fondo (AFV), y será establecida libremente por cada institución, con carácter de uniforme para todos los titulares de cuentas de un mismo fondo. Estas comisiones están exentas del Impuesto al Valor Agregado. Actualmen-

te, existen comisiones de dos tipos en el sistema, una como porcentaje sobre el saldo acumulado en la cuenta; y otra, referido a un porcentaje sobre la rentabilidad real de la misma.

3.5. Financiamiento de estudios de educación superior

La Ley N° 20.027, de reciente promulgación, estableció un sistema de financiamiento de educación superior para alumnos que lo requieran, cubriendo de esta forma una necesidad presente en un número importante de personas que postulan al sistema de educación universitaria. Este sistema contempla dos mecanismos de financiamiento: un régimen de créditos de largo plazo con garantía estatal, y/o de la entidad de educación superior, que serán otorgados por entidades financieras, y un sistema de ahorro con derecho a subsidios estatales como premio por la permanencia del mismo.

Esta ley menciona explícitamente a las Cajas de Compensación como administradoras del sistema de ahorro para la educación superior, por cuanto son reconocidas como instituciones captadoras de ahorro para estos efectos.

De un análisis de las normas establecidas en la Ley N° 20.027, respecto del financiamiento de estudios superiores, materializado por medio de créditos con garantía del Estado y planes de ahorro para el financiamiento de estudios superiores, y considerando la experiencia de las Cajas en materia de ahorro y en el crédito social, se concluye la necesidad que estas instituciones participen en ambas opciones, es decir, entregar a sus afiliados y sus cargas legalmente reconocidas, créditos para el financiamiento de estudios superiores y administrar los planes de ahorro para dicho fin. Para ello tanto la ley como el reglamento deben incluir a las CCAF como entidades válidas para las materias señaladas.

De esta forma las Cajas de Compensación podrían transformarse en un agente importante en el financiamiento de la educación superior, constituyendo un área de servicio social

adicional a su quehacer actual, el que es considerado sumamente relevante en el desarrollo del país.

4. ADULTOS MAYORES

Chile no es una excepción al fenómeno del envejecimiento poblacional, estimulado no solo por las mayores expectativas de vida, sino también por la tendencia a prolongar los estudios, casarse más adulto y a una cada vez más estricta planificación familiar. Chile vive en un acelerado proceso de envejecimiento: más del 10% de la población tiene 60 años o más, y en el año 2025 este porcentaje ascenderá al 16%. Lo anterior plantea inequívocamente la necesidad de adaptarse a una realidad que aparece como nueva.

Durante muchos años, pensando en el rol y filosofía de gestión social, se tenía la inquietud de cómo corregir la incongruencia de que las personas perdían al jubilar, cuando más los necesitaban, muchos de sus beneficios de bienestar social.

El Gobierno, acogiendo la proposición de la Asociación Gremial de la CCAF, auspició la Ley N° 19.539, la que en su Art. 10 señaló:

“Solo para los efectos de acceder a las prestaciones de los regímenes de Prestaciones Adicionales, de Crédito Social y de Prestaciones Complementarias, los pensionados de cualquier régimen previsional, excluidos los de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, podrán afiliarse individualmente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en cuyos estatutos se les considere como beneficiarios de los aludidos regímenes.

Para contribuir al financiamiento de las prestaciones a que se refiere el inciso precedente, cada Caja de Compensación establecerá un aporte de cargo de cada pensionado, de carácter uniforme, cuyo monto podrá ser fijo o un porcentaje de la pensión o una combinación de ambos. Dicho aporte no podrá exceder del 2% de la respectiva pensión.

Las entidades pagadoras de pensiones deberán descontar de las pensiones de los pensionados afiliados a una Caja de Compensación, lo adeudado por éstos, por concepto de aporte, de crédito social, prestaciones adicionales o complementarias, y enterarlo en aquella dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su descuento. Al respecto, regirán las mismas normas de pago y de cobro de las cotizaciones previsionales contempladas en la Ley N° 17.322.

Las Cajas de Compensación podrán suscribir convenios con asociaciones de pensionados u otras entidades relacionadas con éstos, para los efectos del otorgamiento de prestaciones complementarias, debiendo establecer la forma de su financiamiento”.

¿Qué comienza a mostrar esta nueva realidad?

- Que los mayores están siendo valorados como personas, como una fuerza dinámica y como potencial en desarrollo.
- Que la familia es una de las principales fuentes de atención y apoyo para las personas mayores.
- Que los ancianos en las comunidades rurales están más integrados familiar y socialmente, pero con una gran incógnita, ¿qué pasa en las grandes ciudades?
- Que cuando se pensionan, contarán con mayor tiempo libre, lo que les permitirá desarrollar un sinnúmero de actividades en las que pueden utilizar sus experiencias acumuladas.

Las reflexiones citadas involucran una nueva responsabilidad, la de coadyuvar a preparar a una población de adultos mayores bien informada, con mejor autoestima y altamente motivada para valerse por sí misma el mayor tiempo posible, lo cual constituiría un valioso capital para cada uno de ellos y para la sociedad en su conjunto.

No obstante lo anterior, es fundamental que la misma sociedad que será beneficiada con dicha visión, desarrolle un cambio cultural que se proyecte como un compromiso con sus adultos mayores.

En efecto, las actuales características de la sociedad:

- Dificultan un envejecimiento más saludable.
- Restan incentivos para que el adulto mayor asuma o reasuma un rol más activo.
- Restringen las oportunidades de mantenerse activo e integrado al no tener un lugar propio afectando, además, las opciones de desarrollar las potencialidades y el sentido de autorrealización.
- Definen la vejez como una etapa donde el deterioro es algo natural en los adultos mayores, con lo cual promueve una actitud colectiva de resignación y apatía frente a lo que les sucede; favorecen la transmisión de la ideología del “viejismo”, esto es, ideas que coartan su iniciativa y los induce a la resignación, entrabando así sus posibilidades de enfrentar en buena forma el proceso natural de envejecer.

Por ende, dichas características dificultan, a quienes envejecen, la posibilidad de:

- Envejecer más saludablemente y prevenir limitaciones funcionales.
- Satisfacer las necesidades al disminuir sus ingresos.
- Mantenerse activos e integrados a la sociedad.
- Vivir esta etapa de la vida con un sentido de plenitud.

Sobre esta base se podría afirmar que gran parte de los problemas físicos, económicos y sicosociales que acompañan el envejecimiento no son atribuibles a la edad por sí misma, sino que son producto de la combinación entre esta y la actitud que frente a la vejez tiene la comunidad.

En definitiva, se trata de tener presente el futuro, en el sentido de crear una sociedad preparada para administrarlo, en donde los servicios, los sistemas de recreación, educación, salud e integración, además de la profesionalización de todos

quienes deben tratar con adultos mayores, son fundamentales; es una apuesta a enriquecer nuestra propia calidad de vida.

Y este desafío está siendo enfrentado por las CCAF, con acciones específicas en las áreas de salud; educación; recreación y turismo; créditos personales; talleres de capacitación y cursos que cubren diversas áreas, desarrollo de actividades artísticas y culturales; todas, tendientes a canalizar el ocio y aprovechar las experiencias acumuladas por los pensionados en su vida laboral.

5. SERVICIOS SOCIALES

En el marco de los servicios sociales se considera que las Cajas de Compensación otorgan las prestaciones de crédito social, prestaciones adicionales, prestaciones complementarias y convenios de afinidad.

A continuación, y de acuerdo al objetivo de este libro, se detallan antecedentes específicos relacionados con cada uno de los servicios sociales que administran las CCAF.

5.1. Crédito social

Las prestaciones de este régimen consisten en préstamos en dinero que las CCAF otorgan con cargo a su Fondo Social, a sus trabajadores y pensionados afiliados.

Este régimen se rige por los artículos 21 y 22 de la Ley N° 18.833, 16 de la Ley N° 19.539 y por el reglamento particular de este régimen que cada CCAF establezca.

Estos préstamos pueden ser otorgados para finalidades relacionadas con necesidades del trabajador o pensionado afiliado y de sus causantes de asignación familiar, relativas a viviendas, bienes de consumo durables, trabajo, educación, salud, recreación, contingencias familiares y otras necesidades de análoga naturaleza. Tratándose de adquisición de viviendas, solo pueden otorgar préstamos para la complementación de ahorro previo.

Cabe destacar que este beneficio ha sido de gran importancia para los pensionados, quienes, según lo dispuesto por el Art. 16 de la Ley N° 19.539, del año 1997, se incorporaron a las Cajas de Compensación. Este grupo de personas cuenta con nuevas posibilidades en materia de bienestar social, por cuanto encontraron las instancias para satisfacer diversas necesidades, en ámbitos como la salud, turismo, educación y reinserción social. Un número creciente de pensionados mantienen acceso a muchos de los beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores activos, a través del régimen de crédito social, del cual son deudores de este el 61% de los pensionados afiliados, porcentaje significativamente mayor al 29% de trabajadores activos con crédito vigente.

a) *Beneficiarios*

- Solo los trabajadores y pensionados afiliados.

b) *Características del beneficio*

- Está afecto a reajustes e intereses, según proceda, conforme a las normas de la Ley N° 18.010 que regula las operaciones de crédito en dinero.
- Las tasas de interés se fijan de acuerdo a los montos y es la misma para todos los afiliados.
- El plazo máximo de restitución es de 60 meses.
- Descuento por planilla o pensión, aplicándose las mismas normas de pago y cobro que rigen para las cotizaciones previsionales en el caso de activos.
- No se requiere estado de situación.
- Cuotas fijas y en pesos.
- La empresa debe estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales y descuentos de crédito social.
- El valor de la cuota de descuento es el 25% de la renta líquida o 25% de la pensión, según se trate de trabajadores o pensionados, respectivamente.

- El monto del préstamo depende de la capacidad de endeudamiento determinado por el cálculo del punto anterior; en el caso de los pensionados, el crédito puede ser hasta 5 pensiones líquidas.
- El plazo de aprobación del crédito fluctúa de inmediato a 48 horas.
- Incluye seguro de desgravamen.
- Flexibilidad para el pago de la obligación en caso de disminución o interrupción temporal de ingresos del trabajador.

c) *Requisitos*

Trabajadores activos

- Pertenecer a una empresa afiliada a la Caja.
- Presentar aval perteneciente a la misma empresa.
- Tener contrato de trabajo indefinido.
- Poseer antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

Pensionados

- No se requiere aval, dado que al considerar que las pensiones son vitalicias, no se tiene el riesgo de cesantía ni licencias médicas que afectan a los activos y redundan en riesgo de no pago.

d) *Documentación exigida*

Trabajadores activos

- Tres últimas liquidaciones de sueldo del solicitante y el aval, firmadas por el empleador.
- Fotocopia de la cédula de identidad del solicitante y del aval.
- Solicitud de crédito social y pagaré; en este último se deben consignar las huellas digitales del solicitante y del aval.

- Comprobante de domicilio; algunas entidades requieren fotocopia del comprobante de pago de luz, agua, gas o teléfono; si es arrendatario, comprobante de pago de alguna casa comercial, o la cartola más reciente de la AFP a la que se encuentre afiliado.

Pensionados

- Fotocopia y original del último pago de pensión.

e) Estadísticas

De acuerdo a información contenida en Boletines Estadísticos emitidos por la Superintendencia de Seguridad Social, el número y monto de préstamos otorgados por las CCAF en los últimos 6 años se presenta en el Cuadro N° 2.

Como se puede observar, el número de préstamos ha tenido un crecimiento sostenido, como consecuencia de sus ventajas frente a otras alternativas del mercado financiero, como la rapidez y oportunidad de su otorgamiento, sus montos están relacionados con la remuneración o pensión del solicitante y demás características antes citadas.

Cuadro N° 2
Número y monto de créditos sociales concedidos
Años 2000 a 2005

Año	Número	Monto (M\$ de cada año)
2000	798.008	353.950.963
2001	872.450	407.681.870
2002	948.872	485.409.562
2003	1.107.376	596.307.887
2004	1.191.506	704.540.298
2005	1.148.151	835.099.330

Por otra parte, al considerar el número total de afiliados a las CCAF que al 31 de diciembre de 2005 era de 3.795.033 (2.909.623 activos y 885.410 pasivos), y el total de 1.148.151 de créditos concedidos, se desprende que una cifra importante de ellos accede a este beneficio (30,3%). Cabe señalar, sin embargo, que un mismo afiliado puede estar considerado una o más veces, por cuanto puede ser beneficiario de más de un crédito en el año.

Las Cajas pueden conceder crédito social con recursos propios, pero están facultadas, además, para obtener financiamiento del sistema bancario. Además, y aun cuando es propiamente una prestación adicional, también los afiliados pueden acceder a créditos de idénticas características a través de la denominada intermediación financiera, entregados por entidades bancarias a través de las Cajas de Compensación.

En el Cuadro N° 3 se indica el número y monto de préstamos otorgados por las Cajas el año 2004, según tipo de financiamiento, de acuerdo al Boletín estadístico de la Superintendencia de Seguridad Social del mismo año.

Cuadro N° 3
Número y monto de créditos por tipo de financiamiento
Año 2004

Tipo	Número	Monto (miles de \$)
Recursos propios	855.658	529.371.323
Recursos bancarios	304.823	159.457.973
Intermediación financiera	31.025	15.711.002
Total	1.191.506	704.540.298

De dicho número de préstamos, 754.710 corresponden a trabajadores y 436.796 a pensionados. En cuanto al monto, \$ 508.669 millones se refieren a activos y \$ 195.871 millones, a pasivos.

5.2. Prestaciones adicionales

Las prestaciones de este régimen pueden ser en dinero, en especie y en servicios, y se otorgan con cargo al Fondo Social de las Cajas.

Este régimen se rige por el artículo 23 inciso primero de la Ley N° 18.833, 16 de la Ley N° 19.539 y por el reglamento particular que cada CCAF establezca.

Las prestaciones adicionales solo pueden ser otorgadas para la satisfacción de necesidades no cubiertas por otras prestaciones que administren las Cajas de Compensación y que sean causadas por hechos tales como matrimonio, nacimiento o escolaridad; por actividades de carácter cultural, deportivo, recreativo, artístico o de asistencia social, o por otros hechos o actividades de análoga naturaleza a los expresados. De acuerdo a esta definición, estas prestaciones se pueden clasificar en no retornables o gratuitas, consistentes en asignaciones como natalidad, fallecimiento, etc., y retornables, como es el uso de centros recreacionales, asistencia a talleres, espectáculos, etc., las que a su vez pueden ser subsidiadas o al costo. Se otorgan a los trabajadores y pensionados afiliados y a sus causantes de asignación familiar.

5.2.1. Prestaciones adicionales no retornables

a) *Nupcialidad*

Es una prestación consistente en un monto en dinero, que a junio de 2005 alcanza en promedio a \$ 15.500. Algunas CCAF disponen que los beneficiarios opten por estadía de 2 ó 3 días en forma gratuita en sus centros vacacionales. Esta prestación, originalmente, consistía en la entrega a los novios de enseres domésticos que servían para el alhajamiento del hogar.

Este beneficio se otorga al trabajador afiliado. Por consiguiente, cuando el trabajador y su cónyuge pertenecen a una empresa adherente ambos reciben el beneficio.

A los trabajadores que contraen matrimonio, las Cajas les ofrecen un descuento del precio de lista por el uso de los cen-

tros turísticos u optar entre el beneficio en dinero o días de estadía en sus centros vacacionales.

Requisitos

- Tener contrato vigente a la fecha del matrimonio.

Documentación requerida

- Contrato vigente a la fecha de producida la contingencia
- Certificado de matrimonio.
- Carné de identidad del beneficiario.

b) Natalidad

Esta prestación es una suma de dinero que reciben los padres con ocasión del nacimiento de un hijo. Los valores a junio de 2005 alcanzan en promedio a \$ 14.500. En sus orígenes este beneficio consistía en regalar a los padres del recién nacido, la cuna y alguno de los elementos de vestuario propios de un bebé.

Este beneficio se otorga al trabajador afiliado. Por consiguiente, cuando el trabajador y su cónyuge pertenecen a una empresa adherente ambos reciben el beneficio.

Requisitos

- Tener contrato vigente a la fecha de nacimiento del hijo.

Documentación requerida

- Certificado de nacimiento del hijo.
- Carné de identidad del beneficiario.
- Solicitud de asignación familiar, firmada y timbrada por la empresa.

c) Matrícula universitaria

Tiene por finalidad proporcionar una ayuda en el financiamiento de los gastos de matrícula, tanto para el trabajador como para las cargas familiares autorizadas por la Caja, que cursen estudios regulares en alguna universidad pública o pri-

vada, institutos profesionales o centros de formación técnica. Este beneficio se otorga también a los estudiantes de postgrado, siempre que su plan de estudios tenga un mínimo de 4 semestres académicos. Este beneficio se paga anualmente.

El monto de este beneficio alcanza en promedio a \$ 17.000 anuales.

Requisitos

- Tener contrato vigente al momento de solicitarlo.
- Cargas autorizadas por la Caja.
- El plazo para solicitar el beneficio se inicia el 1 de abril y termina el 31 de diciembre de cada año.

Documentación requerida

- Certificado de alumno regular extendido por universidades reconocidas por el Estado, ya sean públicas o privadas.
- Las cargas familiares estudiantes mayores de 18 años deben firmar la Declaración Jurada de dependencia y soltería contenidas en los formularios de solicitud de asignación familiar.
- Solicitud de asignación familiar, firmada y timbrada por la empresa.

d) Fallecimiento del trabajador o pensionado

Es una prestación en dinero que se otorga a la familia y tiene por objetivo prestar auxilio económico asociada a la ausencia del jefe de hogar. El monto del beneficio alcanza en promedio a \$ 65.000.

Requisitos

- El trabajador fallecido debe registrar contrato vigente a la fecha de su fallecimiento.
- Los trabajadores solteros sin cargas familiares son igualmente causantes del beneficio. Esta asignación puede ser solicitada por el padre o madre del beneficiario.

Documentación requerida

- Certificado de defunción del trabajador (original).
- Carné de identidad de la cónyuge o de la madre de los hijos no matrimoniales, de la guardadora de sus hijos o de la persona que cobre este beneficio.

e) Fallecimiento de cargas

Es una prestación en dinero que se otorga a los padres y tiene por objetivo prestar auxilio económico asociada a los funerales. El monto del beneficio alcanza en promedio a \$ 50.000.

Requisitos

- La carga fallecida debe estar acreditada como activa ante la Caja.

Documentación requerida

- Certificado de defunción de la carga (original).
- Solicitud de asignación familiar, firmada y timbrada por la empresa.

f) Becas de estudios

Es una asignación en dinero que favorece a:

- Trabajadores y pensionados afiliados y los hijos de estos que tengan la calidad de cargas familiares autorizadas por la institución (trabajadores afiliados) o la entidad pagadora respectiva, que cursen estudios regulares, universitarios, técnicos o de enseñanza media en su nivel de tercero o cuarto año. Se entenderá por estudios universitarios aquellos que se cursen en universidades públicas o privadas. Este beneficio se otorgará también a aquellos estudiantes de postgrado si el plan académico tiene un mínimo de cuatro semestres.
- Estudios técnicos serán aquellos que se cursen en institutos de enseñanza técnico-profesional reconocidos por el

Ministerio de Educación y que sean continuación del cuarto año de enseñanza media.

- Estudios de educación media serán aquellos que correspondan a nivel de tercero, cuarto o quinto año medio, que se cursen en establecimientos fiscales o particulares ya sea en el plan Técnico-profesional o Científico-humanista.

El monto del beneficio promedio alcanza a \$ 82.000 si son trabajadores afiliados y a \$ 56.000 tratándose de los hijos de los afiliados. Estos beneficios se entregan en ceremonias públicas destacándose el reconocimiento a los beneficiarios de mejores calificaciones.

Requisitos

- El trabajador debe tener contrato vigente tanto a la fecha de presentación de la solicitud de beca como al momento de hacer efectivo el cobro respectivo.
- El alumno beneficiado con la beca debe tener la calidad de carga familiar autorizada ante la Caja.
- El estudiante debe tener durante el año o semestre inmediatamente anterior a su postulación, un promedio de notas determinado por cada Caja de Compensación en particular.
- El alumno debe iniciar o continuar estudios en el primer semestre del año de la postulación.

Documentación requerida

- Solicitud de beca de estudios.
- Certificado de notas.

g) Estadísticas

En términos generales y con el objeto de dimensionar el accionar de las Cajas a nivel nacional, se ha estimado el porcentaje de cobertura respecto de algunos beneficios no reintegrables, tales como: natalidad, nupcialidad y fallecimiento. En este sentido se observó el número de nacimientos, matrimonios y defunciones a nivel nacional publicado por el INE, determinán-

dose que las CCAF han cubierto un 35,3%, 30,7% y 11,8% de las correspondientes contingencias.

El Cuadro N° 4 presenta el número de prestaciones adicionales no retornables que durante los años 2000 a 2005 entregó el sistema de cajas de compensación.

Cuadro N° 4
Número de prestaciones adicionales no retornables
Años 2000- 2005

TIPO	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Asignación de natalidad	78.391	81.687	82.451	85.638	86.822	92.535
Beneficio educacional trabajador carga	123.412	130.771	140.348	150.084	151.438	205.328
Asignación de fallecimiento	6.069	6.965	7.308	8.573	9.676	9.568
Asignación de nupcialidad	21.686	22.903	21.913	20.805	19.681	21.011
Otros beneficios	206.595	291.298	286.532	444.206	704.96	808.830
Totales	436.153	533.624	538.552	709.306	972.580	1.138.272

Cuadro N° 5
Monto de prestaciones no retornables
Miles de pesos
Años 2000- 2005

TIPO	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Asignación de natalidad	840.205	887.889	1.024.533	1.093.398	1.132.110	1.225.365
Beneficio educacional trabajador carga	1.158.445	1.524.383	1.910.300	2.084.289	2.209.171	2.779.912
Asignación de fallecimiento	300.589	344.685	414.092	495.067	583.406	404.080
Asignación de nupcialidad	312.869	343.945	339.075	307.254	296.630	329.700
Otros Beneficios	1.696.188	2.515.910	3.024.720	4.650.891	5.638.425	4.177.419
Totales	4.308.296	5.616.821	6.712.719	8.630.899	9.859.743	8.916.476

5.2.2. Prestaciones adicionales retornables

En este tipo de prestaciones se clasifican aquellas en que los afiliados deben pagar por acceder a ellas, considerando en todo caso que cuentan con tarifas preferenciales, por cuanto las CCAF actúan como organizadoras de demandas y pueden disponer de valores más convenientes.

