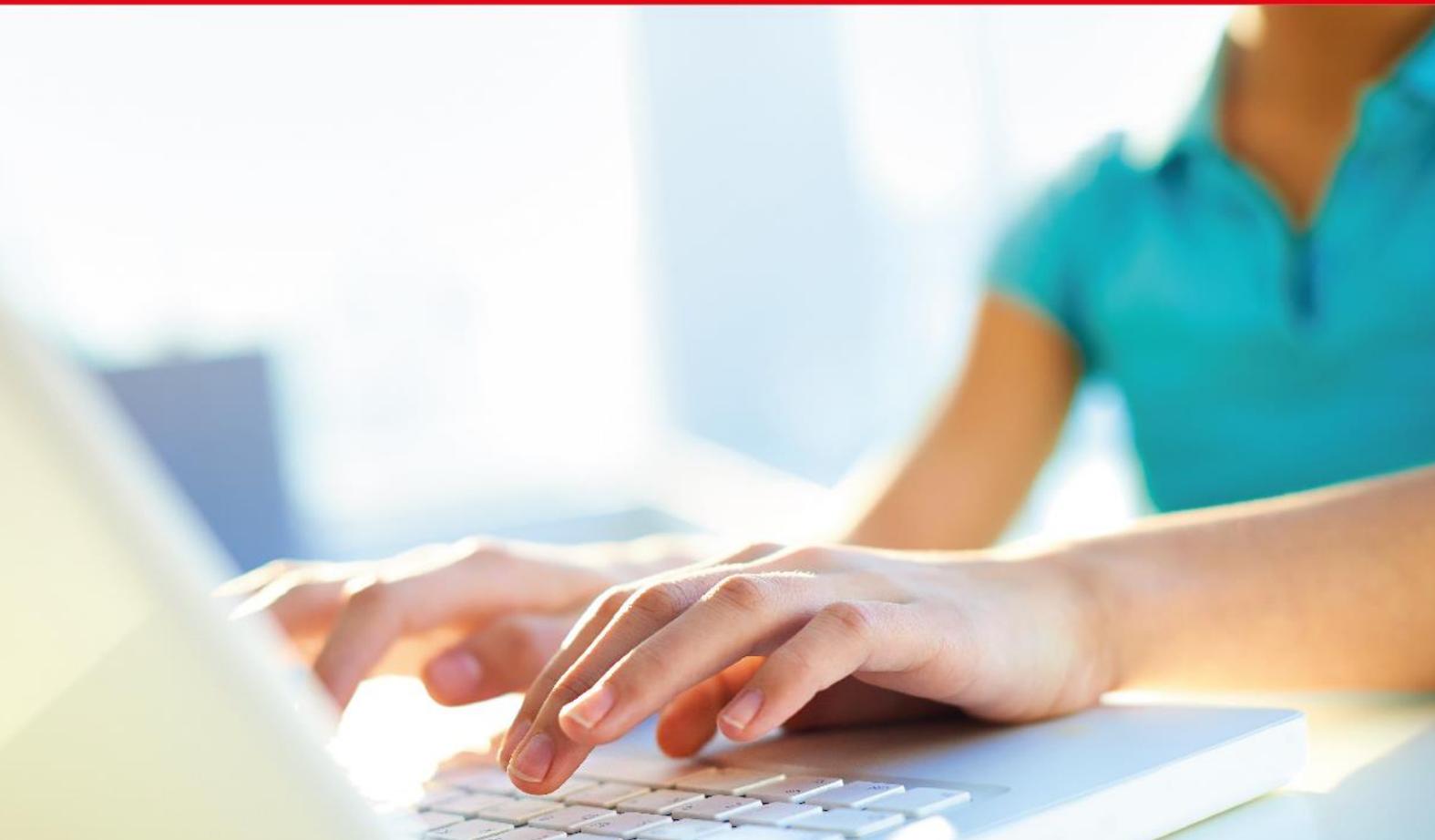




SISTEMA DE PENSIONES

UNIDAD Nº 1

EL SISTEMA DE PENSIONES, SU ORIGEN Y EVOLUCIÓN



Introducción

El inicio del curso apunta a ir despejando algunos conceptos como distinción entre seguridad social y previsión social e ir clarificando algunos otros como sistema de pensiones y el sistema de reparto, pero lo más macizo en esta primera unidad se orienta a describir la historia del sistema de pensiones o sistema previsional en Chile y a comprender el régimen de capitalización individual basado en el D.L. 3.500.

Los adherentes al sistema de capitalización individual subrayan algunos aspectos de libertad que consagra la ley para los trabajadores en distintas materias relativas a su pensión. A saber, - Cotizaciones. La ley establece una cotización mínima del 10% de la remuneración, facultando a los trabajadores para efectuar cotizaciones voluntarias por un porcentaje mayor, las que, hasta cierto límite, gozan del mismo beneficio tributario que las obligatorias.

– Elección de la AFP. El monto de la pensión depende, en importante medida, de la eficiencia que han sido administrados los fondos, de los servicios que la Administradora ha prestado al trabajador para que obtenga el mayor aprovechamiento de sus ahorros. Luego, es razonable que la ley permita al afiliado elegir aquella empresa que estime más adecuada para la administración de sus fondos.

– Modalidades de pensión. Los fondos acumulados pueden servir para comprar una renta vitalicia, contrato mediante el cual puede traspasar a una compañía de seguros de vida sus riesgos de sobrevida y de su grupo familiar, y el riesgo de rentabilidad de sus fondos.

Al final de esta primera parte del curso se explicitarán algunas críticas de los disidentes al sistema de capitalización individual.

Ideas Fuerza

- Los sistemas previsionales tienen por la finalidad atender las necesidades de quienes por razones de vejez, invalidez o muerte, pierden su fuente de ingresos. Para asegurar la debida atención de tales necesidades, la ley exige una cotización obligatoria a todos los trabajadores.
- La característica principal del nuevo sistema de pensiones es que se financia con el ahorro individual de los trabajadores, a través del cual se crea una relación entre aporte y beneficio que desalienta la evasión.
- La capitalización individual se complementa con un seguro para financiar las pensiones de aquellos trabajadores que por haberse invalidado o fallecido prematuramente, no alcanzaron a reunir los fondos suficientes para financiar su pensión.