Este tipo de beneficio se puede clasificar en tres categorías:

- Salud.
- Educación.
- Recreación y turismo.

a) Salud

Las Cajas de Compensación se han organizado de diversas formas para otorgar beneficios de salud: una directa, consistente en el otorgamiento de prestaciones a través de instalaciones propias; otra indirecta, a través de instalaciones de Corporaciones que ellas han creado o de sociedades creadas por aquellas, o por medio de la celebración de convenios con prestadores que permiten al afiliado acceder a los beneficios a costos reducidos; y, por último, mediante el uso del sistema de prestaciones complementarias, las que serán tratadas más adelante. Este beneficio opera en carácter complementario al régimen obligatorio de salud al que cada afiliado o pensionado pertenece (sistema público o privado).

En este contexto se visualiza que las CCAF, para ofrecer la mayor cobertura posible en servicios de salud para sus afiliados, han establecido múltiples convenios con centros privados e instituciones de salud externas, hecho que permite extender y ampliar cada vez más la gama de prestaciones médicas ofrecidas. Además, algunas han desarrollado corporaciones especializadas que han incursionado fuertemente en esta área, lo que sumado a sus instalaciones propias y a los señalados convenios, les han permitido consolidar una amplia plataforma de servi-

cios médicos, entre los que destacan algunos de gran especialización en las áreas de oftalmología, prestaciones dentales y otras, transformándolas en actores relevantes en la lucha por mejorar las prestaciones de salud de los trabajadores.

Para la realización de estas atenciones, las Cajas de Compensación han contado con centros médicos y clínicas dentales, cuyo número se presenta en el Cuadro N° 8 para los años 2000 a 2005.

Cuadro N° 6
Número y monto de beneficios en salud a activos
Años 2000-2005

Tipo	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Atenciones médicas entregadas						
Número	4.867	33.958	31.077	40.404	22.181	21.368
Monto (M\$)	-	223.505	355.153	294.231	339.115	359.457
Exámenes preventivos						
Número	29.652	50.000	30.075	63.441	62.874	37.185
Monto (M\$)	141.285	287.085	346.829	375.260	320.999	378.721

Cuadro N° 7
Número y monto de beneficios en salud a pasivos
Años 2000-2005

Tipo	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Atenciones médicas entregadas						
Número	21.453	53.702	94.821	96.265	142.105	168.257
Monto (M\$)	101.980	213.410	404.681	432.198	571.869	666.401

Cuadro N° 8
Infraestructura médica
Años 2000-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Centros médicos y clínicas dentales	102	122	131	149	163	164

b) Educación

A fin de que los trabajadores puedan acceder a una mejor calidad de vida, necesitan mejorar su nivel de educación y formación. En este sentido, las Cajas han reforzado sus acciones en cuanto a fomentar la capacitación del trabajador y la de su grupo familiar. De esta forma, miles de ellos han participado en alguna de las opciones educacionales ofrecidas, ya sea en centros de educación propios, que incluyen carreras universitarias, o en instituciones externas con las que mantienen convenios.

Cuadro N° 9
Número y monto de beneficios en educación
Años 2000-2005

Número	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Personas matriculadas en centros educacionales de las CCAF	22.597	27.599	46.477	38.196	38.018	33.043
Personas matriculadas en instituciones educacionales en convenio con las CCAF	440	860	971	4.321	5.039	18.395
Otros servicios educacionales		5	6	55	89	-

Para desarrollar estas actividades educacionales, las Cajas de Compensación han contado con centros de educación y capacitación, cuyo número se presenta en el Cuadro N° 10.

Cuadro N° 10
Centros de educación y capacitación
Años 2000-2005

Tipo	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Centros de educación y capacitación	43	50	34	57	72	76

c) Recreación y turismo

En esta materia las Cajas detectaron hace ya largos años una gran demanda insatisfecha de los trabajadores por este tipo de actividades, lo que las ha llevado a crear una amplia red de infraestructura deportiva, recreativa y de turismo que contribuye fuertemente en estos ámbitos de esparcimiento. En ella los trabajadores encuentran, a precios acordes con su realidad económica, la posibilidad de acceder a prestaciones que, de otro modo, quedarían fuera de sus posibilidades, con el alto grado de satisfacción familiar y psicológica que ello representa y que –está comprobado– se traduce en mejores rendimientos laborales.

El Cuadro N° 11 presenta algunas estadísticas relevantes para este tipo de beneficio.

Cuadro N° 11
Número de beneficios y centros de recreación y turismo
Años 2000-2005

Concepto	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Campeonatos y actividades deportivas	85	202	162	11.172	11.240	11.306
Afiliados que viajan fuera del país						
- Activos	511	1.750	1.503	11.200	11.441	11.266
- Pasivos	-	1.868	1.791	3.402	3.325	3.187
Afiliados que viajan dentro del país						
- Activos	126.423	2.200	224.852	317.752	340.906	364.732
- Pasivos	32.777	26.349	93.113	117.642	102.626	103.780
Personas que asisten a actividades culturales						
- Activos	103.623	77.962	80.910	258.956	313.003	360.706
- Pasivos	4.699	1.52	6.004	12.938	9.450	10.650
Empresas participantes en actividades deportivas						
Otros servicios recreacionales	756	630	2.680	3.086	4.312	4.860
Centros recreativos y deportivos	132.321	45	51	34.215	54.955	981
	63	79	73	90	93	93

5.3. Prestaciones complementarias

Las Cajas de Compensación pueden establecer regímenes de prestaciones complementarias que no estén contempladas en otros regímenes que administren. Estos regímenes son de adscripción voluntaria y se establecen por medio de convenios con los empleadores afiliados, con los sindicatos a que pertenezcan los trabajadores afiliados o con estos en forma directa, con las asociaciones de pensionados u otras entidades relacionadas con estos últimos.

La finalidad de las prestaciones complementarias debe estar orientada a mejorar el bienestar de los trabajadores y pensionados afiliados y de sus causantes de asignación familiar, cubriendo total o parcialmente contingencias sociales, que en la práctica significa establecer regímenes particulares para necesidades específicas de grupos de trabajadores mediante un esquema de financiamiento colectivo o individual, con aportes de trabajadores y/o empleadores.

Estos regímenes se rigen por el inciso segundo del artículo 23 de la Ley N° 18.833, 16 de la Ley N° 19.539 y por los convenios que los establezcan.

a) Beneficiarios

Los trabajadores y los pensionados afiliados, con sus respectivas cargas familiares, que se hayan adscrito a un régimen de prestaciones complementarias.

b) Características del beneficio

- Estar destinadas a cubrir total o parcialmente estados de necesidad de los afiliados, derivados de contingencias sociales tales como nacimiento, matrimonio, muerte, salud, estudios, catástrofe u otras de análoga naturaleza.
- No constituir ingresos directos o indirectos de carácter regular, periódico o permanente para el afiliado.

- Beneficiar con un criterio uniforme a todos los afiliados adscritos al respectivo convenio.
- No deben exceder el monto del desembolso efectuado o detrimento patrimonial experimentado por el beneficiario, o del gasto a que alcance la respectiva contingencia.
- Deben cumplir con el principio de universalidad. Para ello el régimen debe permitir la incorporación a él de todos los trabajadores de las respectivas empresas, sindicatos, o de pensionados, asociaciones de pensionados u otras entidades relacionadas con estos.

En la práctica las Cajas de Compensación administran los siguientes regímenes de prestaciones complementarias:

- Seguros complementarios de salud y de vida.
- Beneficios educacionales, correspondiente a gastos por estudios del trabajador o su grupo familiar en enseñanza básica, media y universitaria.

c) Requisitos

Los beneficiarios deberán acreditar a la Caja que se ha configurado la contingencia, con los documentos en que conste su existencia, el pago o la obligación de pagar.

d) Estadísticas

A este régimen se encuentran adheridas más de 500 empresas y más de 30.000 trabajadores que optan por algunos de los beneficios de esta modalidad de prestaciones.

5.4. Convenios de afinidad

Adicionalmente a los beneficios de crédito social, prestaciones adicionales y complementarias, las CCAF, de acuerdo al Art. 19 de la Ley N° 18.833, que señala las funciones que desempeñarán estas entidades para administrar las prestaciones de seguridad social, y específicamente el N° 8, que dispone promover,

organizar, coordinar y ejecutar iniciativas y acciones que tengan por objeto mejorar el bienestar social de los trabajadores afiliados y su núcleo familiar, han establecido beneficios estructurados como convenios de afinidad que se describen a continuación.

En su constante búsqueda de beneficios que favorezcan a su población afiliada, estas entidades han detectado una importante capacidad de compra de su población, aspecto que permite generar un interesante poder de negociación frente a oferentes de productos y servicios que pueden ser utilizados o adquiridos por esta población. En este marco las Cajas han celebrado convenios con un gran número de empresas de distintos rubros, en especial los que se han considerado de mayor recurrencia, como son las áreas de salud, educación y alimentación, lo que se traduce en beneficios reales para sus afiliados activos y pasivos.

Para tener acceso a estos descuentos se debe acreditar la calidad de afiliado, existiendo para ello distintos mecanismos, tales como emisión de certificados, envío de nóminas de adherentes a las empresas proveedoras o tarjetas de afiliación, entre otras.

A continuación se señalan algunos de los rubros ligados a los convenios suscritos, identificados por áreas:

- Salud: Centros médicos y dentales, clínicas, laboratorios, ópticas, farmacias y veterinarios.
- Educación: Universidades, institutos profesionales, pre-universitarios, jardines infantiles y librerías.
- Alimentación: Supermercados y restaurantes.
- Recreación: Gimnasios, museos, cines, teatros, agencia de viajes y hoteles.
- Casas comerciales: Mueblerías, ferreterías, imprentas, tiendas de vestuario y calzado, transporte de carga, electricidad y funerarias.

En la actualidad las Cajas de Compensación mantienen más de 300 convenios de afinidad.

5.5. Microempresarios

A comienzos del año 2000 las Cajas de Compensación ponen a disposición de sus afiliados con capacidad emprendedora, un servicio personalizado que les otorga la posibilidad de iniciar un negocio o mejorar el que ya tienen en funcionamiento.

A través de una línea de Microcrédito CORFO, las Cajas están en condiciones de facilitar los recursos totales o parciales a los afiliados o beneficiarios que postulen y cumplan con todos los requisitos solicitados.

En esta prestación las Cajas entregan un servicio de orientación individual y personalizada para formar, formalizar, promocionar y gestionar la microempresa.

a) Beneficiarios que pueden solicitar el servicio de financiamiento:

- Trabajadores o pensionados afiliados a las Cajas.
- Cónyuge y carga reconocida del trabajador o del pensionado afiliado a las Cajas.

b) Condiciones para postular al financiamiento:

- El otorgamiento de una línea de crédito para microcréditos estará condicionado a la evaluación del negocio por parte de la Caja.
- El solicitante debe poseer una microempresa en funcionamiento o un proyecto real del negocio.
- El solicitante debe tener capacidad de endeudamiento.
- La Caja someterá a análisis económico el proyecto de negocio o la microempresa que el solicitante tenga en funcionamiento.

6. FINANCIAMIENTO

El financiamiento de las Cajas de Compensación, a excepción de las prestaciones legales obligadas que se pagan con cargo a recursos fiscales, proviene de las comisiones generadas por la administración de esta; la rentabilidad de las colocaciones de crédito social; los ingresos por venta de servicios; los ingresos por inversiones, multas y sanciones; y las entradas por actividades vacacionales y recreativas y atenciones médico-dentales.

Estas instituciones deben constituir un fondo denominado Fondo Social que se forma con las comisiones, reajustes e intereses de los capitales dados en préstamos, rentas de inversiones, multas, intereses penales y productos de la venta de bienes y servicios.

Estos recursos, más la disponibilidades de caja, pueden invertirse solo en los siguientes instrumentos financieros:

- a) Títulos emitidos por la Tesorería General de la República o por el Banco Central de Chile y letras de crédito emitidas por servicios regionales y metropolitano de Vivienda y Urbanismo.
- b) Depósitos a plazo y otros títulos representativos de captaciones de instituciones financieras.
- c) Títulos garantizados por instituciones financieras.
- d) Letras de créditos emitidas por instituciones financieras.
- e) Instrumentos financieros autorizados por el Consejo Monetario a proposición del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las fuentes de financiamiento respecto de los Servicios Sociales son de diversa naturaleza, según el tipo de prestación:

- El crédito social se otorga con cargo al Fondo Social de las Cajas, estando estas facultadas, además, para contratar créditos del sistema bancario cuando dichos recursos no son suficientes, o emitir deuda.

- Las prestaciones adicionales no retornables se financian con el patrimonio de las CCAF.
- Las prestaciones complementarias se financian con:
 - Los aportes efectuados por las empresas, por los trabajadores, por los sindicatos, por los pensionados o por las asociaciones de pensionados y otras entidades relacionadas con estos.
 - Con los recursos obtenidos de la inversión de los aportes con que se financia el convenio respectivo, efectuada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley N° 18.833.

Con dichos aportes y recursos, las Cajas forman un fondo respecto de cada convenio de prestación complementaria.

7. ORGANISMO CONTRALOR

De acuerdo a las leyes N°s 16.395 y 18.833, a la Superintendencia de Seguridad Social le corresponde la fiscalización y concesión de los beneficios de servicios sociales.

8. IMPACTO SOCIAL

En general las Cajas de Compensación generan un significativo impacto social en sus afiliados y público en general, debido principalmente al hecho que son entidades sin fines de lucro. Esto significa que sus excedentes son reinvertidos íntegramente en un Fondo Social, destacándose en consecuencia las inversiones propias de su giro como infraestructura, prestaciones y servicios sociales.

Por su parte los sectores laborales han valorizado las siguientes características del crédito social:

- Constituye una alternativa ventajosa frente a otras provenientes del mercado financiero, formal o informal.

- Rapidez y oportunidad en su otorgamiento, gracias a la incorporación de tecnologías de la información en el proceso.
- El crédito se origina en una solicitud del trabajador afiliado, la cual se tramita en cada Caja de acuerdo a lo establecido en sus propios reglamentos internos. Tal solicitud termina con la firma, por el trabajador y sus avales, de un pagaré, en el cual se estipula todo lo concerniente al préstamo de dinero y se deja constancia de la facultad establecida en la ley, dada al empleador, para descontar, retener y pagar las cuotas convenidas para la solicitud de la deuda.
- Sus montos están relacionados con la remuneración líquida del solicitante y su capacidad de pago (el descuento mensual no debiera sobrepasar el 25% de la remuneración) y sus plazos se fijan en función a las condiciones del mercado (el plazo máximo es de 60 meses y la media se estima en 30 meses).
- Las tasas de interés se fijan de acuerdo a las tasas de mercado para operaciones de crédito en dinero, levemente por debajo del crédito bancario y con los máximos y modalidades reguladas por el Banco Central y la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.
- Las obligaciones se amortizan a través de descuentos por planilla, aplicándose las mismas normas de pago y cobro que rigen para las cotizaciones previsionales. Esta facultad asegura la recuperación. Se consagra, de esta forma, un mecanismo bastante excepcional que, obviamente, tiene una particular incidencia a la hora de hacer las evaluaciones de riesgo correspondientes al régimen de crédito social y que, por lo mismo, no resulta indiferente ante las posibilidades de securitización de los pagarés que respaldan dichas obligaciones.
- En los casos de cesación temporal o definitiva del trabajador, la deuda se transforma en directa, y si no es posible amortizarla vía seguros, desahucios devengados o avales,

quedará impaga, pudiendo aplicarse procedimientos flexibles de recuperación tan pronto se reintegre al mundo laboral, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

A fin de dimensionar el porcentaje de la población del país que tiene acceso a los beneficios otorgados por las Cajas de Compensación, cabe señalar previamente que a diciembre de 2005 el número de empresas adherentes fue de 69.842, con 2.909.623 cotizantes trabajadores activos, 885.410 afiliados pensionados y 2.353.602 cargas familiares autorizadas, totalizando una población beneficiaria de las prestaciones que otorga el sistema de 6.148.635. Estas cifras muestran que uno de cada tres chilenos se encuentra en la posibilidad de acceder a beneficios y prestaciones que otorgan las CCAF.

El beneficio de mayor relevancia e interés para la población afiliada es el crédito social. Durante el mes de diciembre de 2005 se efectuaron 154.996 colocaciones, por un monto de 106.648 millones de pesos, alcanzando en dicho mes la cartera vigente de colocaciones a 1.375.411 equivalente a 961.589 millones de pesos. El monto promedio de las colocaciones durante el año fue de \$ 699.128.

En cuanto a las prestaciones adicionales, beneficios no retornables que reciben los afiliados, durante el año 2005 se otorgaron 1.137.272 prestaciones con un costo total de 8.916 millones de pesos, lo que implica un monto promedio por beneficiario de \$ 7.840.

A su vez, durante el año 2004 el número de beneficios retornables en salud alcanzó a 227.160, en educación, 39.494 y en recreación y turismo, 519.002 para el año 2004.

En este sentido se puede expresar que los servicios sociales otorgados por las CCAF durante el año 2004 alcanzaron en promedio a \$ 128.885 o \$ 330.116 según se calcule en función de la población total o de la que hace uso del beneficio y a \$ 137.269 o \$ 369.304 para el año 2005.

Cuadro N° 12
Servicios sociales CCAF
Años 2004 - 2005

Servicio social	Población beneficiaria	Número de prestaciones	Monto total prestaciones M\$	Monto promedio por prestación \$
Año 2004				
Crédito		1.191.506	704.540.297	591.302
Prestaciones adicionales no retornables		972.580	9.859.743	10.138
Total	5.542.920 ^a	2.164.086 ^b	714.400.040 ^c	128.885 ^(c/a) 330.116 ^(c/b)
Año 2005				
Crédito		1.148.151	835.099.330	727.343
Prestaciones adicionales no retornables		1.137.272	8.916.476	7.840
Total	6.148.635 ^a	2.285.423 ^b	844.015.806 ^c	137.269 ^(c/a) 369.304 ^(c/b)

Dichos antecedentes se presentan en el Cuadro N° 12, el que incluye solo la acción desarrollada en materia de crédito social y prestaciones no retornables, cifra que omite el accionar de las Cajas en otras áreas que son difíciles de cuantificar, como es el caso de los convenios de afinidad. Los antecedentes se presentan para el año 2004 y 2005.

Finalmente cabe consignar que, no obstante su amplia cobertura, aún hay sectores de trabajadores que se encuentran privados de la posibilidad de acceder como afiliados a las Cajas, con la natural desventaja que ello les significa, traducido en la imposibilidad de acceder a prestaciones y servicios que les permitirían elevar sus niveles de vida. Por ello, las Cajas se encuentran actualmente abocadas a la tarea de sensibilizar a las autoridades para que se eliminen las restricciones que les impiden entregar sus prestaciones a los trabajadores públicos, pensionados de las Fuerzas Armadas, empleadas de casa particular y trabajadores independientes.

SERVICIOS DE BIENESTAR DE LAS EMPRESAS

- Aspectos metodológicos de obtención de información
- Características de los servicios de bienestar de las empresas
- Beneficios
- Financiamiento
- Estadísticas

Los servicios de bienestar de las empresas son instancias que funcionan al interior de las empresas con el objeto de entregar beneficios a sus trabajadores. Estos servicios han tenido su origen por iniciativa de los empleadores o para responder a demandas de los trabajadores, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

Los servicios de bienestar se pueden caracterizar por su naturaleza jurídica, por su estructura, su cobertura o por la diversidad de sus beneficios. En cuanto a la naturaleza jurídica, se pueden diferenciar aquellos que operan al interior de la empresa de los que tienen personalidad jurídica propia; respecto de su estructura, se encuentra desde aquellos que solo tienen un encargado de bienestar hasta los que cuentan con una amplia estructura para atender por áreas de beneficios; en relación con su cobertura, estará en directa relación con el tamaño de la empresa a que atiende o si corresponde a un bienestar de *holding*; y, finalmente, la diversidad de sus beneficios dependerá de las necesidades de los propios trabajadores y de las restricciones presupuestarias.

Se puede señalar que, en general, los servicios sociales que las empresas acuerdan con sus trabajadores otorgar a través de los servicios de bienestar, en muchos casos forman parte de los instrumentos de negociación colectiva.

La información disponible de los servicios de bienestar empresarial es de carácter reducido, no existiendo una cifra agregada sobre el particular. Es por este motivo que se estimó oportuno efectuar una encuesta que permitiera identificar de alguna forma el accionar de los servicios de bienestar empresarial y, simultáneamente, cuantificar el volumen de beneficios otorgados por estos servicios.

1. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

Con el objeto de conocer los servicios sociales –en conceptos, volumen y monto– que las empresas entregan directamente a sus trabajadores a través de oficinas propias de bienestar, organismos de bienestar que funcionen de hecho o formalmente al interior de la respectiva empresa, se procedió a realizar una encuesta a las empresas afiliadas a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Esta encuesta fue aplicada en 189 empresas, correspondientes a una muestra representativa en cuanto a tamaño y sector de actividad económica de las empresas del país.

La clasificación por tamaño consideró que las microempresas son aquellas que tienen entre 1 y 9 trabajadores, las empresas pequeñas entre 10 y 49 trabajadores, las empresas medianas entre 50 y 199 trabajadores y las grandes empresas, de 200 trabajadores o más.

En cuanto a la actividad económica, las empresas se clasifican en agricultura, minería, industria, electricidad, construcción, comercio, transporte, servicios financieros, servicios sociales y no especificadas.

La distribución de las respuesta por tamaño de empresas se presenta en el Cuadro N° 1.

Cuadro N° 1
Encuestas por tipo de empresas

Micro	69
Pequeñas	54
Medianas	34
Grandes	32
Total	189

La clasificación por actividad económica para las empresas que respondieron la encuesta se indica en el Cuadro N° 2.

Cuadro N° 2
Encuesta por sector de actividad económica

Agricultura	18
Minería	-
Industria	24
Electricidad	2
Construcción	16
Comercio	33
Transporte	29
Servicios financieros	29
Servicios sociales	29
No especificadas	9
Total	189

2. CARACTERÍSTICAS DE LOS SERVICIOS DE BIENESTAR DE LAS EMPRESAS

Del total de empresas entrevistadas, el 58% reconoce el bienestar formalmente. En estas empresas los servicios de bienestar se organizan bajo la responsabilidad mayoritariamente de una gerencia, en una jefatura o en el departamento de personal, dependiendo del tamaño de la empresa.

No obstante, aunque hay empresas que no reconocen al bienestar como parte de la estructura organizacional, entregan beneficios a sus trabajadores que son considerados como servicio social.

En este último caso, al no existir una estructura jurídica acorde, muchas prestaciones establecidas como servicios sociales califican como prestaciones remuneratorias, las que al ser prestadas en convenio por una CCAF podría adquirir el carácter de previsional, con las consiguientes ventajas tributarias para la empresa y el trabajador.

Del análisis de la encuesta se pudo concluir que los servicios de bienestar, en general, operan como unidades al interior de la estructura organizacional, y solo en una escasa proporción se reconocen a dichos servicios con personalidad jurídica propia.

3. BENEFICIOS

De las empresas entrevistadas, el 78% reconoció entregar beneficios a sus trabajadores a través del bienestar. De ellos, el 56% dio información del monto total gastado en el año 2004.

Los beneficios entregados son los siguientes:

a) Educativos

- Capacitación a trabajadores
- Para hijos de trabajadores
- Cursos, seminarios y congresos
- Estudios universitarios y postgrado de trabajadores
- Nivelación escolar de trabajadores
- Bonos de escolaridad

b) Salud

- Pago de 3 primeros días de licencia médica
- Atenciones médicas, dentales y oftalmológicas
- Orientación y charlas médicas
- Seguro complementario

c) Préstamos

- Préstamos para fines personales
- Préstamos para vivienda, dentales, educacionales, ópticos, emergencia y médicos.

d) Deportes, cultura y recreación

- Fiestas y celebraciones con el personal
- Actividades deportivas
- Fiestas con el personal y sus familias
- Actividades recreativas
- Eventos y actividades culturales
- Estadio propio para uso del personal

e) Seguros y pensiones

- Seguros de vida
- Seguros de salud
- Pensiones de viudez, de jubilación e invalidez
- Seguros de invalidez
- Seguros de educación para hijos
- Seguros de enfermedades catastróficas
- Seguros de accidentes

f) Subsidios y beneficios generales

- Alimentación (cheques de restaurantes o *tickets* de convenio)
- Bonos para vestuario
- Bonos por matrimonio, natalidad, fallecimientos y vacaciones
- Regalos de Navidad para hijos de trabajadores
- Regalos en celebraciones personales
- Bonos para sala cuna
- Becas jardín infantil
- Bonos de estacionamiento
- Cheques de supermercado
- Instalaciones o centros de vacaciones
- Caja de mercadería
- Bonos de Fiestas Patrias
- Bonos de Navidad

g) Convenios y descuentos

- Ópticas y farmacias
- Gimnasios
- Cines
- Centros dentales

4. FINANCIAMIENTO

La gran mayoría de las empresas encuestadas financia los beneficios otorgados por el servicio de bienestar. En un reducido porcentaje de empresas el financiamiento de los beneficios

es compartido entre empleador y el trabajador. No se presentó ningún caso en que el financiamiento fuera de cargo exclusivo de los trabajadores.

5. ESTADÍSTICAS

De los antecedentes obtenidos a través de las empresas encuestadas se dedujo que el promedio total de gasto de los bienestar el año 2004 fue cercano a los \$ 12 millones, con una alta variabilidad entre las empresas.

El Cuadro N° 3 describe la situación presentada por tipo de empresa respecto de los montos en beneficios entregados por los servicios de bienestar.

Cuadro N° 3
Presencia de los servicios de bienestar

Tipo	Característica
Microempresas	El 72% declara entregar beneficios a través del bienestar y el 64% declara como gasto promedio anual \$ 2,8 millones.
Pequeñas empresas	El 81% declara otorgar beneficios por el bienestar y el 57% declara como gasto promedio anual \$ 6,4 millones.
Medianas empresas	El 91% declara entregar beneficios a través del bienestar y el 32% declara como gasto promedio anual \$ 22,4 millones.
Grandes empresas	El 94% declara conceder beneficios por el bienestar y el 27% declara como gasto promedio anual \$ 60,7 millones.

Sobre la base del número de empresas de cada segmento y en base a la encuesta aplicada, se puede concluir que el gasto promedio total anual alcanza a \$ 12.833.589, siendo el gasto mínimo de \$ 30.000 y el gasto máximo de \$ 200 millones, de acuerdo a los antecedentes que se presentan en el Cuadro N° 4.

Cuadro N° 4
Gasto promedio anual en beneficios

Tipo	Originales	Declaran servicios de bienestar		Declaran monto en beneficio		Monto en beneficios promedio \$
		%	Número	%	Número	
Microempresas	69	72,5	50	64	32	2.810.516
Pequeñas	54	81,5	44	57	25	6.389.200
Medianas	34	91,2	31	32	10	22.380.000
Grandes	32	93,8	30	27	9	60.689.034
Total	189		155		76	12.833.589

Con el fin de estimar el gasto total de los servicios de bienestar de los empleadores y extrapolando la situación observada a las empresas existentes en el país, se presenta la información relativa a número de empresas a nivel nacional, de acuerdo a cifras del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) y sobre la base de información que entrega el Servicio de Impuestos Internos. Así, a octubre de 2005 se registran 742.000 empresas en el país, las que se presentan en el Cuadro N° 5, distribuidas por tamaño.

Cuadro N° 5
Distribución de empresas a nivel nacional

Microempresas	600.000
Pequeñas	120.000
Medianas	15.000
Grandes	7.000
Total	742.000

Considerando esta información y las estadísticas obtenidas en el estudio, el gasto total de los bienestar privados se podría estimar en \$ 1.325.863 millones, valor que se deduce del Cuadro N° 6.

Cuadro N° 6
Estimación monto de beneficios
de los Servicio de Bienestar de las empresas

Tipo	Número de empresas	Porcentaje de de empresas con beneficios	Número de empresas con beneficios	Número de empresas para aplicar gasto promedio	Gasto promedio \$	Gasto total Millones de \$
Microempresas	600.000	72,5	435.000	271.875	2.810.516	764.109
Pequeñas	120.000	81,5	97.800	55.378	6.389.200	356.172
Medianas	15.000	91,2	13.680	4.378	22.380.000	97.980
Grandes	7.000	93,8	6.566	1.773	60.689.034	107.602
Total	742.000		553.046	333.772		1.325.863

Es conveniente señalar que las estimaciones efectuadas fueron elaboradas sobre la base de una población afiliada al sistema de Cajas de Compensación, razón que podría implicar que el monto estimado esté sobrevalorado; sin embargo, dado que solo se proyectó considerando el número de empresas que efectivamente entregó la información, podría tratarse de una subestimación. Ambas consideraciones permiten concluir que la estimación es aceptable.

OTRAS ADMINISTRADORAS DE SERVICIOS SOCIALES

- Servicios de bienestar para empleados públicos
- Instituto de Normalización Previsional (INP)
- Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA)

1. SERVICIOS DE BIENESTAR PARA EMPLEADOS PÚBLICOS

La primera legislación que rigió la existencia de estos servicios fue la Ley N° 11.764, publicada en el Diario Oficial de 27 de diciembre de 1954. El artículo 134 dispuso que los departamentos u oficinas de bienestar, cualquiera que sea su denominación y que funcionen en las instituciones fiscales, semifiscales y de administración autónoma financiados con aportes de las mismas instituciones o sus empleados o ambos aportes a la vez, serán fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social. Las modalidades por las que se regirán esos organismos, los aportes con que se financiarán y los beneficios que podrán conceder, serán fijados por decreto supremo.

Luego, mediante el Decreto N° 722, de 1955, del ex Ministerio de Salud y Previsión Social, publicado el 23 de noviembre de 1955, se reglamentó a los servicios de bienestar creados por el Art. 134 de la Ley N° 11.764, antes citada. Este Decreto fue derogado por el Art. 47 del DS N° 28, de la Subsecretaría de Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 27 de mayo de 1994, que aprueba el reglamento general para los servicios

de bienestar fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social.

Adicionalmente, la Ley N° 17.538, publicada el 22 de octubre de 1971, estableció que los departamentos u oficinas de bienestar que funcionen en reparticiones fiscales y en instituciones semifiscales y de administración autónoma, extenderán sus beneficios a los funcionarios jubilados de las mismas, en las condiciones y montos de que gozan los funcionarios en actividad, siempre que estos contribuyan con su aporte pecuniario al financiamiento de dichos departamentos u oficinas.

Como ya se expresara, la legislación vigente para estos servicios está contenida en el Decreto N° 28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El reglamento general contenido en este DS se refiere a las siguientes materias: naturaleza jurídica, creación, afiliación y desafiliación, beneficios, administración, financiamiento, presupuesto y control de cuentas y disposiciones generales.

De acuerdo al Art. 1°, los departamentos, oficinas o servicios de bienestar, cualquiera que sea su denominación, que funcionen en las instituciones a que se refiere el artículo 134 de la mencionada Ley N° 11.764, son entidades cuyo objeto es contribuir al bienestar del trabajador cooperando a su adaptación al medio y a la elevación de sus condiciones de vida, que por regla general no tienen personalidad jurídica y constituyen una dependencia de la institución empleadora.

Los servicios de bienestar son creados mediante sus propios estatutos o reglamentos, aprobados por decreto supremo, expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dictado con informe previo de la Superintendencia de Seguridad Social.

De acuerdo al único artículo transitorio del DS N° 28, los servicios de bienestar dispusieron de un plazo de 180 días contado desde la publicación del mismo para presentar a la Superintendencia de Seguridad Social sus respectivos reglamentos adecuados al reglamento general.

1.1 Afiliados

Pueden afiliarse los funcionarios de planta o a contrata de la institución a la que pertenece el servicio de bienestar y aquellos que hayan jubilado siendo funcionarios de dicha institución.

El Cuadro N° 1 presenta el número de servicios de bienestar y de afiliados activos y pasivos durante los años 2000-2004.

Cuadro N° 1
Número de servicios y población aplicada por tipo

Año	Número de servicios	Afiliados activos	Afiliados pasivos	Total afiliados
2000	115	139.201	8.125	147.326
2001	117	145.138	8.416	153.554
2002	125	148.657	8.154	156.811
2003	125	149.396	8.475	157.871
2004	127	151.286	8.769	160.055

Fuente: Boletines estadísticos de la Superintendencia de Seguridad Social.

La nómina de los servicios de bienestar se adjunta como Anexo N° 1.

1.2. Beneficios

Los servicios de bienestar establecen en sus reglamentos los beneficios que podrán otorgar conforme a sus disponibilidades presupuestarias, indicando sus modalidades de concesión y quienes, aparte del afiliado, serán sus beneficiarios.

A continuación se exponen los tres grupos de beneficios que se incluyen en el referido reglamento general contenido en el DS N° 28.

1.2.1. Beneficios médicos

Estos servicios de bienestar inician su funcionamiento otorgando a lo menos beneficios de carácter médico (bonifica-

ciones), en la medida que sus recursos lo permitan, por los siguientes conceptos:

- a) Consulta médica, consulta médica domiciliaria, interconsulta y junta médica;
- b) Intervenciones quirúrgicas, atención de anestesista y arsenalera;
- c) Hospitalizaciones;
- d) Exámenes de laboratorio, rayos X, histopatológicos y especializados de carácter médico
- e) Atención odontológica;
- f) Medicamentos;
- g) Implantes;
- h) Marcapasos;
- i) Tratamientos médicos especializados;
- j) Consulta y tratamientos especializados para la recuperación de la salud, efectuados por personal profesional o técnico autorizado de colaboración médica;
- k) Adquisición de anteojos, lentes de contacto, audífonos y aparatos ortopédicos;
- l) Toma de muestra de exámenes a domicilio;
- m) Atención de urgencia, primeros auxilios y enfermería;
- n) Atención obstétrica;
- ñ) Traslados de enfermos, y
- o) Insumos necesarios para el otorgamiento de las prestaciones de las letras b), d), g), h), i), j), m) precedentes.

1.2.2. Convenios

Estos servicios de bienestar pueden celebrar, a través de la autoridad superior de la institución de la cual formen parte, con-

venios con empresas, destinados a obtener ventas al contado o a crédito de toda clase de bienes, mercaderías o servicios para satisfacer las necesidades de sus afiliados. De igual forma podrán celebrar convenios entre sí o con profesionales e instituciones del área de la salud y otras entidades, con el propósito de mejorar el nivel de atención y servicios que entreguen a sus afiliados.

1.2.3. Centros recreativos o vacacionales

Los servicios de bienestar están facultados, sin necesidad que se contemple expresamente en sus respectivos reglamentos, para celebrar, a través de la autoridad superior de la institución de la cual formen parte, convenios con otros servicios de bienestar u otras entidades que otorguen prestaciones de bienestar social u otras de seguridad social, tendientes a utilizar los centros recreativos o vacacionales que cualquiera de ellos posea o administre, ya sea mediante el intercambio de cupos para acceder a ellos, a través del arrendamiento de las instalaciones o mediante convenios de prestación de servicios, que favorezcan directamente a sus beneficiarios.

1.2.4. Beneficios complementarios

Adicionalmente cabe señalar que estos servicios de bienestar contemplan en sus reglamentos particulares los beneficios que se indican a continuación, complementarios a los antes descritos, siempre que sus recursos presupuestarios lo permitan:

a) Subsidios

Son ayudas económicas, sin restitución, a los afiliados que justifiquen alguna de las siguientes causas:

- **Matrimonio:** se concede por matrimonio del afiliado; si ambos contrayentes fuesen afiliados al servicio de bienestar, cada uno de ellos tendrá derecho a este beneficio en forma independiente.

- Nacimiento: se concede por el nacimiento de cada hijo; si ambos padres estuviesen afiliados, cada uno de ellos tendrá derecho a este beneficio en forma independiente.
- Fallecimiento: se concede por el fallecimiento del afiliado y de cada una de sus cargas familiares, incluido el mortinato a partir del quinto mes de gestación y el fallecimiento del hijo recién nacido, que no hubiese sido aún reconocido como carga familiar.
- En caso de fallecimiento del afiliado, esta ayuda se otorgará en el siguiente orden de precedencia: a la persona designada expresamente para tales efectos por el afiliado, al cónyuge sobreviviente, a los hijos legítimos, a los hijos naturales, a los padres legítimos, a la persona que acredite haber efectuado los gastos de funeral. Si ambos padres fueren afiliados, cada uno de ellos tendrá derecho a este beneficio en forma independiente.
- Incendio o catástrofe: se concede una ayuda a cada afiliado que sufra daños graves a consecuencia de incendios, terremotos, inundaciones u otras catástrofes; se considera como requisito la comprobación de los hechos por parte del jefe del servicio de bienestar o la persona que este designe.
- Escolaridad: se concede una asignación de escolaridad siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, a los afiliados y cargas familiares que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles prebásico, básico, medio, técnico o de educación superior, en algún establecimiento del Estado o reconocido por este .

El monto de las ayudas es determinado en ingresos mínimos mensuales por el Consejo Administrativo conforme a lo señalado en la letra g) del artículo 29 del reglamento general.

Para solicitar los referidos beneficios deberá acompañarse a la solicitud el certificado respectivo emitido por el Registro Civil e Identificación y/o del establecimiento educacional, según corresponda, y

- Desgravamen: al fallecimiento de un afiliado se entienden condonadas automáticamente las deudas que tuviesen pendientes con el servicio de bienestar por concepto de préstamos que este le hubiese otorgado.

b) *Fiesta de Navidad*

El servicio de bienestar en algunas ocasiones celebra y financia la fiesta de Navidad, para los afiliados y sus cargas familiares.

c) *Préstamos*

El servicio de bienestar concede los préstamos no reajustables que a continuación se señalan:

- Préstamo escolar: se otorga a cada afiliado, una vez al año, un préstamo de escolaridad por cada hijo carga familiar y que siga cursos regulares de educación básica, media, técnica o profesional universitaria. Este beneficio se otorga previa presentación de los respectivos certificados de matrícula, sin perjuicio de otros antecedentes que pueda exigir el consejo administrativo.
- Préstamo de auxilio: se otorga a los afiliados con problemas económicos graves y otras causas justificadas, calificadas por el consejo administrativo.

El monto máximo de los préstamos es determinado, anualmente, en ingresos mínimos mensuales, por el consejo administrativo; asimismo se determina la tasa de interés que devengan estos préstamos, debiendo ser un porcentaje del interés corriente para operaciones no reajustables, fijado por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, vigente al día primero del mes en que se otorga el préstamo.

Para el otorgamiento de préstamos, créditos de casas comerciales o servicios médicos, será requisito previo la constitución de dos codeudores solidarios, que estén afiliados al servicio de bienestar y que por lo menos uno de ellos pertenezca a la planta de la institución.

1.2.5. Otros beneficios

En varios reglamentos particulares de servicios de bienestar se encuentra establecida la facultad de que administren servicios dependientes, tales como jardines infantiles, colonias de verano, casas de reposo, sedes sociales, complejos deportivos y otras instalaciones que sean destinadas al uso de sus beneficiarios. La Superintendencia de Seguridad Social emitió la Circular N° 1592, de 22 de agosto de 1997, vigente a la fecha, sobre instrucciones al respecto, expresando que la citada administración no comprende la facultad de financiar a dichos servicios ni beneficiarse con los excedentes que se produzcan en su administración, salvo que ello se encuentre expresamente contemplado en el respectivo reglamento del servicio de bienestar. Además no corresponde que las entidades de bienestar se hagan cargo de los déficit que se produzcan en la administración, ni aun por la vía reglamentaria, por cuanto aquellos no tienen patrimonio propio, por lo que los déficit deben ser asumidos por la institución que haya entregado los bienes en administración.

1.3. Requisitos

Para la obtención de los beneficios, los afiliados deben estar al día en el cumplimiento de las obligaciones contraídas con el servicio de bienestar y haber mantenido su calidad de afiliado por un periodo de a lo menos de 3 meses, con excepción de las prestaciones médicas, a las cuales tiene derecho a contar de la fecha de su ingreso, una vez aprobada la solicitud respectiva.

1.4. Financiamiento

Los servicios de bienestar se financian con los siguientes recursos:

- a) Cuotas de incorporación que deberán pagar los afiliados al ingresar, cuyo monto o forma de determinación se contempla en el reglamento de cada servicio de bienestar;

- b) Los aportes que anualmente se consulten en el presupuesto de la institución en la cual funcionan, con sujeción a las normas legales y estatutarias vigentes;
- c) Aporte mensual de los afiliados, cuyo monto máximo o forma de determinación se contempla en el reglamento de cada servicio de bienestar, expresado como porcentaje de las pensiones o de las remuneraciones imponibles para pensiones, según corresponda;
- d) Intereses que generen los préstamos que puedan otorgar;
- e) Comisiones que perciban en virtud de los convenios que celebren con terceros para el otorgamiento de beneficios a los afiliados;
- f) Sumas provenientes de herencias, legados, donaciones y erogaciones voluntarias en su favor;
- g) Los demás bienes o recursos que obtengan a cualquier título.

1.5. Organismos contralores

De acuerdo a los artículos N^{os} 38, 39 y 40 del mencionado DS N^o 28, de 1994, a la Contraloría General de la República le corresponde el examen y juzgamiento de las cuentas de los servicios de bienestar que se financien total o parcialmente con aportes de la institución. A la Superintendencia de Seguridad Social le corresponde el examen y juzgamiento de las cuentas de los servicios de bienestar que se financien sin aportes de la institución empleadora; en todo caso, la contabilidad y documentación de estos servicios de bienestar pueden ser revisados por dicha Superintendencia.

La Superintendencia de Seguridad Social, en cumplimiento de su rol fiscalizador, ha emitido diversos instructivos relativos al control contable y presupuestario.

De esta forma por medio de la Circular N^o 2094, de 9 de diciembre de 2003, se remitió a todos los servicios de bienestar

un nuevo Formato Único de Presentación de Estados Financieros (FUPEF) que reemplazó el anterior contenido en Circular N° 1833, de 30 de agosto de 2000. De acuerdo a dicho instructivo, las entidades de bienestar deben remitir además del balance anual, balances contables trimestrales a marzo, junio y septiembre, ciñéndose a la clasificación de cuentas que se detalla en la citada Circular N° 2094.

En cuanto a materias presupuestarias, dicha Superintendencia emitió la Circular N° 2015, de 30 de agosto de 2002, en la que se imparten instrucciones para la confección de presupuestos y adjunta un nuevo clasificador presupuestario, numérico, para facilitar el manejo computacional.

Aspectos tributarios

Mediante el Oficio ordinario N° 4544, de 20 de septiembre de 2004, el Servicio de Impuestos Internos definió la situación tributaria de los servicios de bienestar en cuanto a las comisiones percibidas en convenios con terceros para el otorgamiento de beneficios a sus afiliados. Concluye que no es requisito tener personalidad jurídica y patrimonio propio para estar inscrito en el registro de RUT y que este puede ser otorgado a una parte o sección (sin personalidad jurídica) perteneciente a una institución fiscal matriz con personalidad jurídica; de esta manera los servicios de bienestar pueden obtener RUT independiente e iniciar actividades ante el SII si las que ejercen les producen rentas gravadas en los números 1 letras a) y b), 3, 4 ó 5, todos del artículo 20 de la Ley de la Renta. La Superintendencia de Seguridad Social transcribió este Oficio a todos los servicios de bienestar públicos a través de Circular N° 2181, de 4 de enero de 2005, dejando sin efecto instructivos anteriores.