1. CONCEPTOS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL

Lo primero que se hará es explorar la génesis del concepto de seguridad social que ha estado sujeto a una evolución. En todo tiempo, las personas han estado expuestas a contingencias que pueden mermar sus condiciones materiales de vida. En las economías no monetarias la defensa tradicional en relación a esas contingencias era la solidaridad de la familia, del clan o de la tribu, pues cada generación aceptaba el deber de cuidar a los ancianos y a los vulnerables, pero la industrialización acarreó el abandono gradual de la economía pastoral y de la agricultura de subsistencia y esa forma sancionada por la tradición tuvo que adaptarse nuevas situaciones. Mucho antes que se admitiera explícitamente que era indispensable una acción de la comunidad en atenuar los estados materiales carenciados, se consideraba que hacer frente a esos estados era una obligación de los particulares: fundaciones religiosas proporcionaban a las personas empobrecidas algún refugio provisional y cierto sustento, y los gremios medievales ayudaban a sus miembros y familias en la adversidad. A partir de estos modestos comienzos en algunos países se fue elaborando una legislación de beneficencia cuyo objeto era aliviar los sufrimientos de los sectores desventajados materialmente y procurarles, por ejemplo, alojamiento. Dicha legislación tuvo el mérito de reconocer la responsabilidad del Estado en este campo, de sentar el principio de que aquél tiene en la provisión de fondos públicos para esos efectos. No obstante, esta legislación, a causa –en opinión de algunos- de que su verdadera finalidad era reducir al mínimo la probabilidad de que las privaciones desembocarán en agitación social, no fue más que un paliativo.

La industrialización dio origen a una nueva y numerosa categoría de trabajadores: la de los obreros de las fábricas, que dependían por completo para su sustento del cobro regular de sus salarios y que, si dejaban de percibirlos al quedar desempleados, o caer enfermos, o sufrir un accidente del trabajo, o alcanzar una edad demasiado avanzada para trabajar, podían muy bien verse reducidos a la indigencia. Los intentos de proteger

contra ésta a las masas asalariadas de las ciudades adoptaron diversas formas: cajas o bancos de ahorro patrocinados por el Estado, disposiciones que imponían a los empleadores la obligación de mantener a los trabajadores enfermos o heridos, difusión de las asociaciones de ayuda mutua que proporcionaban una modesta ayuda pecuniaria en la enfermedad y la vejez, y pólizas de seguro de vida y para costear los gastos de funerales ofrecidas por compañías de seguros privadas.

Paulatinamente, cierto grupos políticos y sociales dejaron sentir su influencia en las políticas que se aplicaban y en algunos países la reacción fue más rápida que en otros, y esta evolución recibió un fuerte impulso de las grandes crisis que sacudieron al mundo, en particular durante los períodos de reconstrucción que siguieron a las dos grandes contiendas mundiales y en el curso de la lucha contra la gran depresión del decenio de 1930.

Poco a poco, van apareciendo las figuras de un rompecabezas a medida que cada pieza se pone en su lugar, se organizaron diversos regímenes de prestaciones, hasta que en los países industrializados su cobertura llegó a ser prácticamente total tanto por lo que se refiere a los grupos de población como a las distintas contingencias que amenazan los salarios e ingresos, y por lo tanto el nivel y la calidad de la vida, de los hombres y mujeres que trabajan. Y la expresión que se escogió para describir de esta nueva situación fue la de seguridad social.

En la breve síntesis que precede se ha trazado la evolución del concepto de lo que hoy se llama seguridad social. La expresión tiene un significado más amplio en unos países que en otros, pero en lo esencial puede interpretarse como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivaran de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de contingencias, entre otras, aquellas relativas a la salud, trabajo, enfermedad, invalidez, vejez, muerte. La expresión seguridad social fue utilizada por primera vez en un documento oficial en una Ley de los Estados Unidos, La ley de seguridad social de 1935, si bien ésta sólo instituyó muerte, invalidez y desempleo. Después se hizo uso de ella en una ley promulgada en Nueva Zelandia en 1938 mediante la cual se unificaron diversas prestaciones de seguridad social existentes y se crearon otras nuevas. En la denominada Carta del Atlántico, que vio la luz durante la segunda guerra mundial, volvió a hablarse de seguridad social. Así, el concepto se va expandiendo a los distintos países del orbe. Expandido en diferentes naciones, este concepto de no dejar en la indefensión a los seres humanos dentro del ciclo vital que comprende vejez, muerte y otras contingencias sino que generar estructuras administrativas que den una respuesta institucional lo que conlleva al surgimiento de regímenes previsionales. En la administración de estos regímenes previsionales no es dable observar ningún patrón uniforme aplicado en todas partes, ni tampoco un modelo preferible a otros y casi todas las estructuras utilizadas se desarrollaron con un mínimo de planificación deliberada.

A continuación se verá, a modo de síntesis, cómo se plasmaba el antiguo régimen previsional chileno a fines de la década del 70 en cuanto a la cobertura poblacional, estructura administrativa, contingencias o riesgos sociales cubiertos y los aspectos económicos financieros más importantes.

1. Cobertura: la seguridad social atendía a 2,45 millones de trabajadores activos y a 800 mil pensionados. Sumándoseles a todos éstos sus cargas familiares⁴³ se llegaba a 7,45 millones de personas, cantidad que representaba el 70% de la población del País a esa época.

2. Estructura administrativa: la diversidad de regímenes existentes configuraba una Compleja institucionalidad. Por su parte, en la formulación de la política previsional Participaban el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y otros 7 Ministerios: Salud, Defensa, Hacienda, Obras Públicas, Interior, Educación y Justicia.

A su vez, la administración de las prestaciones sociales estaba a cargo de más de 30 Cajas de Previsión, siete Cajas de Compensación de Asignación Familiar⁴⁴, tres Mutualidades de Accidentes del Trabajo⁴⁵ y diversos Servicios de Salud⁴⁶.