Cabe señalar que las menciones a las rentas gravadas en los números 1 letras a y b, 3 4 ó 5 del artículo 20 se refieren a:

- Tratándose de contribuyentes que posean o exploten a cualquier título bienes raíces agrícolas

- Los contribuyentes propietarios o usufructuarios de bienes raíces agrícolas
- Las rentas de la industria, del comercio, de la minería y de la explotación de riquezas del mar y demás actividades extractivas, compañías aéreas, de seguros, de los bancos, asociaciones de ahorro y préstamos, sociedades administradoras de fondos mutuos, sociedades de inversión o capitalización, de empresas financieras y otras de actividad análoga, constructora, periodísticas, publicitarias, de radiodifusión, televisión, procesamiento automático de datos y telecomunicaciones.
- Las rentas obtenidas por corredores, sean titulados o no, sin perjuicio de lo que al respecto dispone el N° 2 del artículo 42°, comisionistas con oficina establecida, martilleros, agentes de aduana, embarcadores y otros que intervengan en el comercio marítimo, portuario y aduanero, y agentes de seguro que no sean personas naturales; colegios, academias e institutos de enseñanza particular y otros establecimientos particulares de este género; clínicas, hospitales, laboratorios y otros establecimientos análogos particulares y empresas de diversión y esparcimiento.
- Todas las rentas, cualquiera que fuera su origen, naturaleza o denominación, cuya imposición no esté establecida expresamente en otra categoría ni se encuentren exentas.

1.6. Estadísticas

El Cuadro N° 2 detalla los montos de ingresos y gastos (en millones de \$) del conjunto de servicios de bienestar para el periodo 2000-2004.

Cuadro N° 2
Ingresos y gastos (millones de pesos)
Años 2000-2004

Concepto	2000	2001	2002	2003	2004
Ingresos					
Aportes afiliados	6.363,5	7.434,9	7.867,6	8.796,7	9.147,1
Aporte institución	7.357,1	8.042,0	8.249,4	9.021,3	8.993,4
Renta de inversiones	807,3	952,8	978,6	1.127,2	1.079,3
Otros ingresos	990,1	972,5	534,8	552,3	499,5
Total ingresos	15.518,0	17.402,2	17.630,4	19.497,5	19.719,3
Gastos					
Beneficios médicos	9.478,9	10.875,8	11.336,4	11.542,5	11.511,6
Seguros				979,6	1.507,0
Subsidios	2.391,3	2.618,3	3.006,4	3.261,5	3.062,0
Beneficios facultativos	2.938,5	3.086,3	3.050,3	3.363,5	3.168,4
Otros gastos	578,8	481,9	134,9	113,6	110,4
Total gastos	15.387,5	17.062,3	17.258,0	19.260,7	19.359,4
Excedente	130,5	339,9	102,4	236,8	359,9

Fuente: Boletines estadísticos de la Superintendencia de Seguridad Social.

2. INSTITUTO DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL

El Instituto de Normalización Previsional (INP), creado mediante el DL N° 3.502, publicado en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 1980, es un organismo autónomo del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Al ser dotado de tal naturaleza jurídica, pasa a formar parte de la administración descentralizada del Estado, lo que le permite un accionar relativamente ágil en sus esferas de competencia, si bien no lo libera de quedar afecto a la normativa que regula

la actividad financiera, presupuestaria, remuneracional y de personal del Estado.

El actual INP nació como consecuencia de las reformas a los regímenes de pensiones introducidas en el año 1980, las que implicaron una disminución progresiva de los imponentes de las antiguas Cajas de Previsión y del Servicio de Seguro Social. Con el fin de afrontar el déficit de dichos entes previsionales, se creó el INP, cuyo objetivo central era reasignar recursos entre las diferentes Cajas de Previsión y canalizar el aporte fiscal que debía otorgárseles para el oportuno cumplimiento de los compromisos previsionales adquiridos y futuros. Además, el Instituto asume una función coordinadora y de racionalización de las inversiones financieras de las antiguas Cajas, compatibilizándolas con los requerimientos de recursos por parte de estas.

Con el avance y consolidación del nuevo régimen de pensiones ocurrido en el periodo 1981-1988, era evidente lo innecesario que resultaba mantener una diversidad de instituciones previsionales de naturaleza estatal funcionando en forma autónoma y paralela, aquejadas de fuertes déficit financieros y operacionales, aun cuando ya en el periodo intermedio se les había dotado de autoridades superiores comunes y algunos equipos coordinados de trabajo. Ante esta realidad, se adopta la decisión de fusionar la totalidad de las entidades, lo que se traduce en la dictación de la Ley N° 18.689, publicada en el Diario Oficial del 20 de enero de 1988, que da origen al actual Instituto con el tamaño y cobertura que hoy le conocemos, absorbiendo a todos los entes previsionales, entre ellos a los tres principales como lo eran el Servicio de Seguro Social, la Caja de Previsión de Empleados Particulares y la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas.

2.1. Funciones

De acuerdo al citado D.L. N° 3.502, el INP es el organismo encargado de las siguientes funciones:

- a) Administrar el Antiguo Sistema de Pensiones, canalizar el aporte fiscal necesario para el oportuno cumplimiento de los compromisos previsionales adquiridos y futuros, y del cálculo, emisión y pago de los Bonos de Reconocimiento.
- b) Ejercer la administración pública del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido por la Ley N° 16.744, en conjunto con el Sistema Nacional de Servicios de Salud, respecto de trabajadores cuyas empresas no se encuentren adheridas a alguna Mutualidad de Empleadores.
- c) Participar en el otorgamiento y pago de las asignaciones familiares y en el pago de subsidios de cesantía.
- d) Realizar el pago del subsidio familiar y pensiones asistenciales.

Con el fin de situar al lector respecto de la población que atiende el INP en los diversos ámbitos –que no solo incluye los servicios sociales–, en el Cuadro N° 1 se muestra la población afiliada y beneficiaria en los años 2002 a 2004:

2.2. Estructura

Para realizar tales funciones y conforme a su estatuto orgánico, contenido en el DFL N° 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Instituto cuenta con la siguiente estructura:

- a) La Dirección Superior del Servicio radica en un director, quien tiene la representación legal, judicial y extrajudicial del mismo.
- b) El nivel central está dotado de unidades con categoría de departamentos: Legal, de Operaciones, de Finanzas, de Administración, y de Sucursales y de Administración.
- c) Acorde con el proceso de regionalización del país, el Instituto cuenta con Direcciones Regionales radicadas en la ciudad cabecera de cada una de las 13 regiones.

Cuadro N° 1
Población afiliada y beneficiaria INP

Población	2002	2003	2004
Pensionados	886.428	825.522	820.777
Imponentes	168.165	167.447	156.804
Trabajadores dependientes	128.305	125.505	117.003
Trabajadores independientes	39.860	41.942	39.801
Empleadores (DATEP)*	385.938	393.170	393.365
Trabajadores afiliados (DATEP)*	911.847	995.886	1.032.902
Pensionados leyes especiales	48.390	49.154	52.284
Beneficiarios pensiones asistenciales	372.247	382.784	372.838
Beneficiarios Subsidio Único Familiar	454.754	434.665	429.942
Número de asignaciones familiares pagadas	998.957	997.101	994.378

Fuentes: Balances de gestión integral del INP.

Boletín estadístico Superintendencia de Seguridad Social, año 2004.

DATEP: Departamento Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2.3. Programas y beneficios

Si bien el Decreto Ley N° 3.502 estableció en términos taxativos las funciones que le compete expresamente desarrollar al Instituto, la Dirección Superior definió como Misión para este organismo: "Participar activa e integralmente en el sistema de Seguridad Social para contribuir a un desarrollo con equidad, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores a lo largo de su ciclo laboral, de los adultos mayores y de las personas con discapacidad y en situación de extrema pobreza. Desarrollando procesos internos impecables, con un avanzado componente tecnológico y con altos estándares en la calidad de

atención, eficiencia y seguridad". Del enunciado de la Misión del Instituto se desprende el origen de los servicios sociales.

Adicionalmente, cabe señalar que entre los objetivos estratégicos de este organismo se encuentra el de: "Promover la integración social de los adultos mayores y personas con discapacidad a través de programas y beneficios sociales".

Por otra parte, las ex Cajas de Previsión, de las cuales el INP es su continuador, realizaban, además de la administración de las prestaciones económicas, una serie de acciones complementarias al otorgamiento de la pensión y relacionadas con la calidad de vida de los pensionados. Estas actividades, enmarcadas en lo que son los servicios sociales, las realiza el Instituto coordinándose con entidades públicas y privadas, entre ellas las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

El año 1997 el INP creó una unidad especial denominada División de Servicios Sociales, dirigida a coordinar y desarrollar programas y acciones con el objeto de favorecer la integración de sus pensionados y usuarios adultos mayores y personas con discapacidad del país, de los cuales cerca del 80% de ellos se encuentran vinculados al Instituto, en el entendido que estos sectores de personas se encontraban, por diversas condicionantes, en situación de vulnerabilidad.

Posteriormente, en el año 2002, esta unidad pasa a ser la División de Programas y Beneficios Sociales, la que tiene a su cargo las tareas de implementar diversas estrategias de intervención mediante el desarrollo de programas y acciones focalizadas hacia los pensionados y usuarios adultos mayores del INP a lo largo del país, a fin de mejorar la calidad de vida de los adultos mayores pensionados favoreciendo su integración social y envejecimiento exitoso.

Los destinatarios de estos programas y beneficios son el universo de los pensionados adultos mayores con los que el INP trabaja, equivalente, como ya se expresara, a alrededor del 80% de la población adulta mayor de Chile.

El INP realiza su trabajo en complementariedad con el ámbito público y privado, desarrollando acciones que fomenten la participación e integración social de los pensionados adultos mayores, reconociéndolos como personas vigentes que pueden “seguir haciendo, aprendiendo y aportando”, y que solo necesitan espacios y oportunidades, concibiendo así una idea distinta a la que se posee acerca del envejecimiento.

En concordancia con lo antes señalado, a través del tiempo el INP ha diseñado diversos programas de beneficios sociales, a cargo de la División de Programas y Beneficios Sociales de este organismo. Ellos son los siguientes:

2.3.1. Del lápiz a las teclas

Dirigido a la población pensionada del INP adulta mayor y con discapacidad, a través de la palabra escrita y la alfabetización digital, que cuenta con talleres donde se enseña a escribir a personas analfabetas y se dictan clases de computación.

Este programa comprende los talleres que se citan a continuación:

a) Lectoescritura

Son talleres educativos de 48 sesiones (96 horas), que se desarrollan en sesiones de 2 horas cada una, en un periodo máximo de 6 meses. Se llevan a cabo a nivel nacional, iniciándose en abril y mayo.

Dirigido a los adultos mayores pensionados analfabetos (sin escolaridad) o funcionales (por desuso), con el objetivo de ayudarlos a insertarse mejor en la sociedad, aumentando sus capacidades de expresión escrita y mejorando su motricidad, lo que repercute en mayor autonomía y valencia. La capacitación se realiza a partir del manual “Aprendiendo un poco más cada día”, que consta de un texto para el participante y una guía para el facilitador, con una metodología especialmente diseñada para trabajar y enseñar a adultos mayores.

b) *Reactivando la palabra*

Tiene como objetivo reactivar y reforzar la capacidad de la palabra oral y escrita, la comprensión lectora y la creatividad de los adultos mayores, a través de talleres de expresión literaria en diversas modalidades como cuenta cuentos, poesía, composición, etc.

Para el desarrollo de este taller se ha configurado el “Manual para el facilitador”.

Su duración es de 16 sesiones de 2 horas cada una.

Está dirigido a los pensionados adultos mayores alfabetos.

c) *Internet*

Taller de alfabetización digital de 9 sesiones de 2 horas cada uno.

Es un curso de alta demanda que permite a los pensionados obtener destrezas en el uso del computador para navegar en internet y usar el correo electrónico. El aprendizaje permite un mejor desarrollo de la autonomía, al lograr mayor integración a la sociedad actual. Quienes participan de estos talleres aprenden en base al manual “El mundo a un clic de distancia”, con una metodología especialmente diseñada para trabajar con adultos mayores.

Está dirigido a los pensionados adultos mayores que sepan leer y escribir.

d) *Procesador de textos Word*

Taller de alfabetización digital de 7 sesiones de 2 horas cada una.

En este curso se entregan elementos básicos para el uso de este procesador de textos; está diseñado especialmente para la tercera edad y está orientado a quienes gustan de escribir. Los participantes utilizan un manual que les permite obtener herramientas básicas para trabajar con este procesador de textos.

Está dirigido a los pensionados adultos mayores que sepan leer y escribir.

2.3.2. *Expresión y desarrollo personal*

Este programa nace el año 2005 y se orienta al fortalecimiento y estimulación de las capacidades creativas, el pensamiento y la memoria. Se compone de tres talleres:

a) Bailes de salón

Es una actividad que convoca a muchos adultos mayores y que colabora a su socialización a partir de la interacción en torno a la música que ha marcado la época que los mismos adultos mayores han definido como propia.

b) Pintura

Taller que contribuye directamente al desarrollo personal de los participantes mediante el despliegue de las potencialidades artísticas en el ámbito de la pintura, además de ser un importante generador de procesos creativos.

c) Rompiendo mitos

En este taller se abordan tres temáticas fundamentales para los adultos mayores: la memoria, la sexualidad y el duelo, lo que constituye una experiencia innovadora dentro de las líneas habituales de trabajo con adultos mayores. En base a estos tres temas, se busca cuestionar los mitos asociados a la vejez, desde la perspectiva de los propios adultos mayores, con lo que se estimula la reflexión personal y en grupo.

2.3.3. *Gente activa*

Es un programa orientado a la promoción de la salud que facilita el acceso a la realización de actividad física mediante el desarrollo de actividades deportivo-recreativas en

las dependencias del INP y de organizaciones colaboradoras, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la población beneficiaria y favoreciendo la mantención y/o recuperación de su autonomía.

Su objetivo es mejorar la capacidad aeróbica, fuerza muscular y la coordinación.

Estos talleres consistentes en gimnasia para el adulto mayor, gimnasia entretenida, tai-chi, yoga, entre otras, están a cargo de un profesor de educación física o un monitor.

Tienen una duración de 4 meses, de 2 sesiones a la semana, y se desarrolla en todas las regiones del país.

El programa se realiza en conjunto con el Servicio Nacional del Adulto Mayor, con fondos institucionales transferidos desde esta institución.

Está dirigido a hombres y mujeres adultos mayores o discapacitados, pensionados del INP.

2.3.4. Actividades de recreación, cultura y ocio

Se orienta al desarrollo de actividades para fomentar el buen uso del tiempo libre, como promoción turística, espectáculos y talleres. Estas acciones están destinadas a generar instancias que permitan mostrar los talentos y desarrollar la creatividad de los pensionados.

Se destacan, entre ellas, el festival de la voz y el concurso nacional de pintura para adultos mayores pensionados del INP.

Asimismo se desarrollan eventos culturales tales como ciclos de cine, teatro y música.

Cabe también señalar que son parte integrante de este quehacer los talleres que recogen las particularidades e intereses regionales y locales, entre los que se cuentan talleres de manualidades, carpintería, cocina y otros.

2.3.5. Casas de Encuentro

Desde el año 1999 se han implementado casas del INP donde los adultos mayores pueden encontrar un espacio propio donde pueden realizar sus actividades propiciando con ello su integración social; en ellas se desarrollan los programas existentes a nivel nacional.

Actualmente la institución cuenta con 27 Casas de Encuentro para adultos mayores pensionados, las que se reparten a lo largo del territorio nacional, según se muestra en el Cuadro N° 2.

Cuadro N° 2
Casas de Encuentro por región

Región	Ubicación por ciudad
I	Arica
II	Antofagasta, Tocopilla, Quillagua
III	Copiapó
IV	Coquimbo, Illapel
V	San Antonio, Valparaíso, Quillota y Viña del Mar
VI	San Fernando
VII	Curicó, Cauquenes y Constitución
VIII	Lota y Chillán
IX	Angol y Temuco
X	Valdivia
XI	-
XII	Punta Arenas
R.M.	San Pablo y Amunátegui, La Perla, San Bernardo, Buin, Puente Alto y Melipilla
Total	27

El Cuadro N° 3 presenta el número de actividades y participantes de las Casas de Encuentro (CDE) desde el año 2002 al 2005.

Cuadro N° 3
Estadísticas de actividades y participantes

Años	Número de casas	Número de actividades	Número de participantes
2002	11	n. d.	19.783
2003	16	1.734	44.586
2004	19	1.329	30.446
2005	27	1.208	35.799

n.d. : no disponible

2.3.6. Trabajo con organizaciones

Se busca generar iniciativas que fomenten y fortalezcan la organización de adultos mayores, como una forma de facilitar su acceso en igualdad de oportunidades a la oferta existente y con ello propender a un envejecimiento activo, participativo y exitoso. Para el logro de esto, se desarrollan encuentros regionales de organizaciones de dirigentes de pensionados, en los que se les capacita en base al manual "Fortaleciendo la organización".

Se actúa como canal de comunicación entre las organizaciones de adultos mayores pensionados del INP, atendiendo a las 940 organizaciones regionales acreditadas, de las cuales 55 son de carácter nacional, otorgándoles atención personalizada, capacitación para dirigentes, apoyo a congresos y asambleas, en temas como resolución de conflictos, oratoria, liderazgo, presentaciones exitosas y redacción y estilo.

2.3.7. Discapacidad

El INP se vincula con aproximadamente 350.000 personas que reciben pensiones de régimen y asistenciales cuyo origen es invalidez, entregándoles atención personalizada a ellos o sus representantes, en los distintos lugares de atención con que cuenta la institución: 64 sucursales, 101 plazas bancarias, 74

centros de atención, además de centros de pagos rurales a lo largo del país.

Desde el año 1999 la División Programas y Beneficios Sociales desarrolla acciones dirigidas a este grupo, especialmente como intermediador en la gestión de ayudas técnicas y en la preocupación por la mejora en la atención de público.

Para contribuir al desarrollo de oportunidades y mejora en la calidad de vida de los pensionados y usuarios del INP que presentan algún grado de discapacidad se desarrolla un programa de acceso a ayudas técnicas, el cual, mediante un convenio de colaboración con el Fondo Nacional de la Discapacidad (Fonadis), actúa como intermediario en la entrega en comodato de las citadas ayudas técnicas (sillas de ruedas, bastones, lentes intraoculares, audífonos, etc.) a personas con discapacidad; las cuales son financiadas por Fonadis.

Además de las acciones antes mencionadas, se realizan distintos programas de capacitación a funcionarios que atienden público en temas específicos de discapacidad. Durante el año 2005 se dictó un curso vía e-learning a 526 funcionarios, basados en el manual "La empatía hace la diferencia", creado con el fin de facilitar y mejorar la atención a personas con discapacidad.

2.3.8. Prevención y difusión

Como una forma de contribuir a una mejora integral de la calidad de vida de los pensionados, desde el INP se desarrollan campañas y operativos de salud orientados a entregar capacitación, información y controles médicos a los pensionados, entre las cuales se destacan "Por un corazón saludable", destinado al control de la presión arterial, y operativos oftalmológicos y de prevención de cáncer prostático. También se colabora con el Ministerio de Salud para la campaña de vacunación antiinfluenza, mediante la cual se vacuna la mayoría de los pensionados del INP.

Estas campañas han logrado llegar directamente a más de 140.000 pensionados.

Otra de las campañas que ha llevado a cabo el INP es la llamada “Chile te abriga”, realizada desde el año 2003 durante mayo y junio, con el objetivo de promover una actitud solidaria hacia las personas de la tercera edad y brindar una ayuda concreta a aquellas en condición más vulnerable en los meses de invierno. En el invierno del año 2005 se reunieron 55.680 frazadas nuevas a lo largo del país, destinadas a adultos mayores de más escasos recursos.

2.3.9. Turismo

El INP, ha generado ofertas interesantes en materia de turismo, a través de convenios con empresas como Navimag, Aguas Calientes, Programa de vacaciones tercera edad (Sernatur), Quinamávida, Turismo Tres, Años Dorados en Cartagena. El adulto mayor puede acceder a diferentes paquetes turísticos a precios preferenciales.

2.3.10. Tarjeta pensionados

El INP, a través de convenios con diferentes empresas, genera condiciones preferenciales a los pensionados al momento de adquirir algún servicio o producto, como la obtención de descuentos y/o atención especial. Esto se realiza a través de una tarjeta de identificación personal e intransferible denominada TIP, que el Instituto entrega a sus pensionados a través de las sucursales y centros de atención.

Algunas de las empresas con convenio son: Diario *El Mercurio*, Farmacia Cruz Verde, Lipigas, Tur Bus, Compañía de Seguros las Américas, etc.

2.3.11. Apoyo a organizaciones sociales de personas con discapacidad

Consiste en la asesoría permanente que se le entrega a las asociaciones de pensionados, organizaciones de adultos mayores y organizaciones de personas con discapacidad. El apoyo prestado consiste en coordinar y canalizar los intereses de las organizaciones a las instancias correspondientes, asesorar la elaboración de proyectos concursables privados y gubernamentales, capacitar a través de talleres informativos en temas como seguridad social y potenciar y fortalecer la organización como instrumento generador de bienes y servicios.

2.4. Organismos contralores

Corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social la fiscalización integral del INP, sin perjuicio de las facultades propias de la Contraloría General de la República. La primera fiscaliza al Instituto dentro del amplio marco de competencia que le otorga su ley orgánica y otras disposiciones complementarias, alcanzando principalmente al área de beneficios de general aplicación como las pensiones, asignación familiar y subsidio de cesantía, y otros correspondientes a los trabajadores del sector privado. A su vez la fiscalización de la Contraloría se extiende a todo lo relativo a su accionar como institución estatal y, en lo previsional, a lo relacionado con los regímenes y beneficios previsionales de los funcionarios públicos y con la correcta aplicación de los aportes fiscales que se le otorgan.

2.5. Financiamiento

Para solventar las diferentes obligaciones originadas en su operación como en sus beneficios, el Instituto cuenta con diversas fuentes de financiamiento, siendo las más relevantes las cotizaciones de sus imponentes activos y pasivos, los aportes de los fondos comunes para beneficios y los provenientes del Fisco.

El INP no cuenta dentro de su presupuesto con un ítem o partida específica para financiar las actividades relacionadas con los diversos programas de servicios sociales antes descritos, sino que estas se llevan a cabo en conjunto con otras instituciones como el Ministerio de Salud, Servicio Nacional del Adulto Mayor y también mediante convenios con entidades como las Cajas de Compensación de Asignación Familiar; además, como ya se expresara en la descripción de los beneficios, algunas de las actividades se realizan en las casas de encuentro a lo largo del país u otras dependencias del INP.

2.6. Estadísticas

Las estadísticas más relevantes del número de participantes en cada una de las actividades desarrolladas por el INP en materia de servicio social se presenta en los Cuadros N° 4 al N° 6.

Cuadro N° 4
Participantes de los programas
“Del lápiz a las teclas” y “Expresión y desarrollo personal”

Año	Participantes
2002	3.983
2003	4.972
2004	6.729
2005	8.625 (al 30.11.05)

Cuadro N° 5
Cobertura programa “Gente activa”

Año	Participantes
2002	-
2003	2.613
2004	9.338
2005	13.689 (al 30.11.05)

Cuadro N° 6
Cobertura regional del "Programa de actividades orientadas a la recreación, cultura y ocio".
Al 30 de junio de 2005.

Región	Participantes
I	5.082
II	8.269
III	16.259
IV	11.937
V	11.973
VI	12.352
VII	3.427
VIII	30.931
IX	26.202
X	10.900
XI	3.349
XII	3.364
R.M.	12.430
Total	116.475

En cuanto a capacitación a organizaciones, al 31.08.05 se han capacitado 433 organizaciones; en materia de discapacidad, al 31.08.05 se han entregado 59 ayudas técnicas, y en prevención y difusiones se han desarrollado campañas de salud que han beneficiado a 140.000 pensionados aproximadamente por año.

2.7. Comentarios

El origen de la seguridad social derivó principalmente en dos grupos de prestaciones dirigidas a cubrir las necesidades de ingreso con ocasión de la enfermedad, invalidez, vejez o muerte, por una parte; y la prevención, curación y rehabilita-

ción de la salud, por otra. Para ello, se crearon instituciones que sobre la base de un marco jurídico específico organizaron la administración de dichas prestaciones. Estas instituciones, en la medida que fueron evolucionando, crearon diversos beneficios dirigidos a satisfacer necesidades de sus afiliados, beneficios que hoy se identifican como servicios sociales.

Las transformaciones de la seguridad social ocurridas durante el último cuarto de siglo implicaron, entre otros aspectos, una especialización de los administradores de las prestaciones. En particular, las Cajas de Compensación se orientaron como entidades dirigidas a la provisión de servicios sociales.

Si bien el INP participó de las transformaciones señaladas, especializándose en la administración de pensiones del sistema antiguo y la ley de accidentes del trabajo para las empresas que no optan por afiliarse a una Mutualidad, ha mantenido e incrementado un conjunto de servicios sociales para su afiliados. Es necesario señalar que los afiliados a esta institución, por su carácter de trabajadores dependientes y pensionados, tienen el derecho de afiliarse a las Cajas de Compensación, que son entidades orientadas a la provisión de servicios sociales.

3. CAJA DE PREVISIÓN DE LA DEFENSA NACIONAL

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es una institución autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyas funciones principales son:

- Pagar las pensiones de retiro y montepío del personal sometido a su régimen.
- Administrar el régimen de salud establecido en la Ley N° 12.856 al cual están afectos los imponentes y los pensionados que cotizan al Fondo de Medicina Curativa y al Fondo Solidario.
- Pagar los beneficios de desahucio y gastos de funerales que correspondan a sus imponentes.

- Conceder y pagar los beneficios facultativos consistentes en préstamos de auxilio, habitacionales, para sedes sociales y las prestaciones de asistencia social que consulta su norma orgánica.

Por otra parte este organismo ha establecido su Misión institucional que expresa: “Contribuir a satisfacer las necesidades de seguridad social integral del personal afecto al régimen previsional de las Fuerzas Armadas, sobre la base de un sistema de reparto y mediante las siguientes prestaciones de carácter solidario: pago de pensiones, asistencia financiera, prestaciones de salud, bonificaciones de los gastos de salud y programas de asistencia social”.

De acuerdo al artículo 101 de la Constitución Política, las Fuerzas Armadas están integradas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Por consiguiente, el régimen previsional de las Fuerzas Armadas se aplica a los siguientes personales:

- Personal de las Plantas de las Subsecretarías de Guerra, Marina y Aviación.
- Personal de las Plantas de Oficiales, del cuadro permanente y gente de mar y de empleados civiles, contenidas en el Estatuto incluido en el DFL N° 1, de la Subsecretaría de Guerra, de 1968, y en la Ley N° 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas.
- Personal de Reserva llamado al servicio activo.
- Alumnos de las Escuelas Institucionales de las Fuerzas Armadas, aunque no sean personal de planta.
- Personal que al 11 de noviembre de 1985, fecha de vigencia de la Ley N° 18.458, le era aplicable el régimen previsional de las Fuerzas Armadas en virtud de disposiciones legales especiales. En tal situación se encuentran los funcionarios en servicio a dicha data en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, en la Dirección de Previsión de Carabineros y grupos de funcionarios a contrata de las instituciones armadas, de sus organismos o empresas.

La Caja otorga las siguientes prestaciones:

- Pensiones:
 - a) Por inutilidad
 - b) Por retiro
 - c) De montepío.
- Desahucio
- Indemnización por fallecimiento
- Asignación de funerales
- Salud:
 - a) Personal en servicio activo
 - b) Sector pasivo
- Otras prestaciones:
 - a) Préstamos a personal en servicio activo y pensionados.
 - b) Beneficios de asistencia social.

Con el fin de situar al lector respecto de la población que atiende CAPREDENA, en el Cuadro N° 1 se muestra el número de pensionados en el periodo 2000 a 2004, información obtenida de los Boletines Estadísticos de la Superintendencia de Seguridad Social.

Cuadro N° 1
Pensionados CAPREDENA
Años 2000-2004

Tipo	2000	2001	2002	2003	2004
Antigüedad	49.748	51.163	53.078	55.153	57.059
Invalidez	6.220	6.288	6.398	6.398	6.397
Otras	874	866	859	847	823
Viudez	18.481	18.721	18.831	18.898	18.971
Orfandad	12.160	12.570	12.943	13.318	13.692
Totales	87.483	89.608	92.056	94.614	96.942

El régimen de salud de las Fuerzas Armadas se encuentra dividido operacional y financieramente, según se trate de personal en servicio activo o en retiro, sin perjuicio de que, por aplicación de la Ley N° 19.465, el personal en retiro pueda mantener o acceder al régimen de la institución de su procedencia.

Régimen de salud del personal en servicio activo

El régimen reconoce los siguientes beneficios al personal afecto:

- Mantiene su remuneración total mientras dure la enfermedad.
- Asistencia médica preventiva y curativa para el imponente y sus causantes de asignación familiar. El costo de las atenciones es bonificado en un 100% para el personal (gratuito) y en un 50% para los causantes de asignación familiar.

Las prestaciones de salud son otorgadas por la respectiva institución de las Fuerzas Armadas (Servicios de Sanidad), con cargo a los Fondos de Salud que existen en cada una de ellas.

Cada una de las ramas de la Defensa Nacional cuenta con un Fondo de Medicina Curativa (FMC) y de Medicina Preventiva (FMP) financiados con las siguientes cotizaciones y aportes:

- Empleador: 1,5% de las remuneraciones al FMC.
1,0% de las remuneraciones al FMP.
- Personal: 5,5% de las remuneraciones al FMC.
- Caja de Previsión: 17,5% del rendimiento de la imposición para salud de los pensionados que coticen en el fondo que administra CAPREDENA, repartido en proporción a las atenciones prestadas a aquellos por los establecimientos hospitalarios de cada institución.

Además, los recursos del FMC se incrementarán con la cotización y aporte de los pensionados que se mantengan en el sistema o que opten por este .

Los recursos que faltaren son provistos con cargo a los presupuestos de la institución respectiva.

Régimen de salud del sector pasivo

Los pensionados imponentes de CAPREDENA tienen derecho a prestaciones de salud para ellos y sus causantes de asignación familiar, las que son otorgadas por la Caja con cargo al Fondo de Medicina Curativa. Las prestaciones consisten en atención médica, quirúrgica, dental, hospitalización, farmacia, provisión de artículos ortopédicos, ópticos y prótesis en una gama amplia de atenciones, concedidas en los propios Centros de Salud de la Caja, en los Establecimientos de Salud de las Fuerzas Armadas y de los Servicios de Salud, como también a través de convenios con profesionales, clínicas, laboratorios y farmacias y otras entidades afines del sector privado.

La Caja bonifica el costo de las prestaciones, en porcentaje variable según tipo y modalidad de atención, siendo el resto de cargo del usuario.

El imponente, para financiar la parte de su cargo, puede solicitar un préstamo que reintegra con un alcance máximo del 20% de su pensión.

Adicionalmente, cabe señalar que la Ley N° 19.465, publicada en el Diario Oficial del 2 de agosto de 1996, otorgó a los pensionados la opción por los siguientes sistemas de salud:

- Continuar afecto o incorporarse al régimen de prestaciones de salud de la rama de las Fuerzas Armadas en que prestó servicios, con una bonificación no inferior al 75% del valor de la prestación para el imponente ni inferior al 50% de dicho valor para sus cargas familiares legales.
- Afiliarse o permanecer en el régimen administrado por CAPREDENA antes descrito.

- Elegir otros sistemas de salud, sea estatal (FONASA) o privado (ISAPRE).

Como consecuencia de lo anterior, a diciembre del año 2000, del total de pensionados, un 44,3% cotiza en los fondos de las Fuerzas Armadas; un 54,3% al Fondo de Salud CAPREDE-NA, un 0,5% en ISAPRE y un 0,9% en FONASA.

En general, el régimen de salud del sector pasivo tiene una gama amplia de opciones y alcanza a una cobertura significativa, tanto cualitativa como cuantitativamente, contando el usuario con mecanismos expeditos y sustancialmente bonificados para acceder a las prestaciones requeridas, según la cobertura del régimen de su elección.

La Caja administra un Fondo de Medicina Curativa que cuenta con las siguientes cotizaciones y aportes:

- Pensionados: 6 % de su pensión de retiro o montepío.
- Caja : Aporte determinado en su presupuesto.
- Fisco: % de las pensiones de retiro y montepío pagadas por la Caja.
- Otros: Recuperaciones de préstamos médicos concedidos por el Fondo.

La Caja debe remitir la tasa de cotización de los pensionados (6%) y del Fisco (1%) al régimen de salud por el que este haya optado (rama institucional, FONASA, ISAPRE, según corresponda).

3.1. Programas y beneficios

La Caja, de acuerdo a su normativa orgánica, administra u otorga un conjunto de beneficios de diversa naturaleza que, si bien no son propios de un régimen previsional, se les inserta dentro del concepto de prestaciones sociales y asistenciales, y los que para efectos de este libro se consideran servicios sociales. Ellos alcanzan tanto a sus imponentes activos como pasivos y son los siguientes:

3.1.1. Préstamos al personal

Estos préstamos están dirigidos a satisfacer necesidades del personal en servicio activo y pensionados.

a) De auxilio

Monto en dinero de libre disposición para el usuario, reajutable en función de la Unidad de Fomento o no reajutable, pagadero en 10 cuotas mensuales con un interés que para el año 2004 fue de 4% anual.

Requisitos

- Contar con un mínimo de 5 años de imposiciones efectivas en la Caja.
- Los imponentes que tengan menos de 20 años de servicios efectivos, deberán contar con un aval que cumpla la condición de ser pensionado o tenga derecho a pensión en la Caja.
- En caso de haber sido beneficiado anteriormente con un préstamo de auxilio, se requiere que hayan transcurrido tres meses desde el pago total del crédito anterior.

b) Habitacionales

Para adquisición de vivienda, ahorro previo (subsidio habitacional); construcción en sitio propio del imponente; ampliación o reparación de vivienda propia o del cónyuge; reajustabilidad en Unidades reajustables con un interés del 4,5% anual compuesto.

Requisitos

- Ser imponente, pensionado o montepiado de la Caja.
- No haber obtenido antes en la Caja algún tipo de préstamo hipotecario ni haber sido favorecido por la institución con la venta o asignación de una vivienda.

- En caso de préstamos de reparación, solo se puede solicitar otro del mismo tipo siempre que hayan transcurrido dos años desde el pago total del préstamo anterior.

c) *Para sedes sociales*

A organizaciones de imponentes en retiro o montepiados con personalidad jurídica.

3.1.2. Beneficios sociales

A los adultos mayores, personas discapacitadas y menores de edad, de acuerdo a su situación particular y previa evaluación social, se les puede otorgar algunos de los siguientes beneficios, todos los cuales tienen como objetivo contribuir a dar respuestas institucionales a necesidades básicas y a elevar la calidad de vida del o los beneficiarios.

- Colocaciones familiares.
- Ayudas intrafamiliares.
- Complementación pago de colegiaturas.
- Cursos de capacitación.
- Talleres de desarrollo personal y recreación.
- Ayudas en vestuario.
- Ayudas por siniestros, incendios, sismo o inundaciones.

Para financiar estas prestaciones sociales se dispone de un presupuesto a nivel nacional, para el año 2005, de \$ 183.879.480.

Los programas específicos para cada tipo de beneficiario son:

a) *Programa ancianos*

Incluye atención social integral al imponente de edad avanzada y situación socioeconómica, física y psíquica precaria.

Para estos efectos, CAPREDENA cuenta con dos Centros de Rehabilitación, cuya orientación está fundamentalmente dirigida a la rehabilitación y recuperación de salud de adultos

mayores. Ambos establecimientos tienen autorización sanitaria como establecimientos de salud.

Además de atender a la población beneficiaria del sistema de salud de CAPREDENA, ambos centros están abiertos a la atención de pacientes de la comunidad y de otros sistemas de salud. Las principales características de estos centros se presentan a continuación:

- Centro de Rehabilitación de La Florida “Sargento Segundo Irene Morales”

Este centro cuenta con 220 camas en 2 servicios clínicos. Servicio de medicina y rehabilitación con 260 camas y Servicio de Salud Mental con 60 camas.

La función principal de este centro es la rehabilitación de la salud de pacientes adultos mayores, convalecientes de patologías agudas o intervenciones quirúrgicas que requieren de una rehabilitación y recuperación funcional, antes de ser derivados a sus domicilios. También atiende la recuperación y estabilización de cuadro crónicos con componente nutricional, de pacientes que luego pueden ser derivados a sus domicilios.

El establecimiento cuenta con un equipo multiprofesional compuesto por médicos especialistas, enfermeras, kinesiólogos, nutricionistas, sicólogos, odontólogos y el personal auxiliar necesario para el cumplimiento de sus funciones y residencia médica permanente.

- Clínica Geriátrica de Limache

La clínica tiene capacidad de 130 camas y su función está orientada a la atención principalmente de pacientes adultos mayores crónicos, que requieren de estabilización y rehabilitación de sus funciones motoras, cognitivas y de actividades para la vida diaria. Cuenta del mismo modo con un equipo multiprofesional y técnico. Además, tiene actividades de consulta ambulatoria principalmente para el control y seguimiento de los pacientes.

El sistema de salud de CAPREDENA financia con bonificaciones que alcanzan en promedio 40% a 50% el valor de los servicios y en porcentaje variable el costo de los medicamentos de estas hospitalizaciones, otorgando, en la mayoría de los casos, préstamos de salud por la parte no bonificada. Para los pacientes de otros sistemas y los de la comunidad, existen tarifas de Arancel y Paquetes de Prestaciones cuyos valores deben ser consultados directamente a las direcciones de los establecimientos.

Para la ubicación de adultos mayores que requieren permanecer en Casas de Reposo, Centros de Larga Estadía o Clínicas Psiquiátricas, la institución no dispone de instalaciones propias, como tampoco ha establecido convenios con algunas en particular, para asegurar el acceso de los usuarios a la que estimen más adecuada y conveniente de acuerdo a sus intereses, preferencias y costos.

Para orientar a las personas que precisan de estos servicios se dispone de un registro de Casas de Reposo, Centro de Larga Estadía y Clínicas Psiquiátricas, a las cuales se ha verificado que cumplan con la normativa sanitaria y los permisos correspondientes, situación que se chequea cada 6 meses, para asegurar que conserven la legalidad en su funcionamiento. Este listado constantemente se incrementa con el ofrecimiento que realizan los representantes legales de dichas instituciones o bien por el aporte que realizan los propios usuarios que han seleccionado otra que no estaba considerada en dicho listado. También se utiliza el Registro de Centros de Larga Estadía del SENAMA, para ofrecer una mayor gama de alternativas.

CAPREDENA a través del Departamento de Asistencia Social de la Casa Matriz y los Subdepartamentos de Asistencia Social de las Agencias Regionales, y previa evaluación social del caso, puede financiar parte de los gastos de estadía de los beneficiarios en Casas de Reposo, Centro de Larga Estadía y Clínicas Psiquiátricas. Para estos efectos se dispone de un presupuesto a nivel nacional.

Los valores máximos mensuales del financiamiento institucional que se le puede otorgar a un beneficiario están dados por Resolución Exenta N° 1.021 del 03.05.2005 (última vigente), siendo estos:

Complementación estadía Casa de Reposo	
• Ancianos normales	\$ 80.000
• Pacientes psiquiátricos y ancianos incapacitados	\$ 120.000
• Ancianos inutilizados	\$ 80.000
Complementación estadía de pacientes en Clínicas Psiquiátricas	\$ 140.000

De acuerdo al Reglamento de Beneficios de Asistencia Social (CPDN. I-I084 del año 2001), se establece que si el beneficiario no tiene cargas familiares debe destinar el 60% del saldo fijo de la pensión (total pensión menos descuentos legales), previa autorización por escrito del mismo o de su representante legal o apoderado. En casos calificados y previa evaluación técnica se podrá autorizar un aporte menor a lo señalado.

Si el imponente tuviere cónyuge o hijos que vivan a sus expensas, o si se tratare de internar a estos cuando se encuentren incapacitados física o psíquicamente, este deberá aportar un porcentaje de su pensión, el que se determinará previa evaluación social.

Requisitos

- Tener la calidad de titular de pensión de retiro, montepío o carga familiar reconocida en CAPREDENA.
- Certificado médico para acreditar discapacidad o enfermedad mental.
- Selección de parte del beneficiario, familiar directo, apoderado o representante legal de la casa de reposo o institución a la que ingresará el paciente.
- Acreditación que el establecimiento cumple con la normativa legal vigente, si no estuviere validado anteriormente.

- Evaluación e informe de Asistente Social institucional tratante.
- Firmar formulario de ingreso y copago.
- Presentar mensualmente boleta o factura a nombre del beneficiario por el monto del aporte institucional, lo que no se les exige a las instituciones de beneficencia como Fundación Las Rosas, CONAPRAN, Hogares Religiosos y otros que legalmente están eximidos para emitir esta documentación.

b) Programa menores

Con respecto a los menores de edad, existen los beneficios de Complementación Internado para Menores Normales e Incapacitados, cada uno con valores máximos mensuales de \$ 25.000 y \$ 38.000, respectivamente. Este beneficio está prácticamente en extinción, dado que la tendencia es ubicar a menores que presentan riesgos sociales en hogares sustitutos, por lo cual se puede cancelar el beneficio de Colocación Familiar por un monto máximo mensual de \$ 25.000 para niños normales y \$ 28.000 para infradotados.

c) Programa de inutilizados de segunda y tercera clase

Contempla bonificaciones extraordinarias de atenciones médicas, capacitación y préstamos especiales.

d) Programa de dializados y trasplantados

Orientado a quienes están en tratamiento o programas de tal tipo y consiste básicamente en bonificaciones extraordinarias a la atención, coordinación de adquisición de insumos y ayudas intrafamiliares.

3.1.3. Cuota funeral

Es un beneficio destinado a reembolsar los gastos funerarios, ocasionados por el fallecimiento de un imponente activo o beneficiarios de pensión de retiro y montepío. Este beneficio es equivalente al conocido como asignación por muerte.

Cuando esta asignación es cobrada por una asignataria de montepío, el beneficio es equivalente a un mes de remuneraciones o pensión de que gozaba o pudiera gozar el causante, con un mínimo de \$ 178.670 hasta el 30 de noviembre de 2004.

3.1.4. Centros recreacionales

Los imponentes, pensionados y montepiados tienen acceso a centros recreacionales y clubes asociados a personal del sector, de propiedad de las Fuerzas Armadas, los que son gestionados por las propias organizaciones. Están ubicados en el litoral central, Termas de Chillán, Pichidangui y otros. Los pensionados deben incorporarse previamente como socios del club, cancelar una cuota social y pagar los servicios consumidos.

3.2. Financiamiento

La Caja tiene presupuesto propio, el que está inserto en la Partida del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El financiamiento es diferente para cada una de las prestaciones que otorga, distinguiendo entre activos y pasivos.

Para financiar los préstamos y los beneficios de asistencia social, la Caja cuenta con los recursos del denominado Fondo Común, con el cual además se financian los aportes globales o porcentuales que efectúa la Caja a las prestaciones obligatorias y sus gastos de administración. Este Fondo cuenta con las siguientes cotizaciones:

Activos: 6% de las remuneraciones computables para el retiro.