Considerando que el 90% de la población afiliada a las instituciones de previsión

social se repartía entre el Servicio de Seguro Social, la Caja de Empleados Particulares y la Caja de Empleados Públicos (todas Cajas de Previsión) tenemos que la población protegida por cada una de las numerosas otras entidades era ínfima, y éstas entonces no se justificaban por resultar excesivas.

3. Contingencias sociales: el antiguo sistema daba prestaciones por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, antigüedad, muerte, supervivencia, desempleo, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, responsabilidades familiares y estado de indigencia.

No obstante ser alto el cuadro de beneficios, en el sistema en general, y respecto de las prestaciones en particular, existía una pluralidad de regímenes fijados por una copiosa y compleja legislación. Ésta, por su parte, establecía un tratamiento diferenciado de las contingencias en detrimento de los sectores sociales más pobres. Esta situación era especialmente notoria en el caso de las pensiones.

4. Financiamiento: los ingresos de la seguridad social venían dados, principalmente, por las cotizaciones de trabajadores y empleadores, y por aportes del Estado.

En el siguiente informativo se detalla el aporte de cada fuente de financiamiento, al término del período que se analiza (hacia el año 1977):

Fuentes de financiamiento de la seguridad social en el sistema antiguo

El 62.8% de la cotizaciones en cuanto aportes se distribuía así

- de empleadores 46,5
- de trabajadores 14,4
- de pensionados 1,9
- Aportes directos e indirectos del Estado 32.2
- Producto de inversiones 1,6
- Otros ingresos 3,4
- Total 100,0

Hasta ahora se ha explorado la génesis del concepto de seguridad social que ha ido surgiendo en el seno de las sociedades como un discusión para hacer avanzar el humanismo frente a problemas sociales candentes y éticos. Esa discusión fue dando frutos y se fueron implantando regímenes de previsión social en las diferentes sociedades de los distintos países.

Cabe agregar los principios que informan la seguridad social moderna a aplicarse en los diferentes sistemas de previsión social, a saber:

- Diálogo Social
- Cobertura Universal
- Solidaridad Social
- Equidad de Género
- Suficiencia de las Prestaciones
- Eficiencia y Costo Administrativo razonable
- Participación Social en la Gestión
- Rol del Estado y Supervisión
- Sostenibilidad Financiera

La distinción entre los conceptos de seguridad social y previsión social es algo sutil, pero puede afirmarse que la seguridad social está ligada con la estructura legal y normativa que la define y la previsión social está relacionada con la institucionalidad organizacional encargada de administrar esa legalidad hacia la población objetivo. Por de pronto, la Declaración Universal de Derechos Humanos (Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948) señala en su Art. 22: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.” Asimismo la Constitución Política del Estado establece en su Art. 19, N° 18: “El derecho a la seguridad social...La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social.” Cabe agregar que también la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea el derecho a la seguridad social y lo hace expresivo del derecho de los ciudadanos a las prestaciones por situaciones de contingencias o riesgo vinculadas a la enfermedad, desempleo, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, invalidez, vejez, muerte... Queda meridianamente claro que el concepto de seguridad social es entendido como un derecho en las legislaciones nacionales e internacionales. Más arriba se decía que el concepto de previsión social puede asociarse a los sistemas organizacionales que administran la legalidad desarrollada a partir del derecho a la seguridad social. En Chile la institucionalidad previsional propiamente tal se fragua entre 1920-1924 cuando se promulgan las denominadas leyes sociales – Ley 4054, 4055, 4059- . La antigua institucionalidad previsional contaba con 32 Cajas Previsionales, entre otras, la Caja de Servicio de Seguro Social, la Caja de Previsión de Empleados Particulares, la Caja de Empleados Públicos y Periodistas y que se basaba en el sistema de reparto, es decir, en un mecanismo de solidaridad intergeneracional donde los trabajadores activos pagan las pensiones de los trabajadores jubilados. La actual institucionalidad previsional expresada en las Administradoras de Fondos Previsionales (AFP) y originada en el Decreto Ley 3.500 se basa en la capitalización individual donde los sistemas privados administran los ahorros personales de cada trabajador y devuelven el fruto de sus inversiones al final de la vida laboral de éste.

2. CONCEPTO DE SISTEMAS DE PENSIONES

El sistema de pensiones puede ser conceptualizado como conjunto de normas que tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la Ley.

Los sistemas de pensiones son programas de transferencias instituidos por el Estado, cuyo objetivo es proporcionar seguridad de ingresos a los adultos mayores en un contexto donde los acuerdos informales tradicionales se consideran insuficientes. Los fundamentos que sustentan la creación de los sistemas de pensiones son claros. En las sociedades tradicionales, la mantención de las personas mayores estaba a cargo de la familia o de redes sociales informales que compartían alimentos y bienes producidos por sus miembros, o bien los ancianos no recibían ningún tipo de sustento, vivían en la pobreza y estaban expuestos a altos índices de morbimortalidad. Con el desarrollo económico, la expansión de los mercados laborales y la transformación del trabajo asalariado en la principal fuente de ingresos en la mayoría de los hogares, surgió la necesidad de una propuesta alternativa para este problema. Esta necesidad se intensificó con el proceso de transición demográfica, debido a que el porcentaje de adultos mayores en la estructura familiar aumentó lentamente con respecto al de los adultos jóvenes, haciendo menos sostenibles los antiguos acuerdos informales.

Por lo general, el desempeño de los sistemas de pensiones puede evaluarse considerando tres aspectos: cobertura, suficiencia y sostenibilidad. El primero se refiere a la proporción de la población de adultos mayores protegida por los sistemas. La suficiencia hace referencia al nivel de beneficios y a la capacidad de quienes los reciben de mantener un nivel “suficiente” de consumo. Finalmente, la sostenibilidad se remite a la capacidad de la sociedad y el Estado de mantener los sistemas en funcionamiento y financiarlos.

3. HISTORIA, ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

La evolución del sistema de pensiones o sistema previsional chileno es parecida a la que se verifica a nivel internacional.

En ambos casos encontramos similares formas de ayuda y asistencia contra determinados riesgos o contingencias: la beneficencia cristiana, instituciones de inspiradas en la experiencia de los gremios de la Edad Media, leyes protectoras de los menesterosos, ahorro forzado o estimulado por el Estado en beneficio de la cobertura de los riesgos.

El 6 de agosto de 1855 se promulgó la primera ley sobre montepío militar. El 19 de junio de 1858 nace la Caja de Ahorro de Empleados Públicos, como una institución de derecho privado. Se la considera como la primera institución previsional chilena. Su objeto era fomentar el ahorro y propender al bienestar de los imponentes, debiendo el Estado, para lo primero, hacer aportes para bonificar las cuentas.

Durante la segunda mitad del siglo XIX, aparece en Chile el mutualismo, como forma de previsión social privada.

Desde que se funda en Chile la Sociedad Tipográfica, en 1853, comenzaron a proliferar las sociedades de socorros mutuos. Adquirió auge el mutualismo con el arquitecto y gran promotor de las clases vulnerables, Fermín Vivaceta, quien fundó en 1862 la sociedad de Artesanos. El mutualismo continuó su desarrollo durante fines del siglo pasado y principios del presente, pero con la ley N°4.054, de 1924, sufrió un serio deterioro, resurgiendo posteriormente.

Chile, hasta fines del siglo pasado, estuvo muy influenciado por el pensamiento europeo de la época y muy en especial el español; sólo en 1898 comienzan a dictarse leyes enmarcadas en los seguros sociales, como es el caso de la promulgada en dicho año relativa a la jubilación de los empleados públicos.⁸

De los seguros sociales surge el derecho a determinadas prestaciones. Éstas en un principio benefician sólo al trabajador y más tarde se extienden a su familia. La descrita relación laboral entre el trabajador y el empleador, regulada según el Derecho Privado, llevó a que estos seguros se financiaran con la contribución directa de ambos, sumándose más adelante la participación del Estado.

A comienzos del siglo XX se dictan las leyes números 3.020 y 3.045, de 1915, que crearon la Caja de Retiro y Montepío de las Fuerzas Armadas. Más adelante, las leyes 3.074 y 3.379, del año 1916, dieron nueva fisonomía a dicha entidad, la que pasó a ser la Caja de Retiro y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado, institución que es considerada como el primer seguro social chileno.

En 1916 se dictó la ley N°3.170, sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo. Se basaba en la teoría del riesgo profesional, para determinar la responsabilidad del empleador por los accidentes del trabajo.

Las otras eran de contenido previsional. La ley N°4.054, sobre Seguro Obrero Obligatorio de Enfermedad, Invalidez y Vejez, y cuyo texto definitivo lo oficializó el Decreto Ley¹⁶ N°689, de 1925. Esta ley estableció, en beneficio de todos los obreros - incluidos los campesinos y servidores domésticos -, un seguro social y obligatorio para la protección de las indicadas contingencias, y consultó un sistema de financiamiento tripartito, con imposiciones del patrón, del obrero y del Estado.

También fijó, para los trabajadores manuales, un régimen de pensión de retiro o de vejez a los 55, 60 o 65 años de edad, según el sistema contratado por el asegurado.

Esta ley N°4.054, que estableció la obligatoriedad del seguro, contempló asistencia médica y dental para el imponente, subsidios por enfermedad, indemnizaciones por muerte y pensiones de invalidez y retiro. El ente gestor fue la Caja de Seguro Obligatorio.

La ley N°4.055 versó sobre Indemnización por Accidentes del Trabajo. Se basa

en la teoría del riesgo profesional, esto es, la responsabilidad objetiva del patrón o empleador por los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sufridos por el trabajador.

Con esta ley, radica en el empleador la responsabilidad por los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sufridas por el trabajador, y se elimina la culpa grave de éste como causa eximente de su responsabilidad.

La ley N°4.059, sobre empleados particulares, estableció para sus beneficiarios un Fondo de Retiro e Indemnización por años de servicios, en caso de despido. Este fondo de retiro se forma a base de cuentas individuales, integradas por aportes de cada empleado y del empleador, y que eran girados en beneficio de aquél por su cesantía definitiva, por años de servicio y por edad, según los casos.

En este período se crea, en 1925, la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, mediante los Decretos con Fuerza de Ley¹⁸ Ns454 y 767, cuyo texto definitivo fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N°1340-bis, de agosto de 1930. También en el año 1925 se creó la Caja de Previsión de Carabineros, sucesora de la sección que en la Caja de las Fuerzas Armadas atendía su previsión.

El 11 de noviembre de 1925, por Decreto Supremo N°857, del Ministerio de Higiene, Previsión y Trabajo, se fijó el texto definitivo de la Ley sobre Empleados Particulares y se creó la Caja de Previsión de Empleados Particulares, institución de derecho público, con patrimonio, administración y personalidad jurídica propia.

El régimen de la Caja no contemplaba el derecho de la jubilación. La Institución se financiaba con aportes de empleados y empleadores, sin intervención del Estado. Los empleados tenían los beneficios del fondo de retiro y la indemnización por años servidos, formados por el ahorro obligatorio de los empleados y el aporte patronal.

Existía la posibilidad de aplicar dichos fondos a la compra o edificación de inmuebles, lo que permitió que muchos empleados particulares accediesen a la vivienda propia.

Este Decreto Supremo N°857 también previó un seguro de vida, en beneficio de los empleados particulares.

A esta época, el esquema de la Seguridad Social chilena se caracteriza por tres formas principales de protección de los riesgos sociales:¹⁹

- i) Una, donde la Beneficencia Pública da atención médica y hospitalaria a los indigentes, y se consulta formas rudimentarias de Asistencia Social con alguna participación del Estado.
- ii) Otra, configurada por los Seguros Sociales de enfermedad, invalidez y vejez, para los obreros en general, y de enfermedad, invalidez, vejez y muerte para los empleados civiles del Estado y para los empleados de las Fuerzas Armadas y Policías Fiscales, y
- iii) La tercera, caracterizada por un régimen de ahorro forzoso, cuya expresión más típica se encuentra en la Ley de empleados particulares, ya comentada.

En 1942 se promulgó la ley N°7.295, que contempló, en favor de los empleados particulares, las prestaciones previsionales de asignaciones familiares, subsidios por desempleo e indemnización por años de servicios.