Pasivos: 6% del total de las pensiones de retiro y montepío que paga la Caja.

3.3. Organismo contralor

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional, en su calidad de organismo descentralizado del Estado, está sujeta a la supervigilancia del Ministerio de Defensa Nacional y, en cuanto

a su accionar administrativo y financiero, a las atribuciones de control, fiscalización y examen de cuentas que la ley otorga a la Contraloría General de la República.

En el ámbito interno, la Caja cuenta con un Consejo que actúa como órgano consultivo, resolutorio y asesor de sus autoridades máximas.

Es necesario hacer presente que el carácter participativo de este Consejo tiene que ver con la concepción de caja de previsión que tuvo en sus orígenes.

3.4. Estadísticas

a) Préstamos

El Cuadro N° 2 presenta los datos asociados al número y monto de préstamos de auxilios entregados durante el período 2000-2004.

Cuadro N° 2
Préstamos de auxilio

Número	2000	2001	2002	2003	2004
Activos - Ejército	1.152	929	987	769	642
Activos - Armada	610	412	350	176	109
Activos - Fach	614	664	642	486	366
Activos - Asmar	1	0	1	0	0
Pensiones	17.693	16.500	17.706	17.948	19.133
Pensiones sede social	0	0	0	0	0
Activos-Subsecretarías	11	11	13	18	29
Total	20.081	18.516	19.699	19.397	20.279
Monto \$					
Activos Ejército	244.773.310	212.280.524	241.382.552	198.618.716	171.930.189
Activos Armada	160.824.510	109.636.838	96.763.984	46.433.259	29.638.787
Activos Fach	178.784.710	191.276.695	184.364.483	135.854.113	107.305.023
Activos Asmar	302.700	0	302.725	0	0
Pensiones	2.064.669.122	2.010.975.679	2.217.061.705	2.287.108.024	2.421.261.424
(Pensiones sede social)	0	0	0	0	0
Activos Subsecretarías	3.228.800	2.996.977	3.834.516	5.297.145	8.455.252
Total	2.652.583.152	2.527.166.713	2.743.709.965	2.673.311.257	2.729.590.675

El Cuadro N° 3 presenta la evolución que hubo durante el período 2000-2004 de los préstamos habitacionales según finalidad.

Cuadro N°3
Número de préstamos habitacionales según finalidad
2000-2004

Adquisición	2000	2001	2002	2003	2004
Activos - Ejército	134	103	132	79	96
Activos - Armada	80	78	51	51	32
Activos - Fach	50	61	42	50	49
Activos - Asmar	4	7	4	1	3
Pensiones	319	265	153	292	278
Pensiones sede social	0	0	0	0	0
Activos - Subsecretarías	0	0	1	2	0
Total Adquisición	587	514	383	476	459
Ampliación					
Activos - Ejército	3	3	2	3	3
Activos - Armada	3	1	2	0	1
Activos - Fach	0	5	2	0	0
Activos - Asmar	0	1	0	1	1
Pensiones	54	42	34	24	35
Pensiones sede social	0	0	0	0	0
Activos - Subsecretarías	0	0	0	0	0
Total Ampliación	60	52	40	28	40
Reparación					
Activos - Ejército	4	3	2	5	6
Activos - Armada	1	2	2	0	0
Activos - Fach	5	15	3	4	0
Activos - Asmar	0	1	1	0	1
Pensiones	228	156	163	180	188
Pensiones sede social	0	0	0	3	1
Activos - Subsecretarías	0	0	0	0	0
Total Reparación	238	177	171	192	196
Construcción					
Activos - Ejército	6	2	8	3	6
Activos - Armada	9	5	4	2	7
Activos - Fach	1	4	4	0	0
Activos - Asmar	1	0	0	0	0
Pensiones	9	9	5	12	6
Pensiones sede social	0	0	0	0	0
Activos - Subsecretarías	0	0	0	0	0
Total Construcción	26	20	21	17	19
Total	911	763	615	713	714

El Cuadro N° 4, por su parte, presenta los montos asociados a los referidos préstamos.

Cuadro N° 4
Monto de Préstamos Habitacionales
(en pesos)

Adquisición	2000	2001	2002	2003	2004
Activos - Ejército	1.959.084.105	1.497.684.047	1.964.782.153	1.155.735.380	1.435.033.658
Activos - Armada	1.162.811.308	1.104.620.904	722.568.000	713.810.000	453.514.000
Activos - Fach	765.078.000	873.986.241	660.459.000	814.222.000	815.491.000
Activos - Asmar	56.400.000	87.431.820	66.700.000	11.782.000	53.000.000
Pensiones	3.004.706.163	2.836.634.689	1.987.633.000	3.418.202.000	3.334.438.937
Pensiones sede social	0	0	0	0	0
Activos - Subsecretarías	0	0	18.000.000	28.700.000	0
Total Adquisición	6.948.079.576	6.400.357.701	5.420.412.153	6.162.451.380	6.111.477.595
Ampliación					
Activos - Ejército	8.209.000	12.000.000	8.000.000	11.553.000	11.986.000
Activos - Armada	12.000.000	4.000.000	8.000.000	0	4.000.000
Activos - Fach	0	18.620.000	7.300.000	0	0
Activos - Asmar	0	4.000.000	0	4.000.000	4.000.000
Pensiones	177.659.780	159.947.000	114.936.000	81.939.000	128.817.000
Pensiones sede social	0	0	0	0	0
Activos - Subsecretarías	0	0	0	0	0
Total Ampliación	197.868.780	193.567.000	138.236.000	97.492.000	148.803.000
Reparación					
Activos - Ejército	7.741.000	6.600.000	4.400.000	10.892.000	13.200.000
Activos - Armada	2.200.000	4.400.000	4.340.000	0	0
Activos - Fach	10.995.000	31.856.000	6.600.000	8.100.000	0
Activos - Asmar	0	2.200.000	2.200.000	0	1.670.000
Pensiones	396.418.114	291.128.000	277.253.000	317.168.000	344.770.000
Pensiones sede social	0	0	0	16.262.000	7.000.000
Activos - Subsecretarías	0	0	0	0	0
Total Reparación	417.354.114	336.184.000	294.793.000	352.422.000	366.640.000
Construcción					
Ejército	107.500.000	36.000.000	122.359.000	54.000.000	88.000.000
Activos - Armada	148.533.000	76.500.000	66.500.000	31.486.000	108.000.000
Activos - Fach	18.000.000	61.813.000	59.500.000	0	0
Activos - Asmar	15.000.000	0	0	0	0
Pensiones	93.375.000	111.600.000	58.493.000	147.461.000	82.972.000
Pensiones sede social	0	0	0	0	0
Activos - Subsecretarías	0	0	0	0	0
Total Construcción	382.408.000	285.913.000	306.852.000	232.947.000	278.972.000
Total	7.945.710.470	7.216.021.701	6.160.023.153	6.845.312.380	6.905.892.595

b) *Beneficios sociales*

El Cuadro N° 5 muestra la evolución de los préstamos otorgados para asistencia social durante el período 2000-2004.

Cuadro N° 5
Préstamos de asistencia social

Número	2000	2001	2002	2003	2004
Inutilizados	178	199	216	218	257
Ancianos e incapacitados	1.853	1.647	2.642	2.715	2.543
Menores	396	326	373	378	272
Otros	6.767	5.903	5.132	5.098	5.102
Total	9.194	8.075	8.363	8.409	8.174
Monto \$					
Inutilizados	10.810.723	10.265.909	10.261.544	10.470.981	12.644.665
Ancianos e incapacitados	115.036.166	85.200.884	132.446.831	133.998.136	129.833.006
Menores	24.938.057	16.676.068	18.725.015	18.196.818	13.454.312
Otros	406.407.661	298.878.017	261.158.894	251.088.295	262.262.287
Total	557.192.607	411.020.878	422.592.284	413.754.230	418.194.270

c) *Cursos de capacitación*

La Caja, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y desarrollo personal de sus beneficiarios, efectúa diversos cursos de capacitación.

El Cuadro N° 6 presenta el número de participantes y los montos asociados de cargo de CAPREDENA respecto de los beneficios de capacitación.

Cuadro N° 6
Capacitación

Capacitación en general	2000	2001	2002	2003	2004
Número de participantes	4.028	4.099	5.674	6.464	6.421
Gastos de cargo CAPREDENA \$	25.011.932	27.592.450	27.733.953	20.535.506	37.723.302

d) *Cuota funeral*

El Cuadro N° 7 presenta la evolución en el número y monto, durante el período 2000 a 2004, del beneficio por concepto de cuota funeral.

Cuadro N° 7
Cuota funeral

Número	2000	2001	2002	2003	2004
Casa Matriz	412	361	336	371	376
Agencias	727	781	800	882	845
Bancos	336	374	375	302	386
Total	1.475	1.516	1.511	1.555	1.607
Montos \$					
Casa Matriz	137.033.050	134.442.620	131.944.423	155.124.409	153.472.652
Agencias	176.478.277	198.417.325	200.767.594	236.028.835	236.832.659
Bancos	176.382.865	204.475.017	208.025.630	206.640.015	220.552.490
Total	489.894.192	537.334.962	540.737.647	597.793.259	610.857.801

3.5. Comentarios

El origen de la seguridad social derivó principalmente en dos grupos de prestaciones dirigidas a cubrir las necesidades de ingreso con ocasión de la enfermedad, invalidez, vejez o muerte, por una parte; y la prevención, curación y rehabilitación de la salud, por otra. Para ello, se crearon instituciones que sobre la base de un marco jurídico específico organizaron la administración de dichas prestaciones. Estas instituciones, en la medida que fueron evolucionando, crearon diversos beneficios dirigidos a satisfacer necesidades de sus afiliados, las que no necesariamente obedecían a requerimientos de la referida población, sino que se originaron en sus órganos directivos, beneficios que hoy se identifican como servicios sociales.

Las transformaciones de la seguridad social ocurridas durante el último cuarto de siglo implicaron, entre otros aspectos,

una especialización de los administradores de las prestaciones. En particular, las Cajas de Compensación se orientaron como entidades dirigidas a la provisión de servicios sociales.

Sin embargo, en el caso de esta institución, por su naturaleza y por no haber participado en el proceso de transformaciones de la seguridad social, ha mantenido su rol multioperador de una variada gama de prestaciones. En este sentido, en la medida que esta institución adopte los cambios y transformaciones del nuevo enfoque de la seguridad social, sus afiliados debieran incorporarse al sistema de cajas de compensación, para disponer de servicios sociales.

4. DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE

La Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA), es un organismo funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio de Defensa Nacional (Subsecretaría de Carabineros).

La actual Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, debe su nombre al Decreto Ley N° 1.468, de 1976, el que sustituyó la denominación anterior de Departamento de Previsión de Carabineros de Chile.

Los orígenes de esta institución se remontan al 28 de mayo de 1927, fecha en que, conforme al DS N° 3.650, se fusionó la Caja de Asistencia, Previsión y Bienestar Social de las Policías de Chile con la Sección Carabineros de la Caja de Retiro del Ejército y la Armada, creándose de esta forma la Caja de Previsión de los Carabineros de Chile. La causa inmediata de su creación se debió al hecho de haberse concretado, el 27 de abril del mismo año, los servicios de Policías Fiscales y de Carabineros, formando parte con su personal una institución llamada Carabineros de Chile. De esto surgió la necesidad de determinar una legislación previsional común y refundir las

disposiciones legales en un solo texto, dictándose el DFL N° 4.901, de 20 de julio de 1927, que estableció, entre otros, que dicha institución continuaría denominándose Caja de Previsión de los Carabineros de Chile, con objetivos bien definidos y que en lo principal son los mismos que rigen a la actual DIPRECA.

Hasta el año 1974, la Caja de Previsión se rigió por su Ley Orgánica dictada por el DFL N° 348, de 1953. Luego, mediante el DL N° 844, del 6 de enero de 1975, se dispuso el cese de las actividades de la Caja de Previsión, creando al mismo tiempo el Departamento de Previsión de Carabineros de Chile, que absorbió las funciones de aquella, con dependencia del Ministerio de Defensa Nacional y vinculado a él a través de la Subsecretaría de Carabineros. El Reglamento Orgánico de esta institución está contenido en el DS N° 103, de 1975, del Ministerio de Defensa, Subsecretaría de Carabineros.

En cuanto al personal afecto a esta entidad previsional, cabe señalar que al inicio de las actividades de la nueva Caja de Previsión de los Carabineros de Chile, solo el Cuerpo de Carabineros y los propios empleados de la institución estaban afectos a su régimen previsional, cuyo texto definitivo fue fijado por el DS N° 4.540, del 15 de noviembre de 1932. Con posterioridad se incorporaron a su régimen los funcionarios de los Servicios de Investigaciones e Identificación y el Personal de Prisiones, actualmente Personal de Gendarmería de Chile, que según la Ley N° 19.195, adscribe al régimen de pensiones de DIPRECA y finalmente en el año 1944, en virtud de la Ley N° 7.966, lo hicieron los empleados de la Mutualidad de Carabineros.

4.1. Funciones

Las funciones de la Dirección de Previsión están establecidas en el Art. 3° del D. L. N° 844, de 1975, cuya última modificación fue introducida por la Ley N° 19.028, publicada en el Diario Oficial, del 19 de enero de 1991. Le corresponde lo siguiente:

- Administrar el régimen de pensiones de retiro y montepío de los imponentes de la entidad.
- Conceder las pensiones de los personales afiliados a ella que no se determinen a nivel institucional (Gendarmería, Mutualidad de Carabineros, de la propia Dirección, etc.).
- Otorgar los beneficios médicos, hospitalarios y dental a sus imponentes y cargas familiares conforme a la normativa que le es aplicable.
- Pagar asignaciones familiares a sus funcionarios y pensionados.
- Conceder los beneficios facultativos consultados en su Ley Orgánica y reglamentación pertinente (préstamos personales e hipotecarios, asistencia social, etc.).

Dichas funciones y el ámbito de la población que abarca DIPRECA se reflejan en su Misión institucional que expresa: “Cubrir la necesidad de previsión y de salud de nuestros imponentes y sus cargas familiares, los que pertenecen a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y la Dirección de Carabineros de Chile, garantizando a todos ellos el acceso, oportunidad y calidad en la entrega de estos servicios, así como también brindar asistencia complementaria a través de programas asistenciales de orden jurídico y social, de acuerdo a la normativa vigente”.

De acuerdo al artículo 101 de la Constitución Política, las (DIPRECA) Fuerzas de Orden y Seguridad Pública están integradas solo por Carabineros e Investigaciones.

El régimen previsional de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública se aplica a los siguientes funcionarios:

- Personal de Planta de la Subsecretaría de Carabineros.
- Personal de Carabineros de Chile, de nombramiento supremo o institucional (Art. 11 del DFL N° 2, de 1968).

- Personal de Planta de Oficiales, empleados civiles y servicios generales de la Policía de Investigaciones de Chile (Art. 11 de la Ley N° 6.680).
- Alumnos de las Escuelas Institucionales de Carabineros de Chile y de la Policía de Investigaciones.
- Personal de las Plantas de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Personal de Gendarmería de Chile (Ley N° 19.195).
- Otros personales en virtud de leyes especiales.

4.2. Prestaciones

Las prestaciones obligatorias del régimen de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública son similares a las de las Fuerzas Armadas, y son las siguientes:

- Pensiones:
 - Por invalidez
 - De retiro
 - De montepío
- Desahucio
- Indemnización por fallecimiento y asignación de funerales
- Salud
- Otras prestaciones:
 - Préstamos de auxilio
 - Préstamos habitacionales

Con el fin de situar al lector respecto de la población de pensionados que atiende DIPRECA, en el Cuadro N° 1 se muestra el número de pensiones pagadas en el periodo 2000 a 2004, información obtenida de los Boletines Estadísticos de la Superintendencia de Seguridad Social.

Cuadro N° 1
Pensiones pagadas por tipo
Años 2000-2004

Tipo	2000	2001	2002	2003	2004
Antigüedad	13.109	13.189	27.219	28.812	29.570
Invalidez	2.125	2.154	2.174	2.222	2.280
Otras jubilaciones*	15.217	15.450	1.666	427	474
Viudez	13.536	13.602	14.499	14.542	14.519
Orfandad	9.587	9.844	10.139	1.398	10.762
Otras sobrevivencia	1.007	1.028	189	183	193
Total	54.581	55.267	55.886	56.584	57.798

(*) A contar de febrero de 2002 las pensiones de Otras jubilaciones se informan en Antigüedad.

Además, la Dirección de Previsión paga asignaciones familiares a sus funcionarios y pensionados, cuyo número se indica en el Cuadro N° 2, según información obtenida de los Boletines Estadísticos de la Superintendencia de Seguridad Social.

Cuadro N° 2
Asignaciones familiares pagadas

	2000	2001	2002	2003	2004
Activos	325	311	321	317	301
Pasivos	22.045	20.223	18.763	18.206	17.684
Total	22.370	20.534	18.994	18.523	17.985

El Cuadro N° 3 presenta los datos referidos al número de imponentes activos durante el periodo 2000 a 2004.

Cuadro N° 3
Número de imponentes activos

Año	Número
2000	53.582
2001	54.139
2002	56.092
2003	53.199
2004	54.509

4.3. Programas y beneficios

Entre los beneficios otorgados por la entidad de previsión enunciados anteriormente, están las prestaciones sociales referidas a créditos, gastos de funerales, convenios, centros recreativos, servicio jurídico y cursos de capacitación, los que además se enmarcan en el contenido de la Misión Institucional.

4.3.1. Créditos

a) *Préstamos de auxilio*

Son préstamos similares a crédito de consumo cuyo monto promedio del periodo 2000-2004 alcanzó a aproximadamente \$ 167.000, según se desprende del Cuadro N° 4.

Tienen derecho los afiliados a DIPRECA con a lo meno 5 años de afiliación al sistema de previsión de la entidad. La tasa de interés es del 6% anual, el cual es descontado anticipadamente; el plazo máximo de amortización es de 10 meses.

b) *Préstamos médicos para prótesis*

Tienen como finalidad cubrir en todo o parte la adquisición de aparatos ortopédicos, prótesis, endoprótesis, marcapasos, audífonos, lentes ópticos y otros elementos médicos auxiliares, supletorios o coadyuvantes a sus funciones vitales. Solo se concede al imponente y no abarca a sus cargas familiares. El interesado debe acreditar que es imponente de DIPRECA en servicio activo o en retiro.

c) *Préstamos médicos para cubrir diferencias de aranceles y copagos*

Son préstamos reajustables para cubrir las diferencias de arancel que resultan de cargo del imponente por prestaciones de Medicina Curativa que se le otorguen.

El interesado debe acreditar que es imponente de la Dirección de Previsión en servicio activo o en retiro.

El pago de estos créditos se hace en cuotas mensuales con un interés del 4% anual, reajustándose anualmente los saldos deudores y los dividendos en la misma proporción que experimente el Índice de Precios al Consumidor.

d) Préstamos habitacionales

Son préstamos destinados a la compra de vivienda, para reparación y ampliación de vivienda y para adquisición de cuotas de ahorro para la vivienda. Todos ellos tienen un 4% anual, con reajuste de saldos de acuerdo a la variación del I.P.C.

Se concede a los pensionados de la Dirección de Previsión, a quienes se les exige no haber obtenido préstamos para la adquisición o edificación de vivienda ni haber sido favorecido por la misma institución con la venta o asignación de una vivienda en cualquier época.

4.3.2. Gastos de funerales

Consiste en el pago efectuado por DIPRECA de un mes de pensión vigente al momento del fallecimiento de un pensionado o montepiado, con un mínimo equivalente a dos sueldos base grado 18 de la Escala Unica de Sueldos de Carabineros (que en mayo de 1999 ascendía a \$ 147.728). El plazo para impletrar este beneficio prescribe en un año, contado desde la fecha de fallecimiento del imponente.

4.3.3. Convenios

Un tercer tipo de beneficios que entrega DIPRECA se refiere a convenios con farmacias y ópticas a nivel nacional, a través de los cuales se entregan descuentos en las compras al contado a los imponentes de la entidad previsional o concesión de plazo para su cancelación.

4.3.4. Centros recreativos

La Dirección de Previsión cuenta con un centro vacacional para sus funcionarios activos y pasivos que sean socios del Bienestar, el cual está ubicado en Quebrada Verde, Valparaíso, Quinta Región.

4.3.5. Servicio jurídico

El citado DL N° 844, de 1975, en su Art. 11° establece la existencia de un Consultorio Jurídico gratuito para los beneficiarios de escasos recursos de la Dirección de Previsión. Por su parte, el DS N° 103, del mismo año, que aprueba el Reglamento Orgánico de esta entidad previsional, establece en su Art. 47° que el funcionamiento de dicho Consultorio debe regirse por las normas contenidas en un Reglamento Interno.

El Servicio Jurídico tiene el deber de otorgar orientación jurídica gratuita, judicial y extrajudicial a todo imponente de DIPRECA; además, en el caso de los o las imponentes de escasos recursos (atendido el monto de la pensión de retiro o montepío del recurrente, como su situación socioeconómica) existe el deber de designar un abogado para que los represente en tribunales, si se trata de materias respecto de las cuales el Servicio debe otorgar patrocinio y solo si se trata de asuntos que, conforme a la ley, deben tramitarse en las jurisdicciones de Santiago y de San Miguel.

4.3.6. Cursos de capacitación

Durante el año 2003 el Programa Adulto Mayor DIPRECA (PAM DIPRECA) cumplió diversas actividades tendientes a fortalecer la red social de apoyo de los adultos mayores a fin de obtener una mayor adaptación a su realidad vivencial y a lograr una mayor conciencia en los adultos mayores respecto a la importancia del autocuidado de su salud, con el objeto de que aprenda a afrontar y a adaptarse a nuevos estados de salud.