También en 1942, por Decreto Supremo N°1.267, del Ministerio de Salud y Previsión Social, se creó la Caja de Accidentes del Trabajo. Ésta, en tanto entidad administradora del seguro contra riesgos de accidentes profesionales, fue la sucesora de la Sección de Accidentes del Trabajo de la Caja Nacional de Ahorros. En el año 1942 se dictó el Decreto con Fuerza de Ley N°32, por el cual se reorganizaron estos Servicios de Medicina Preventiva de las Cajas de Previsión del sector de empleados, dándose origen al Servicio Médico Nacional de Empleados, como una institución con personería y patrimonio propios

La ley N°8.569, de 1946, regló un mejor sistema previsional para los empleados de Banco. Este texto legal crea la Caja Bancaria de Pensiones, que instaura un seguro de pensiones de jubilación para los empleados particulares y demás personal de los bancos comerciales del país.

En 1942 se promulgó la ley N°7.295, que contempló, en favor de los empleados particulares, las prestaciones previsionales de asignaciones familiares, subsidios por desempleo e indemnización por años de servicios.

También en 1942, por Decreto Supremo N°1.267, del Ministerio de Salud y Previsión Social²³, se creó la Caja de Accidentes del Trabajo. Ésta, en tanto entidad administradora del seguro contra riesgos de accidentes profesionales, fue la sucesora de la Sección de Accidentes del Trabajo de la Caja Nacional de Ahorros.

La Caja de Accidentes del Trabajo hace de instituto asegurador de los patrones (de obreros) o empleadores (de empleados) contra el riesgo de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, en libre competencia con compañías privadas autorizadas para explotar el negocio de este seguro.

La ley N°8.569, de 1946, regló un mejor sistema previsional para los empleados de Banco. Este texto legal crea la Caja Bancaria de Pensiones, que instaura un seguro de pensiones de jubilación para los empleados particulares y demás personal de los bancos comerciales del país.

En el año 1941 el Gobierno envió al Congreso Nacional un proyecto de ley modificatorio de la ley N°4.054, que proponía un seguro social obligatorio contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez, muerte y accidente del trabajo, y la creación de un Servicio Nacional de Salud. Tuvo este proyecto una larga tramitación legislativa hasta que en 1952 se convirtió en ley de la República con el N°10.383.

La 10.383 no sólo crea el Servicio Nacional de Salud sino el Servicio de Seguro Social. El Servicio de Seguro Social, es el sucesor legal de la antigua Caja de Seguro Obligatorio, y mantiene el sistema de seguros sociales existentes, para los empleados asalariados en general.

En lo administrativo, se encarga en forma directa del pago de pensiones y subsidios que no sean enfermedad.

Esta ley incorporó a los trabajadores independientes y voluntarios. Los beneficios que consultaba eran los de pensiones por vejez, invalidez, viudez, orfandad, préstamos, cuota mortuoria, facilidades para acceder a la casa propia, asignación familiar e indemnización por años de servicios. Le encomienda al Servicio Nacional de Salud todo lo relacionado con las prestaciones de salud.

Producto de la distinción entre obreros y empleados es el hecho que el Servicio

Nacional de Salud atendía a los obreros, y el Servicio Médico Nacional de Empleados Hacía lo propio con los empleados.

De otra parte, es necesario señalar la Ley N° 10475, que estableció un régimen de pensiones de jubilación por antigüedad, invalidez, vejez y supervivencia, para los empleados particulares.

Éstos hasta entonces habían mantenido el régimen de fondos de ahorro o retiro creado por la ley N°4.059, de 1924.

El proyecto original de la ley N°10.475 estaba destinado a establecer solamente el seguro de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes; pero en el curso de la discusión se incorporó el sistema de jubilaciones, es decir, de pensiones relacionadas con años de servicios.

Con todo, puede decirse que en su tiempo fue una de las leyes de seguro de pensiones de jubilación más modernas del país y mejor concebidas, especialmente en lo relativo a las pensiones de jubilación por vejez, invalidez y supervivencia²⁸.

Esta ley N°10.475, con la incorporación de los beneficios de jubilación y montepío, otorgó por primera vez a los empleados particulares una previsión de carácter total.

Varias leyes posteriores incorporan al régimen de la Caja de Empleados Particulares a una diversidad de categorías de trabajadores, como, por ejemplo, artistas, choferes de taxi, contadores...

También contemplaba esta Caja, como prestaciones, la cuota mortuoria, auxilio de cesantía y asignación familiar, dejando en manos del Servicio Médico Nacional los beneficios sobre salud.

El 8 de noviembre de 1952, se promulgó la ley N°10.986, conocida bajo el nombre de "Ley sobre Continuidad de la Previsión".

El objetivo principal de esta ley fue permitir que el afiliado en una Caja de previsión pudiera reconocer en ella los anteriores períodos de afiliación que registrase en otra u otras cajas. Y de este modo, cumplir con los requisitos de períodos de servicios, exigidos para el otorgamiento de las pensiones de invalidez, vejez, jubilación o retiro, y de supervivencia.

El fundamento de esta ley fue evitar la notoria injusticia que representa para los imponentes de una Caja de Previsión el no poder impetrar o reconocer la antigüedad en la afiliación, al momento de pensionarse o causar la pensión por supervivencia, en una Caja distinta.

La ley entonces mantuvo la protección previsional de los asegurados, al resguardar sus derechos eventuales cuando hubiesen cambiado su afiliación de uno a otro Instituto asegurador.

Asimismo, se autorizó por esta ley a los imponentes con 40 o más años de edad para llenar las llamadas "lagunas previsionales", que corresponden al tiempo durante el cual han estado desafiliados del sistema. Para este reconocimiento de períodos intermedios de desafiliación en la respectiva Caja, el imponente debía integrar en ella las imposiciones patronales y personales que determinaran la ley orgánica de la institución correspondiente. Se facilitó así el reconocimiento de años en

blanco, para lo que incluso se dio la posibilidad de obtener préstamos de dinero para

cumplir con esta finalidad.

En la década de los 60 se dictaron tres leyes de notoria importancia:

- a) La ley N°15.386, de 1963, sobre Revalorización de Pensiones, que fijó un régimen genérico de reajuste de pensiones para así mantener los montos actualizados de éstas, y estableció un régimen de pensiones mínimas, con la finalidad de que éstas permitiesen acceder a una existencia digna, al margen de factores de tiempo o montos que pudiesen incidir en su valor.
- b) La ley N°16.744, de 1968, sobre seguro obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que derogó el antiguo sistema establecido por la ley N°4.055, basado en la teoría del riesgo profesional, y que permitía el seguro mercantil contra estas contingencias.
- c) La ley N°16.781, también de 1968, sobre medicina curativa para empleados particulares y funcionarios del sector público, que consagró el seguro de enfermedad en beneficio de estas personas.

Esta ley, llamada de Medicina Curativa, ofreció asistencia médica y dental completa a los imponentes activos -jubilados o beneficiarios de pensiones de sobrevivientes y a sus cargas familiares- de la generalidad de los organismos previsionales.

Se encomendó al Servicio Médico Nacional de Empleados, la administración del sistema, pudiendo dar las prestaciones respectivas, sin perjuicio de que el imponente se acogiese voluntariamente al sistema de libre elección, tanto del profesional médico como del establecimiento donde deseaba ser atendido.

En la década de los 70, se dictó la ley N°17.322, de 1970, destinada al cobro ejecutivo de imposiciones, permitiendo un más expedito íntegro de las cotizaciones de seguridad social.

En enero de 1974, mediante Decreto-Ley N°307, se creó el Sistema Único de Prestaciones Familiares, que estableció los beneficios de asignación familiar y maternal, en favor de todos los trabajadores del sector público, civil y militar, y del sector privado, empleados u obreros; en unidad e igualdad respecto de todos los beneficiarios.

Por Decreto Ley N°603, de octubre de 1974, se establece el Sistema Único de Subsidios de Cesantía que, en forma similar al Decreto Ley N°307, deroga la legislación pasada y fija un régimen uniforme de subsidios de desempleo en beneficio de empleados y obreros, del sector público y del privado.

Cabe agregar la promulgación del Decreto Ley N°879, de 1975, sobre el otorgamiento de pensiones asistenciales para los inválidos sin derecho a pensión y carentes de recursos.

Esta es, en grandes líneas, la evolución del sistema previsional chileno, hasta llegar al que actualmente rige.

4. LOS SEGUROS SOCIALES EN CHILE

Lo primero es clarificar algunas características de seguros sociales, su origen y su expansión. Cabe señalar que la insuficiencia de los métodos convencionales para cubrir adecuadamente los riesgos sociales, principalmente de los sectores más vulnerables, trajo a fines del siglo XIX el nacimiento de un nuevo sistema: el de los seguros sociales.

Algunas características del seguro social:

- El seguro social no tiene fin de lucro.
- El seguro social es obligatorio.
- Se financia mediante cotizaciones que aportan tanto los empleadores como los trabajadores. En algunos casos, el legislador ha agregado el aporte estatal.
- Las cotizaciones ingresan a fondos especiales comunes a cargo del pago de las prestaciones.
- Los fondos que no se necesitan para pagar las prestaciones se invierten a fin de que produzcan ingresos suplementarios.
- La persona adquiere el derecho a las prestaciones en virtud de las cotizaciones que ha pagado, sin que deba demostrar para ello su carencia de recursos,

El seguro social, en la forma que se ha señalado, tuvo su origen en Alemania, a fines del siglo XIX. Allí y entonces se instituye el primer régimen amplio de seguro social por el gobierno de Bismarck entre 1833 y 1889. Bismarck planteó los fundamentos de su política social de seguros sociales en su célebre mensaje al Reichstag el 17 de noviembre de 1881 y en base a esas ideas fue haciendo aprobar las siguientes leyes:

- Seguro Social Obligatorio de las Enfermedades, el 15 de junio de 1883, en beneficio de los trabajadores de la industria.
- Seguro Social de los Accidentes del Trabajo, el 6 de junio de 1884.
- Seguro Social de Invalidez y Vejez, el 22 de junio de 1889.

Estas leyes fueron el punto de partida de los seguros sociales modernos y no experimentaron modificaciones sustantivas, y su evolución hasta la época de la Primera Guerra Mundial miró más bien a la ampliación de algunos nuevos beneficios. Así el seguro contra la enfermedad de 1883 había sido establecido solamente para los trabajadores industriales; en 1911 y en 1913 se agregaron a este beneficio los obreros agrícolas y los empleados del comercio, respectivamente. También en 1911 se contempló la ayuda a viudas y huérfanos de trabajadores asegurados. Cabe agregar que en Europa y otros continentes se siguió el ejemplo de Alemania y al promediar el decenio de 1930 el seguro social se había extendido a América Latina, los Estados Unidos y Canadá, implantándose después de la Segunda Guerra Mundial en muchos países de África, Asia y el Caribe que se independizaron entonces.

En relación a los seguros sociales en Chile, cabe decir que el país se ha caracterizado por su ferviente adhesión a la cuestión social y ha sido una de las primeras repúblicas del continente que promulgó leyes relativas a la seguridad social.

Consecuentemente con la época y el sentido limitativo que ya se ha comentado que tenía esta primera época previsional, el campo de beneficio del seguro social ha estado circunscrito únicamente al ámbito del trabajo subordinado como se ha descrito latamente en el punto anterior denominado: Historia, origen y evolución del sistema de pensiones.

5. EL SISTEMA DE REPARTO

El régimen previsional antiguo se basaba un sistema de reparto que, como todo régimen de pensiones, tenía por fin sustituir la remuneración del trabajador en caso de invalidez, vejez, muerte y cumplir con cierta antigüedad en el sistema.

El “reparto” consistía en que los trabajadores activos con sus cotizaciones financiaban las pensiones de los pasivos, adquiriendo aquellos el derecho a que sus pensiones y las de sus beneficiarios fueran pagadas por la generación siguiente. Es decir, es un sistema basado en la “solidaridad generacional”.