Las actividades realizadas fueron las siguientes:

- Curso de gerontología para usuarios, en el que participaron 40 personas.
- Creación de grupos de integración de nuevos usuarios, en el que participaron 40 personas.
- Charlas docentes. Se dictaron 5 charlas en cada uno de los semestres, en las que se abordaron los temas referidos a diabetes, hipertensión arterial y osteoporosis.
- Talleres educativos, consistentes en la formación de monitores. Se diplomaron 3 nuevos monitores grupales, en las áreas de computación y de cuidadores para el paciente con enfermedad de Alzheimer, este último, dirigido a familiares y cuidadores de pacientes con dicha patología.
- Visitas culturales. En el primer semestre, y con el apoyo del Departamento de Turismo de la Municipalidad de Santiago, se cumplió el calendario establecido por los propios adultos mayores a lugares de interés turístico. Los asistentes siempre son acompañados por alguno de los integrantes del equipo PAM.
- Cursos de capacitación para activos. Durante el año 2003 la Caja, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y desarrollo personal de sus beneficiarios, efectuó diversos cursos de capacitación y actividades sobre materias que se determinaron previo sondeo de opinión de sus imponentes. Aproximadamente 440 personas accedieron a estos programas durante dicho año.

4.3.7. Casas de reposo y clínicas de recuperación

DIPRECA cuenta en convenio, sin aporte institucional, con seis casas de reposo ubicadas en la Región Metropolitana, cuyos valores oscilan entre \$ 150.000 y \$ 250.000, dirigidas a sus pensionados y montepiadas.

Asimismo cuenta con cinco clínicas de recuperación en convenio, en las cuales DIPRECA realiza un aporte, de acuerdo

a lo estipulado en la Resolución Anual de Concurrencias y cuyo financiamiento institucional depende de las disponibilidades presupuestarias con que se cuente anualmente en el ítem de beneficios médicos.

4.4. Financiamiento

El financiamiento de los beneficios antes descritos es diferente para cada uno de ellos, distinguiendo entre tipos de imponentes y su calidad de personal en servicio activo o en retiro.

4.5. Organismos controladores

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, en su calidad de ente público descentralizado, está sujeta a la supervigilancia del Ministerio de Defensa Nacional y, en cuanto a su accionar administrativo y financiero, a las atribuciones de control, fiscalización y examen de cuentas que la ley otorga a la Contraloría General de la República.

Esta Caja es fiscalizada por la Superintendencia de Seguridad Social en lo referente al pago de asignaciones familiares a sus funcionarios y pensionados.

En el ámbito interno, la entidad previsional cuenta con un Consejo que actúa como órgano consultivo, resolutivo y asesor de sus autoridades máximas.

Hay que hacer presente que el carácter participativo de este Consejo tiene que ver con la concepción de caja de previsión que tuvo en sus orígenes.

4.6. Estadísticas

a) Préstamos

Los Cuadros N° 4 y N° 5 presentan los datos del número y monto de préstamos otorgados por DIPRECA, según tipo, para el periodo 2000-2004.

Cuadro N° 4
Número y monto de préstamos personal activo
Período 2000-2004

Repartición	Tipo préstamo	Número	Monto \$
Carabineros	Habitacional	880	838.195.000
Carabineros	Auxilio	12.046	613.170.000
Carabineros	Méd. dif. arancel	502	229.734.220
Carabineros	Méd. Art. 45	62	33.838.844
Investigaciones	Habitacional	362	208.150.000
Investigaciones	Auxilio	1.130	54.706.000
Investigaciones	Méd. dif. arancel	128	81.462.575
Investigaciones	Méd. Art 45	34	14.727.189
Gendarmería	Habitacional	618	300.738.000
Gendarmería	Auxilio	1.436	70.999.000
Gendarmería	Méd. dif. arancel	144	82.799.578
Gendarmería	Méd. Art 45	34	16.274.955
DIPRECA	Habitacional	354	398.533.068
DIPRECA	Auxilio	2.666	450.207.325
DIPRECA	Méd. dif. arancel	36	9.694.114
DIPRECA	Méd. Art 45	2	349.000
Total Activos		20.434	3.403.578.868

Cuadro N° 5
Número y monto de préstamos personal pasivo
Período 2000-2004

Repartición	Tipo préstamo	Número	Monto \$
Retiro	Habitacional	2.596	1.929.757.970
Retiro	Auxilio	40.196	2.026.968.955
Retiro	Méd. dif. arancel	2.194	856.512.773
Retiro	Méd. Art. 45	1.152	586.755.364
Montepío	Habitacional	820	369.844.585
Montepío	Auxilio	28.834	1.205.587.000
Montepío	Méd. dif. arancel	440	139.747.336
Montepío	Méd. Art 45	964	405.126.338
Total Pasivos		77.196	7.500.300.321
Total Activos + Pasivos		97.630	10.903.879.189

b) *Gastos funerales*

El número y monto de los gastos funerales pagados por año se presenta en el Cuadro N° 6.

Cuadro N° 6
Gastos funerales
Años 2000-2004

Año	Número de cuotas mortuorias	Monto \$
2000	1.333	389.426.718
2001	1.239	398.808.048
2002	1.619	509.725.045
2003	1.520	505.133.164
2004	1.576	540.146.012

4.7. Comentarios

El origen de la seguridad social derivó principalmente en dos grupos de prestaciones dirigidas a cubrir las necesidades de ingreso con ocasión de la enfermedad, invalidez, vejez o muerte, por una parte; y la prevención, curación y rehabilitación de la salud, por otra. Para ello, se crearon instituciones que sobre la base de un marco jurídico específico organizaron la administración de dichas prestaciones. Estas instituciones, en la medida que fueron evolucionando, crearon diversos beneficios dirigidos a satisfacer necesidades de sus afiliados, las que no necesariamente obedecían a requerimientos de la referida población, sino que se originaron en sus órganos directivos, beneficios que hoy se identifican como servicios sociales.

Las transformaciones de la seguridad social ocurridas durante el último cuarto de siglo implicaron, entre otros aspectos, una especialización de los administradores de las prestaciones. En particular, las Cajas de Compensación se orientaron como entidades dirigidas a la provisión de servicios sociales.

Sin embargo, en el caso de esta institución, por su naturaleza y por no haber participado en el proceso de transformaciones de la seguridad social, ha mantenido su rol multioperador de una variada gama de prestaciones. En este sentido, en la medida que esta institución adopte los cambios y transformaciones del nuevo enfoque de la seguridad social, sus afiliados debieran incorporarse al sistema de Cajas de Compensación para disponer de servicios sociales.

CAPÍTULO V



DESAFÍOS



La conceptualización de los servicios sociales, según se señaló en el capítulo I de este libro, es compleja debido a la presencia de diversas interpretaciones en cuanto a su alcance y estructura, especialmente porque carece de límites claros que permitan una adecuada identificación de las prestaciones que se incluyen. Sin embargo, de la diversidad de interpretaciones se deducen algunas características comunes, entre las que se distinguen:

- Que son complementarios a la seguridad social e incluyen prestaciones de carácter adicional.
- Sus prestaciones se otorgan a través de un sistema institucionalizado.
- Surgen como consecuencia de una demanda de segmentos de población para satisfacer necesidades específicas.
- Representan un sistema auxiliar a la seguridad social, cuando esta se refiere a los programas de carácter obligatorio y contributivos.
- Están circunscritas por tiempo y lugar, esto es, las necesidades que satisfacen están asociadas a la época y el lugar donde residen las personas demandantes de los servicios sociales.

De la conceptualización efectuada y con el objeto de presentar los servicios sociales que se otorgan en Chile, en una forma sistematizada, el capítulo II dio cuenta de diversos aspectos relacionados con los servicios sociales, los que se presentaron organizados en función de las instituciones que otorgan dichos servicios. De esta forma, se presentaron: las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, el Instituto de Normalización Previsional (INP), la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA), la Dirección de Carabineros de Chile (DIPRECA) y los Servicios de Bienestar del sector público y privado.

En este contexto, en cada institución se describieron las prestaciones asociadas a los servicios sociales respecto de sus características y requisitos para acceder a ellas. Asimismo se incluyó información estadística y financiera que permite dimensionar el alcance de las referidas prestaciones. En el Cuadro N° 1 se presenta un resumen de la información expuesta.

Según se observa en el Cuadro N° 1 el monto de las prestaciones por servicios sociales otorgadas en Chile durante el año 2004, asciende a \$ 1,3 billones, suma que equivale a un 9% del salario anual. En consecuencia, se puede concluir que actualmente los servicios sociales implican una mejora de un sueldo mensual adicional en el año, para el trabajador promedio afiliado a las entidades que otorgan servicios sociales.

Por su parte, la prestación media en función de la población afiliada a las instituciones, excluido el INP, alcanza a \$ 308.071, cifra que, como se señaló, constituye un significativo beneficio en función del salario medio. Adicionalmente, si se obtiene el beneficio promedio en función de la población receptora de prestaciones bajo las mismas condiciones, se tiene una cifra de \$ 172.107, valor que permite solventar un mes de educación escolar.

Cuadro N° 1
Resumen de servicios sociales otorgados en Chile
(Información año 2004)

Entidades	N° entidades	N° trabajadores y/o pensionados	N° prestaciones	Monto Miles de \$	Salario o pensión media \$
CCAF ⁽¹⁾	5	3.482.807	2.164.086	714.400.340	291.878
INP ⁽²⁾	1	985.626	n.d.	n.d.	117.540
CAPREDENA y DIPRECA ⁽³⁾⁽⁴⁾	2	267.047		13.891.354	386.434
Bienestares públicos	127	160.055	n.d.	19.359.400	250.000 ⁽⁶⁾
Bienestares empleadores ⁽⁵⁾	61.897	1.178.000	n.d.	561.754.000	304.000 ⁽⁷⁾
Totales	62.031	5.038.831⁽⁸⁾	-	1.309.405.094	298.216⁽⁹⁾

(1) Se consideraron solo los beneficios posibles de cuantificar en forma directa, como es el caso del crédito social y las prestaciones adicionales no retornables.

(2) Esta entidad no cuenta con presupuesto específico para el desarrollo de servicios sociales.

(3) Respecto de DIPRECA, solo se incluye información de préstamos y cuotas mortuorias.

(4) El número de pensionados considera solo los de carácter previsional.

(5) Se excluyó la estimación efectuada a las microempresas por la alta varianza que se produce en los montos de los beneficios.

(6) Corresponde a la remuneración promedio de los trabajadores del sector público.

(7) Corresponde a la remuneración media de los trabajadores a nivel nacional.

(8) Se rebajó el número de trabajadores, que se estimó, se encuentran afiliados al sistema de Cajas de Compensación.

(9) Se excluyó la pensión promedio de la población del INP.

Si se quisiera medir el impacto de los servicios sociales en la población afiliada a instituciones que otorgan estos servicios, un indicador para ello es la relación entre el número de prestaciones y el número de afiliados. Este factor para el año 2004 asciende, en el caso de las CCAF, a 0,39 prestaciones por persona, guarismo que refleja una oportunidad significativa de ampliación en cantidad y diversidad de los servicios sociales, con el objeto que cada afiliado reciba al menos una prestación.

En relación con el impacto de las instituciones en el otorgamiento de las prestaciones, se deduce del Cuadro N° 1 que las Cajas de Compensación representan el 55% de los recursos involucrados. Asimismo, en cuanto a la población cubierta, representan el 69%. Ambos porcentajes denotan la importancia de estas instituciones en la administración de servicios de esta naturaleza.

En lo que concierne a los servicios de bienestar, público o privados, estos reflejan el interés de los empleadores por satisfacer las demandas de servicios sociales de sus trabajadores, interés que se expresa en el volumen de estos beneficios, estimados por CIEDESS en US\$ 1.038 millones. Es necesario señalar que las empresas en la administración de estos beneficios deben emplear ingentes recursos que podrían ser reducidos por la vía de delegar la administración de ellos en instituciones especializadas. En este contexto, se presenta un desafío para la industria de Cajas de Compensación orientado a demostrar a las empresas las ventajas comparativas de estas instituciones en la gestión de dichos servicios.

En cuanto a los servicios sociales existentes en Chile, se puede apreciar que ellos están dirigidos principalmente a satisfacer necesidades de financiamiento (crédito), de salud, de recreación, educacionales y contingenciales (natalidad, nupcialidad y fallecimiento, entre otras), como consecuencia de las definiciones de las respectivas entidades y por las necesidades expresadas por empresas y trabajadores.

Asimismo, y aunque es difícil de cuantificar el beneficio que esto significa, un servicio social altamente valorado por los trabajadores es el que se refiere a los convenios de afinidad, mediante el cual estos pueden acceder a determinados productos y servicios en condiciones ventajosas. Estos convenios de afinidad podrán ser convenientes en la medida que los prestadores perciban un aumento significativo de sus ventas, ya que así estarán dispuestos a entregar mejores condiciones. Por ello es que a mayor población afiliada se tendrán ventajas para negociar condiciones atractivas.

En este sentido, se aprecia un interesante desafío para los servicios sociales, representado por la ampliación de la gama de beneficios en función de las necesidades crecientes en número y variedad que expresen los afiliados a las diversas entidades. Pues, como se ha señalado en este libro, los servicios sociales están determinados por el tiempo y circunstancias, situación que exige una permanente revisión de los mismos desde la perspectiva de las instituciones que los administran y de las empresas y trabajadores.

Específicamente, la demanda por servicios sociales debería jugar un rol relevante en la definición de los mismos. La existencia de instituciones que actúan en un mercado competitivo, como son las Cajas de Compensación y especialmente su sistema de prestaciones complementarias, aparecen como la piedra angular en el desarrollo de estos servicios. En efecto, el desafío que enfrentan las Cajas de Compensación es identificar estas necesidades y estructurarlas en beneficio de sus afiliados.

Actualmente, existe población que se encuentra al margen de los servicios sociales, según el concepto que de ellos se ha entregado en este libro. Es así como los trabajadores independientes, por la carencia de empleadores, y los de servicio doméstico, por la naturaleza de sus contratantes, no cuentan con una institucionalidad que atienda sus demandas por servicios sociales. Por esta razón, la entidad gremial del Sistema de Cajas de Compensación ha instado, desde hace largo tiempo, para

que se introduzcan las modificaciones legales y reglamentarias pertinentes a fin de permitir afiliarse y dar cobertura a esta población.

Es indudable que los servicios sociales, como integrantes de la seguridad social o como complementarios a ella, constituyen un todo inseparable con la seguridad social, pero con la diferencia que mientras esta última obedece a un sentir de la sociedad como un todo y, por consiguiente, entregan prestaciones estandarizadas para toda la población del país, los servicios sociales tienden a respetar la autonomía de la voluntad y, por ello, desarrollan prestaciones y servicios atendiendo a las necesidades de la población cubierta, que se expresan a través de los requerimientos de los afiliados.

La existencia de adecuados instrumentos para detectar la demanda por servicios sociales de la población del país constituye un desafío importante para las entidades que las administran, transformándose en verdaderos promotores de estas prestaciones, mediante la estructuración de beneficios para segmentos de población afiliada con necesidades comunes, circunscritas a un tiempo y un lugar.

Es así como las prestaciones organizadas alrededor de los servicios sociales pueden tener un foco común para un grupo de personas, por ejemplo, el ciclo de vida puede ser uno de ellos. Las diversas necesidades que cubren las distintas etapas de la vida de un individuo pueden originar prestaciones y servicios asociados que evolucionarían de acuerdo a ese grupo de personas, y podrían considerar necesidades de salud, vivienda y recreacionales, entre otras.

Finalmente, y según los análisis efectuados en este libro, se puede deducir que las Cajas de Compensación se encuentran en una posición de privilegio para desarrollar los servicios sociales, debido principalmente a las características y tamaño de la población atendida; la diversidad de prestaciones que otorgan; la posibilidad de estructurar beneficios según demandas

de la población y la existencia de un régimen de prestaciones complementarias; y la creatividad e innovación mostradas en su prolongada historia al servicio de su población afiliada. Por consiguiente, el desafío de los servicios sociales se encuentra asociado a la capacidad emprendedora de las Cajas de Compensación y a la facilidad con que estas instituciones sean capaces de identificar la demanda por servicios sociales de su población, en particular, y del país, en general.

ANEXOS

- **Anexo 1**
Nómina de servicios de bienestar de empleados públicos
- **Anexo 2**
Distribución de muestra, empresas afiliadas a CCAF
- **Anexo 3**
Formato encuesta aplicada a los servicios de bienestar de las empresas

ANEXO 1
NÓMINA DE SERVICIOS DE BIENESTAR DE EMPLEADOS PÚBLICOS

SERVICIO DE BIENESTAR		TOTAL AFILIADOS	Activos	Pasivos
TOTAL		160.055	151.286	8.769
1	Agencia de Cooperación Internacional	51	51	0
2	Agencia Nacional de Inteligencia	86	86	0
3	Astilleros y Maestranzas de la Armada	2.714	2.634	80
4	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	1.059	879	180
5	Casa de Moneda de Chile	393	349	44
6	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud	219	207	12
7	Centro de Referencia de Salud de Maipú	108	107	1
8	Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente	97	97	0
9	Comisión Chilena de Energía Nuclear	300	287	13
10	Comisión Chilena del Cobre	66	60	6
11	Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica	96	96	0
12	Comisión Nacional del Medio Ambiente	316	316	0
13	Consejo de Defensa del Estado	368	366	2
14	Corporación de Asistencia Judicial Región de Valparaíso	189	189	0
15	Corporación de Asistencia Judicial Región del Biobío	296	296	0
16	Corporación de Asistencia Judicial Región Metropolitana	382	381	1
17	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	229	229	0
18	Defensoría Penal Pública	430	430	0
19	Dirección Administrativa del Ministerio de Defensa Nacional	113	113	0
20	Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos	794	794	0

SERVICIO DE BIENESTAR		TOTAL AFILIADOS	Activos	Pasivos
21	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	527	306	221
22	Dirección del Trabajo	1.660	1.655	5
23	Dirección General del Crédito Prendario	334	332	2
24	Empresa de Abastecimiento de Zonas Aisladas	63	45	18
25	Empresa de Correos de Chile	5.169	4.473	696
26	Empresa de Ferrocarriles del Estado	1.354	1.313	41
27	Empresa Nacional de Aeronáutica	855	855	0
28	Empresa Nacional de Minería	1.702	1.625	77
29	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	287	287	0
30	Fondo Nacional de Salud	698	646	52
31	Gendarmería de Chile	10.524	9.651	873
32	Gobierno Regional de Los Lagos	54	54	0
33	Gobierno Regional del Maule	44	43	1
34	Gobierno Regional V Región	57	57	0
35	Gobierno Regional XII Región	27	27	0
36	Gobierno Regional Región de Coquimbo	33	33	0
37	Hospital Padre Alberto Hurtado	823	823	0
38	Instituto de Desarrollo Agropecuario	1.492	1.305	186
39	Instituto de Normalización Previsional	3.530	2.670	860
40	Instituto de Salud Pública de Chile	516	510	6
41	Instituto Nacional de Deportes de Chile	600	590	10
42	Instituto Nacional de Estadísticas	494	485	9
43	Instituto Nacional de la Juventud	62	62	0
44	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	394	354	40
45	Junta Nacional de Jardines Infantiles	6.562	6.511	51
46	Ministerio de Bienes Nacionales	302	267	35
47	Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción	234	221	13
48	Ministerio de Educación	2.703	2.655	48
49	Ministerio de Obras Públicas	8.606	7.678	928

SERVICIO DE BIENESTAR		TOTAL AFILIADOS	Activos	Pasivos
50	Ministerio de Planificación y Cooperación	466	460	6
51	Ministerio de Relaciones Exteriores	1.095	982	113
52	Ministerio de Salud	407	389	18
53	Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y Junta de Aeronáutica Civil	329	310	19
54	Ministerio de Vivienda y Urbanismo y SERVIU Regionales y Metropolitano	2.911	2.380	531
55	Ministerio del Interior	1.311	1.271	40
56	Ministerio Secretaría General de Gobierno	317	299	18
57	Parque Metropolitano de Santiago	377	357	20
58	Poder Judicial	5.376	5.182	194
59	Presidencia de la República	355	351	4
60	Secretaría y Administración del Ministerio de Justicia	144	136	8
61	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama	40	40	0
62	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Aisén, XI Región	44	44	0
63	Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Tarapacá	41	40	1
64	Servicio Agrícola y Ganadero	1.827	1.679	148
65	Servicio de Gobierno Regional Sexta Región	35	35	0
66	Servicio de Impuestos Internos	3.084	3.142	142
67	Servicio de Registro Civil e Identificación	2.665	2.533	132
68	Servicio de Salud Aconcagua	1.632	1.519	113
69	Servicio de Salud Antofagasta	1.727	1.671	56
70	Servicio de Salud Araucanía Norte	1.142	1.140	2
71	Servicio de Salud Araucanía Sur	3.100	3.000	100
72	Servicio de Salud Arauco	793	786	7
73	Servicio de Salud Arica	918	875	43
74	Servicio de Salud Atacama	1.270	1.243	27
75	Servicio de Salud Aisén	820	820	0
76	Servicio de Salud Biobío	1.742	1.684	58
77	Servicio de Salud Concepción	3.254	3.117	137

SERVICIO DE BIENESTAR		TOTAL AFILIADOS	Activos	Pasivos
78	Servicio de Salud Coquimbo	2.594	2.464	130
79	Servicio de Salud del Ambiente	330	330	0
80	Servicio de Salud de Iquique	1.010	988	22
81	Servicio de Salud Libertador General Bernardo O'Higgins	2.620	2.520	100
82	Servicio de Salud Llanquihue Chiloé-Palena	2.116	2.087	29
83	Servicio de Salud Magallanes	905	891	14
84	Servicio de Salud Maule	4.250	4.070	180
85	Servicio de Salud Metropolitano Central	3.971	3.694	277
86	Servicio de Salud Metropolitano Norte	3.130	2.970	160
87	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	4.093	3.980	113
88	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	3.710	3.650	60
89	Servicio de Salud Metropolitano Sur	4.161	4.026	135
90	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	2.526	2.433	93
91	Servicio de Salud Ñuble	2.130	2.100	30
92	Servicio de Salud Osorno	1.298	1.271	27
93	Servicio de Salud Talcahuano	1.647	1.567	80
94	Servicio de Salud Valdivia	2.065	1.939	126
95	Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio	3.016	2.771	244
96	Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota	3.422	3.282	140
97	Servicio de Tesorerías	1.438	1.356	82
98	Servicio Electoral	212	204	8
99	Servicio Médico Legal	436	436	0
100	Servicio Nacional de Aduanas	1.416	1.243	173
101	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	210	210	0
102	Servicio Nacional de Geología y Minería	180	170	10
103	Servicio Nacional de la Mujer	246	246	0
104	Servicio Nacional de Menores	2.216	2.212	4
105	Servicio Nacional de Pesca	319	318	1
106	Servicio Nacional de Turismo	170	170	0

SERVICIO DE BIENESTAR		TOTAL AFILIADOS	Activos	Pasivos
107	Servicio Nacional del Consumidor	148	143	5
108	Subsecretaría del Aviación	34	34	0
109	Subsecretaría de Guerra	90	90	0
110	Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras	151	151	0
111	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	145	143	2
112	Superintendencia de Quiebras	59	59	0
113	Superintendencia de Seguridad de Social	140	139	1
114	Superintendencia de Servicios Sanitarios	38	38	0
115	Superintendencia de Valores y Seguros	266	244	22
116	Universidad Arturo Prat	535	533	2
117	Universidad de Antofagasta	564	548	16
118	Universidad de Atacama	333	325	8
119	Universidad de La Serena	773	771	2
120	Universidad de Los Lagos	404	403	1
121	Universidad de Magallanes	315	315	0
122	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación de Valparaíso	851	850	1
123	Universidad de Tarapacá	603	598	5
124	Universidad de Valparaíso	1.160	1.159	1
125	Universidad del Bío Bío	896	879	17
126	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación	600	600	0
127	Universidad Tecnológica Metropolitana	680	680	0

ANEXO 2

DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA, EMPRESAS AFILIADAS A CCAF

TOTAL CAJAS DE COMPENSACIÓN					
Sector Actividad	Micro 0 - 9 trabajadores	Pequeña 10 - 49 trabajadores	Mediana 50 - 199 trabajadores	Grande + de 200 trabajadores	Total
Agricultura	11	7	3	4	25
Minería	1	1	-	2	4
Industria	12	14	4	4	34
Electricidad	1	1	-	-	2
Construcción	8	6	4	4	22
Comercio	19	15	6	5	45
Transporte	20	9	3	2	34
Financieros	16	14	5	5	40
Sociales	15	15	6	6	42
No especificadas	7	4	1	2	14
Total	110	86	32	34	262

ANEXO 3

**FORMATO ENCUESTA APLICADA A LOS SERVICIOS
DE BIENESTAR DE LAS EMPRESAS**

La entrevista debe haber sido previamente concertada telefónicamente, validando la existencia del “departamento/servicio de bienestar o equivalente (asistente social o la persona encargada de los servicios y beneficios al personal)”.