Los sistemas de reparto entraron en crisis por diferentes razones, entre las cuales se puede hacer mención a las siguientes

- a) El aumento de las expectativas de vida por los avances de la medicina y la disminución de la tasa de natalidad deterioraron la relación entre trabajadores activos y pasivos, siendo ésta cada vez más estrecha y por tanto destinada al quiebre del sistema por desfinanciamiento.
- b) Por otra parte, diversas normas legales fueron desvinculando los beneficios previsionales del esfuerzo que realizaban los pensionados durante su vida activa. En efecto, la mayoría de las pensiones se calculaban en base al promedio de la remuneración obtenida en los últimos años de vida activa. Así, entonces, el trabajador estaba incentivado a subdeclarar remuneraciones durante la mayor parte de su vida laboral y a sobrevalorar las mismas únicamente durante el período que servía de base al cálculo de la pensión lo que generaba una falta de relación entre los costos y beneficios del sistema.

A continuación se hará una breve descripción del régimen previsional antiguo que basa en el sistema de reparto y que imperó hasta fines de los 80.

Como se expuso más atrás, en el sistema anterior existía una multiplicidad de regímenes previsionales y sus respectivas Cajas de Previsión, las que en 1980 fueron fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional (INP). Dada la diversidad de regímenes que coexisten en el INP, resulta casi imposible, y escapa al objeto de esta descripción, referirse a cada uno de ellos. Sin embargo, a continuación se exponen, en general, los tres principales: el Servicio de Seguro Social, la Caja de Empleados Particulares y la Caja de Empleados Públicos, que suman más del 90% del total de imponentes del sistema anterior

6. Pensiones

7. Servicio de Seguro Social

Régimen regulado principalmente por la ley N° 10.383, publicada en el Diario Oficial de 8 de agosto de 1952.

Quedan adscritos a este régimen los obreros (aquel en cuyo trabajo predomina un esfuerzo físico por sobre el intelectual). También lo están los trabajadores independientes cuya renta anual no exceda de tres ingresos mínimos anuales, esto es, \$516.000 . Quienes, por cualquier causa, han dejado de estar afiliado al régimen, podrán continuar acogidos al mismo como imponentes voluntarios.

Pensión de vejez

De carácter permanente y vitalicia.

- Requisitos

Varones:

- i) Tener 65 años de edad.
- ii) Registrar al menos 800 semanas de imposiciones

Mujeres:

- iv) Tener 60 años de edad.
- v) Registrar por lo menos 520 semanas de imposiciones

Pensión de Vejez anticipada por realización de trabajos pesados

Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que ha desarrollado labores específicas consideradas como trabajos pesados que le permiten obtener una pensión de vejez con una edad inferior a la exigida (menos de 65 años el hombre o menos de 60 años la mujer).

Estos trabajos pesados permiten una rebaja en la edad para pensionarse por vejez, que fluctúa entre uno a diez años, dependiendo de la actividad realizada y del número de años de desempeño de trabajos pesados.

- Requisitos

Realizar trabajos pesados, cumplir la edad correspondiente y reunir un mínimo de 23 años de imposiciones que pueden ser completadas con cotizaciones vigentes en otro régimen previsional. Y que durante dichos períodos se encuentre o haya estado afecto al régimen de la Ley N° 10.383.

Pensión de Vejez Asistencial

Es la pensión a que tienen derecho los imponentes que no reúnan las cotizaciones exigidas para la pensión normal de vejez.

- Requisitos

- i) Haberse inscrito en la ex Caja del Seguro Obligatorio, como asegurado, apatronado o independiente, en el año 1937 o antes.
- ii) Tener 65 años de edad o más los hombres y 60 años o más las mujeres.
- iii) No tener derecho a pensión en algún otro régimen previsional.
- iv) Cumplir con los requisitos de semanas de imposiciones y de edad, señalados, a saber:

Hombres

Edad Semanas de Imposiciones

- 65 años de edad 300 semanas de imposiciones
- 66 años de edad 275 semanas de imposiciones
- 67 años de edad 250 semanas de imposiciones
- 68 años o más 200 semanas de imposiciones

Mujeres

Edad Semanas de Imposiciones

- 60 años de edad 200 semanas de imposiciones
- 61 años de edad 185 semanas de imposiciones
- 62 años de edad 170 semanas de imposiciones
- 63 años o más 150 semanas de imposiciones

Pensión de invalidez

Es la pensión mensual, a que tiene derecho el imponente que se incapacita física o mentalmente para el desempeño de su empleo.

- Requisitos

- i) Ser declarado inválido, absoluto o parcial, por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), respectiva.
- ii) Que la invalidez no conceda el derecho a pensión por accidente del trabajo o enfermedad profesional, ya que en este caso se aplican las prestaciones por tal causa.
- iii) Ser menor de 65 años de edad los hombres y de 60 años de edad las mujeres, al declararse la invalidez.
- iv) Registrar al menos 50 semanas de imposiciones.

Pensión de Invalidez Asistencial

Es la pensión mensual, a que tiene derecho el imponente inválido, que no reúne las cotizaciones requeridas para la pensión normal de invalidez.

Requisitos

- i) Haber sido declarado inválido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), respectiva.
- ii) Haberse inscrito en la ex Caja del Seguro Obligatorio en el año 1937 o antes.
- iii) No tener derecho a pensión en algún otro régimen de previsión.
- iv) Edad: Tener 65 o más años de edad los hombres y 60 o más años de edad las mujeres.

- v) Tener como mínimo 75 semanas de imposiciones.
- vi) Este beneficio se inicia con el examen médico del solicitante en el Servicio de Salud respectivo.

Pensión de viudez

Es la pensión mensual a que tiene derecho él o la cónyuge sobreviviente de imponente que haya fallecido en servicio o siendo pensionado.