El objetivo de esta encuesta es conocer los servicios sociales –en conceptos, volumen y monto– que las empresas entregan directamente a sus trabajadores a través de oficinas propias de bienestar u organismos de bienestar que funcionen de hecho formalmente al interior de la respectiva empresa.

Sus respuestas son de carácter confidencial y no serán individualizadas. Los datos que le solicitaré a continuación son solo para validar que la persona entrevistada es la correcta.

Los datos de su empresa, recopilados en esta encuesta, se mantendrán en esta CCAF y solo se utilizarán para la obtención de información estadística consolidada.

Los resultados de este trabajo formarán parte de un libro sobre Servicios Sociales en Chile, que patrocina la Asociación Gremial de CCAF, y que edita CIEDESS. Como agradecimiento a su colaboración, su empresa recibirá una copia del referido libro, el que se publicará a fines de año.

DATOS DE LA ENTREVISTA

Empresa:
Número de empleados:
Tamaño: (COPIAR DESDE BASE)
Rubro: (COPIAR DESDE BASE)
Renta promedio imponible mensual de los trabajadores:

Continuación cuadro anterior

Nombre del entrevistado:
Cargo:
Antigüedad en el cargo: (debe confirmarse antigüedad mayor a 3 meses al concertar la entrevista, de manera de asegurar la capacidad de respuesta)
Nombre entrevistador:
Fecha entrevista:
Hora entrevista:

Informar que el tema del que se hablará dice relación con los beneficios otorgados a los trabajadores de la empresa a través del **“bienestar de la empresa”**

1. ¿Cuántas personas trabajan en el bienestar o servicios y beneficios al personal? **(REGISTRAR NÚMERO)**

NÚMERO DE PERSONAS	
--------------------	--

2. En esta empresa el bienestar es... **(CIRCULAR)**

Una gerencia	1
Una subgerencia	2
Una jefatura	3
Otra. ¿Cuál?	4

3. ¿Qué antigüedad tiene en esta empresa el departamento de bienestar? **(CIRCULAR)**

Menos de un año	1
Entre 1 y 3 años	2
Entre 3 y 5 años	3
Más de 5 años	4

4. ¿El bienestar en esta empresa cuenta con algún apoyo externo con personería jurídica propia? **(CIRCULAR)**

SÍ	1	¿Cuál?	
NO	2		

5. ¿Cómo se financian en general los beneficios y servicios que entrega al personal el bienestar de esta empresa? **(CIRCULAR)**

Los financia la empresa	1
Los financian los trabajadores	2
Financiamiento compartido	3

En adelante voy a preguntarle por los distintos servicios y beneficios que reciben los trabajadores de esta empresa y que son financiados por el bienestar. Deben quedar fuera los beneficios que son de gobierno y aquellos que son de cobertura “cero” o que no tienen costo para la empresa.

EDUCACIÓN

6. Hablemos de los beneficios en el área de la EDUCACIÓN que entrega el bienestar a los trabajadores de esta empresa. ¿Cuál de los siguientes beneficios entregan a sus trabajadores a través del bienestar...? ¿Qué otro beneficio entrega bienestar a sus trabajadores en este ámbito que no le haya preguntado? **(Las preguntas “a” a la “d” se hacen para cada beneficio que se entregue)**
- ¿Qué requisitos se les pide a los trabajadores para acceder a...? (para cada beneficio)
 - ¿Cuántos trabajadores han accedido en el último año a este beneficio?
 - ¿Qué porcentaje de este beneficio es financiado por la empresa?
 - Aproximadamente, ¿cuál es el monto total al año que gasta el bienestar para este beneficio? **(INDAGUE EN PRESUPUESTO PARA ESTE AÑO O EN LO GASTADO EL 2006). (Si no tiene costo, indicar “S/C”; Si no sabe indicar “N/S”)**

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Nivelación escolar para trabajadores	1				
Becas educación básica para hijos de trabajadores	2				
Becas educación media para hijos de trabajadores	3				
Becas educación universitaria para hijos de trabajadores	4				
Capacitación a trabajadores	5				
Financiamiento de cursos, seminarios y congresos	6				
Estudios universitarios y/o de Postgrado	7				
Otro 1	8				
Otro 2	9				

SALUD

7. Hablemos de los beneficios en el área de la SALUD que entrega el bienestar a los trabajadores de esta empresa. ¿Cuál de los siguientes beneficios entregan a sus trabajadores a través del bienestar...? ¿Qué otro beneficio entrega bienestar a sus trabajadores en este ámbito que no le haya preguntado? **(Las preguntas "a" a la "d" se hacen para cada beneficio que se entregue)**
- ¿Qué requisitos se les pide a los trabajadores para acceder a...? (para cada beneficio)
 - ¿Cuántos trabajadores han accedido en el último año a este beneficio?
 - ¿Qué porcentaje de este beneficio es financiado por la empresa?

- d. Aproximadamente, ¿cuál es el monto total al año que gasta el bienestar para este beneficio? (**INDAGUE EN PRESUPUESTO PARA ESTE AÑO O EN LO GASTADO EL 2006**). (Si no tiene costo, indicar "S/C"; Si no sabe, indicar "N/S")

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Atención dental	1				
Atención oftalmológica	2				
Atención médica en general (resto)	3				
Orientación y charlas médicas	4				
Vacunaciones	5				
Pago primeros 3 días de licencia	6				
Otro 1	7				
Otro 2	8				

PRÉSTAMOS O CRÉDITOS

8. Hablemos de los beneficios del tipo PRÉSTAMOS O CRÉDITOS que entrega el bienestar a los trabajadores de esta empresa. ¿Cuál de los siguientes beneficios entregan a sus trabajadores a través del bienestar...? ¿Qué otro beneficio entrega bienestar a sus trabajadores en este ámbito que no le haya preguntado? (**Las preguntas "a" a la "d" se hacen para cada beneficio que se entregue**)
- ¿Qué requisitos se les pide a los trabajadores para acceder a...? (para cada beneficio)
 - ¿Cuántos trabajadores han accedido en el último año a este beneficio?

- c. ¿Qué porcentaje de este beneficio es financiado por la empresa?
- d. Aproximadamente, ¿cuál es el monto total al año que gasta el bienestar para este beneficio? **(INDAGUE EN PRESUPUESTO PARA ESTE AÑO O EN LO GASTADO EL 2006). (Si no tiene costo, indicar "S/C"; Si no sabe, indicar "N/S")**

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Préstamos para la vivienda	1				
Préstamos para educación	2				
Préstamos para fines personales	3				
Préstamos dentales	4				
Préstamos ópticos	5				
Otro 1	6				
Otro 2	7				
Otro 3	8				

DEPORTES, CULTURA Y RECREACIÓN

9. Hablemos de los beneficios del tipo DEPORTES, CULTURA Y RECREACIÓN que entrega el bienestar a los trabajadores de esta empresa. ¿Cuál de los siguientes beneficios entregan a sus trabajadores a través del bienestar...? ¿Qué otro beneficio entrega bienestar a sus trabajadores en este ámbito que no le haya preguntado? **(Las preguntas "a" a la "d" se hacen para cada beneficio que se entregue)**
- a. ¿Qué requisitos se les pide a los trabajadores para acceder a...? (para cada beneficio)

- b. ¿Cuántos trabajadores han accedido en el último año a este beneficio?
- c. ¿Qué porcentaje de este beneficio es financiado por la empresa?
- d. Aproximadamente, ¿cuál es el monto total al año que gasta el bienestar para este beneficio? **(INDAGUE EN PRESUPUESTO PARA ESTE AÑO O EN LO GASTADO EL 2006). (Si no tiene costo, indicar "S/C"; Si no sabe, indicar "N/S")**

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Financiamiento de actividades deportivas	1				
Financiamiento de eventos y actividades culturales	2				
Financiamiento de actividades recreativas	3				
Fiestas y celebraciones con el personal (Días profesionales, Fiestas Patrias, fin de año, etc.)	4				
Fiestas con el personal y sus familias (Navidad)	5				
Estadio propio para uso del personal	6				
Otro 1	7				
Otro 2	8				

SEGUROS Y PENSIONES

10. Hablemos de los beneficios del tipo SEGUROS Y PENSIONES que entrega el bienestar a los trabajadores de esta empresa. ¿Cuál de los siguientes beneficios entregan a sus trabajadores a través del bienestar...? ¿Qué otro beneficio entrega bienestar a sus trabajadores en este ámbito que no le haya preguntado? **(Las preguntas "a" a la "d" se hacen para cada beneficio que se entregue)**
- ¿Qué requisitos se les pide a los trabajadores para acceder a...? (para cada beneficio)
 - ¿Cuántos trabajadores han accedido en el último año a este beneficio?
 - ¿Qué porcentaje de este beneficio es financiado por la empresa?
 - Aproximadamente, ¿cuál es el monto total al año que gasta el bienestar para este beneficio? **(INDAGUE EN PRESUPUESTO PARA ESTE AÑO O EN LO GASTADO EL 2006). (Si no tiene costo, indicar "S/C"; Si no sabe, indicar "N/S")**

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Pensiones de viudez	1				
Pensiones de jubilación	2				
Pensiones de invalidez	3				
Seguros de vida	4				
Seguros de invalidez	5				
Seguros de educación para los hijos	6				
Seguros enfermedades catastróficas	7				

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Seguros de salud	8				
Otro 1	9				
Otro 2	10				
Otro 3	11				

OTROS BENEFICIOS

11. Hablemos de algunos otros beneficios que pueden entregar los bienestares de las empresas a sus trabajadores. ¿Cuál de los siguientes beneficios entregan a sus trabajadores a través del bienestar...? ¿Qué otro beneficio entrega bienestar a sus trabajadores en este ámbito que no le haya preguntado? **(Las preguntas “a” a la “d” se hacen para cada beneficio que se entregue)**
 - a. ¿Qué requisitos se les pide a los trabajadores para acceder a...? (para cada beneficio)
 - b. ¿Cuántos trabajadores han accedido en el último año a este beneficio?
 - c. ¿Qué porcentaje de este beneficio es financiado por la empresa?
 - d. Aproximadamente, ¿cuál es el monto total al año que gasta el bienestar para este beneficio? **(INDAGUE EN PRESUPUESTO PARA ESTE AÑO O EN LO GASTADO EL 2006). (Si no tiene costo, indicar “S/C”; Si no sabe, indicar “N/S”)**

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Bonos por eventos: Matrimonios, Natalidad, Fallecimientos, Vacaciones, etc.	1				
Alimentación (Cheques de restaurantes o <i>tickets</i> de convenio)	2				
Becas Jardín Infantil	3				
Cheques de supermercado	4				
Bonos para vestuario	5				
Bonos para sala cuna	6				
Bonos de estacionamiento	7				
Regalos para los hijos en Navidad	8				
Regalos a los trabajadores en celebraciones personales y/o de la empresa	9				
Instalaciones o centros vacacionales (cabañas)	10				
Otro 1	11				
Otro 2	12				
Otro 3	13				

CONVENIOS DE DESCUENTOS

12. Hablemos de los CONVENIOS Y DESCUENTOS a los que acceden sus trabajadores por el hecho de trabajar en esta empresa. ¿Qué convenios de descuentos ha establecido el bienestar de esta empresa para sus trabajadores? CONSIDERE SOLO AQUELLOS EN QUE EL BIENESTAR DE LA

EMPRESA INCURRE EN UN GASTO. (Las preguntas "a" a la "d" se hacen para cada beneficio que se entregue)

- a. ¿En qué consiste este convenio?
- b. ¿Cuántos trabajadores han accedido en el último año a este beneficio?
- c. ¿Qué porcentaje de este beneficio es financiado por la empresa?
- d. Aproximadamente, ¿cuál es el monto total al año que gasta el bienestar para este beneficio? **(INDAGUE EN PRESUPUESTO PARA ESTE AÑO O EN LO GASTADO EL 2006). (Si no tiene costo, indicar "S/C"; Si no sabe, indicar "N/S")**

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Farmacias	1				
Cines	2				
Gimnasios	3				
Ópticas	4				
Convenio 1	5				
Convenio 2	6				
Convenio 3	7				

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Convenio 4	8				
Convenio 5	9				
Convenio 6	10				
Convenio 7	11				
Convenio 8	12				
NINGUNO	99				

13. ¿Hay algún otro beneficio que no hayamos conversado y que sí entregue este departamento de bienestar?

14.

SÍ	1	PASAR A PREGUNTA 15
NO	2	

15. ¿Qué otros beneficios entrega este departamento de bienestar?

- a. ¿Qué requisitos se les pide a los trabajadores para acceder a...? (para cada beneficio)
- b. ¿Cuántos trabajadores han accedido en el último año a este beneficio?
- c. ¿Qué porcentaje de este beneficio es financiado por la empresa?
- d. Aproximadamente, ¿cuál es el monto total al año que gasta el bienestar para este beneficio? (**INDAGUE EN PRESUPUESTO PARA ESTE AÑO O EN LO GASTADO EL 2006**). (Si no tiene costo, indicar "S/C"; Si no sabe, indicar "N/S")

BENEFICIO		a. REQUISITOS	b. N°	c. %	d. \$
Otro 1	1				
Otro 2	2				
Otro 3	3				
Otro 4	4				
Otro 5	5				

16. ¿Cuál es el presupuesto total con el que cuenta el bienestar de esta empresa para todo el año 2006?

17. ¿Cuál fue el gasto total del bienestar de esta empresa para todo el año 2006?

18. ¿Existe algún otro beneficio que esta empresa esté pensando en otorgar a sus trabajadores a través del departamento de bienestar?

Sí	1	PASAR A PREGUNTA 19
NO	2	

19. ¿Qué otros beneficios se está pensando incorporar?

20. De todos los beneficios que hemos conversado y que entrega el bienestar de esta empresa, ¿cuál de ellos piensa usted que podría prestar la Caja de Compensación?

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

- Boletines estadísticos, Superintendencia de Seguridad Social, años 2000 a 2004.
- Carta de la Caja Previsión de la Defensa Nacional VPE, DPD, N° 157/28/75.979.
- Carta N° 26.083, Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, diciembre 2005.
- Castilla P. Antonio, Presidente CCAF La Araucana, Memoria del Máster en Seguridad Social, Universidad de Alcalá de Henares, año 2005. Antonio Castilla P., Presidente de La Araucana.
- Encuestas aplicadas a empresas afiliadas a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
- Introducción a los servicios sociales, Demetrio Casado.
- Modernización de la Seguridad Social en Chile, 2000, Ciedess.

ÍNDICE



ÍNDICE

PRÓLOGO	7
PRESENTACIÓN	13
CAPÍTULO I: MARCO CONCEPTUAL	19
CAPÍTULO II: CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR	33
1. Constitución, afiliación y desafiliación	38
2. Administración	39
3. Funciones	40
3.1. Prestaciones legales obligadas	41
3.2. Servicios sociales	42
3.3. Prestación de servicios	42
3.4. Cuentas de ahorro, Ley N° 19.281	42
3.5. Financiamiento de estudios de educación superior	44
4. Adultos mayores	45
5. Servicios sociales	48
5.1. Crédito social	48
a) Beneficiarios	49

b) Características del beneficio	49
c) Requisitos	50
d) Documentación exigida	50
e) Estadísticas.....	51
5.2. Prestaciones adicionales.....	53
5.2.1. Prestaciones adicionales no retornables.....	53
a) Nupcialidad	53
b) Natalidad	54
c) Matrícula universitaria.....	54
d) Fallecimiento del trabajador o pensionado.....	55
e) Fallecimiento de cargas	56
f) Becas de estudios	56
g) Estadísticas	57
5.2.2. Prestaciones adicionales retornables	59
a) Salud	59
b) Educación.....	61
c) Recreación y turismo	62
5.3. Prestaciones complementarias.....	63
a) Beneficiarios	63
b) Características del beneficio	63
c) Requisitos	64
d) Estadísticas	64
5.4. Convenios de afinidad.....	64
5.5. Microempresarios	66
a) Beneficiarios que pueden solicitar el servicio de financiamiento	66
b) Condiciones para postular al financiamiento.....	66
6. Financiamiento	67
7. Organismo contralor	68
8. Impacto social	68

CAPÍTULO III: SERVICIOS DE BIENESTAR DE LAS EMPRESAS

73

1. Aspectos metodológicos de obtención de información.....	76
2. Características de los servicios de bienestar de las empresas	77

3. Beneficios	78
a) Educativos	78
b) Salud	79
c) Préstamos.....	79
d) Deportes, cultura y recreación	79
e) Seguros y pensiones	79
f) Subsidios y beneficios generales	80
g) Convenios y descuentos	80
4. Financiamiento	80
5. Estadísticas	81

CAPÍTULO IV: OTRAS ADMINISTRADORAS DE SERVICIOS SOCIALES 85

1. Servicios de Bienestar para Empleados Públicos.....	87
1.1. Afiliados	89
1.2. Beneficios	89
1.2.1. Beneficios médicos	89
1.2.2. Convenios.....	90
1.2.3. Centros recreativos o vacacionales	91
1.2.4. Beneficios complementarios	91
1.2.5. Otros beneficios	94
1.3. Requisitos	94
1.4. Financiamiento	94
1.5. Organismos contralores	95
1.6. Estadísticas	97
2. Instituto de Normalización Previsional (INP).....	98
2.1. Funciones	99
2.2. Estructura	100
2.3. Programas y beneficios.....	101
2.3.1. Del lápiz a las teclas	103
2.3.2. Expresión y desarrollo personal	105
2.3.3. Gente activa	105
2.3.4. Actividades de recreación, cultura y ocio	106
2.3.5. Casas de encuentro	107
2.3.6. Trabajo con organizaciones	108
2.3.7. Discapacidad	108

2.3.8. Prevención y difusión	109
2.3.9. Turismo	110
2.3.10. Tarjeta pensionados	110
2.3.11. Apoyo a organizaciones sociales de personas con discapacidad	111
2.4. Organismos contralores	111
2.5. Financiamiento	111
2.6. Estadísticas	112
2.7. Comentarios	113
3. Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)	114
3.1. Programas y beneficios	119
3.1.1. Préstamos al personal	120
3.1.2. Beneficios Sociales	121
3.1.3. Cuota funeral	125
3.1.4. Centros recreacionales	126
3.2. Financiamiento	126
3.3. Organismo contralor	126
3.4. Estadísticas	127
3.5. Comentarios	131
4. Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA)	132
4.1. Funciones	133
4.2. Prestaciones	135
4.3. Programas y beneficios	137
4.3.1. Créditos	137
4.3.2. Gastos de funerales	138
4.3.3. Convenios	138
4.3.4. Centros recreativos	139
4.3.5. Servicio jurídico	139
4.3.6. Cursos de capacitación	139
4.3.7. Casas de reposo y clínicas de recuperación	140
4.4. Financiamiento	141
4.5. Organismos contralores	141
4.6. Estadísticas	141
4.7. Comentarios	143

CAPÍTULO V: DESAFÍOS	145
ANEXOS	155
BIBLIOGRAFÍA	177
ÍNDICE.....	181