- Requisitos

- i) Haber contraído matrimonio con el fallecido imponente activo o pensionado por invalidez parcial, con más de seis meses de anterioridad al fallecimiento o, si el causante era pensionado de invalidez absoluta o vejez, con más de tres años de anterioridad.
- ii) Que el imponente fallecido, hubiese sido pensionado o, si era activo, que durante el período de afiliación que se extiende desde la fecha de su inscripción hasta la fecha de su deceso, registre a lo menos el 50% de imposiciones efectivas y el 40% durante el período que sirve para determinar el salario base de la pensión. La cantidad de imposiciones no puede ser inferior a 50 semanas. Cuando las imposiciones del fallecido suman 401 semanas, no se requieren las densidades antes señaladas.
- iii) Que el fallecimiento no hubiera dado derecho a pensión por accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- iv) En el caso del cónyuge varón, además, ser inválido y haber vivido a expensas de la cónyuge asegurada.
- v) Si la viuda contrae nuevo matrimonio pierde el derecho a la pensión. sin embargo, si es menor de 55 años de edad, tendrá derecho a que se le pague por una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión de viudez.

Pensión de Viudez Asistencial

Es la pensión mensual a que tiene derecho la viuda del imponente o pensionado fallecido del ex Servicio de Seguro Social, que no cumple con los requisitos exigidos para la pensión normal de viudez.

- Requisitos

- i) Que la viuda sea mayor de 45 años de edad.
- ii) Que el cónyuge fallecido se haya inscrito en el año 1937 o antes, en la ex Caja del Seguro Obligatorio.
- iii) Que la viuda no tenga derecho a pensión de viudez en otro régimen de previsión.

Dejará de percibir esta pensión la viuda que contraiga nuevo matrimonio. Sin embargo, si es menor de 55 años de edad, tendrá derecho a recibir, por una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión de viudez.

Pensión de orfandad

Es una pensión mensual a que tienen derecho los hijos de los imponentes que hayan fallecido en servicio o siendo pensionados.

- Requisitos

- i) Ser los hijos menores de 15 años, y hasta los 24 si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media o superior, y los hijos inválidos de cualquier edad.
- ii) El deceso del causante tiene que haber sido por motivos distintos a accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- iii) El asegurado fallecido registre, a lo menos, 50 semanas de imposiciones.
- iv) Cuando los hijos no vivan a expensas del cónyuge sobrevivencia, las pensiones de orfandad que les correspondan serán entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo.

Pensión de Orfandad Asistencial

Es una pensión mensual a que tienen derecho los hijos de los imponentes que hayan fallecido en servicio y pensionados fallecidos, que no reúnen los requisitos para acceder a la pensión normal de orfandad.

- Requisitos

- i) Ser los hijos menores de 15 años, y hasta los 24 si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media o superior, y los hijos inválidos de cualquier edad.
- ii) Que el imponente fallecido se hubiere inscrito en el año 1937 o antes, en la ex Caja del Seguro Obligatorio.
- iii) Que los beneficiarios no tengan derecho a pensión de orfandad en otro régimen previsional.

Caja de Empleados Particulares

Normada básicamente por la ley N° 10.475, publicada en el Diario Oficial de 8 de septiembre de 1952.

Quedan incorporados a esta Caja los empleados particulares.

a) Pensión de Jubilación por Antigüedad

Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, que deja de prestar servicios y cumple los requisitos exigibles de años de afiliación.

- Requisitos

-Tener, al 9 de febrero de 1979, 35 años de imposiciones. Si no los tuviere, podrá jubilar cuando entere 35 años de imposiciones o de tiempo computable y cumpla, además, el requisito de edad de acuerdo a lo siguiente:

Condiciones de cotización y edad para pensión de jubilación por antigüedad en la Caja de Empleados Particulares
Hombres

Si al 09/02/79 tenía: Para jubilar necesita tener:

33 ó 34 años de imposiciones 55 años de edad
31 ó 32 años de imposiciones 57 años de edad
29 ó 30 años de imposiciones 59 años de edad
27 ó 28 años de imposiciones 62 años de edad
26 ó menos años de imposiciones 65 años de edad

Mujeres

Si al 09/02/79 tenía: Para jubilar necesita tener:

33 ó 34 años de imposiciones 55 años de edad
31 ó 32 años de imposiciones 56 años de edad
29 ó 30 años de imposiciones 57 años de edad
27 ó 28 años de imposiciones 58 años de edad
26 o menos años de imposiciones 60 años de edad

- Para tener derecho a este beneficio, el imponente debe cumplir los requisitos de edad e imposiciones estando en servicio o que no hayan transcurrido más de dos años desde su última cotización.
- Los imponentes que se desempeñan en Rayos X, Radioterapia, o que hayan realizado trabajos en horarios nocturnos, tienen derecho a un abono de un año por cada cinco de servicios continuos en tales condiciones.

b) Pensión de Jubilación por Antigüedad de la mujer (régimen con 35 años de imposiciones)

Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho la imponente de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, que deja de prestar servicios y cumple los requisitos exigibles de años de afiliación.

i) Requisitos

- Tener, al 9 de febrero de 1979, 35 años de imposiciones. Si no los tuviere, podrá jubilar cuando entere 35 años de imposiciones o de tiempo computable y cumpla, además el requisito de edad de acuerdo a lo siguiente:

Condiciones de cotización y edad para pensión especial de jubilación por antigüedad (régimen de 35 años) de mujer en la Caja de Empleados Particulares

Si al 09/02/1979 tenía: Para jubilar necesita tener:

33 ó 34 años de imposiciones 55 años de edad
31 ó 32 años de imposiciones 56 años de edad
29 ó 30 años de imposiciones 57 años de edad
27 ó 28 años de imposiciones 58 años de edad
26 o menos años de imposiciones 60 años de edad

- Para tener derecho a este beneficio, se deben cumplir los requisitos de edad y cotizaciones estando en servicio o teniendo la calidad de imponente voluntaria.
- Las imponentes que hayan prestado servicios en aparatos de Rayos X, Radioterapia o desarrollado trabajos en horarios nocturnos, tienen derecho

a un abono de un año por cada cinco años de servicios continuos en tales condiciones.

ii) Beneficio especial para la mujer imponente

La pensión se calculará con aumento de un año por cada hijo vivo y de dos si es viuda, siempre que tenga, a lo menos, 20 años efectivamente trabajados.

c) Pensión de Jubilación por Antigüedad de la mujer (régimen con 30 años de servicios computables, de los cuales 25 deben ser efectivamente trabajados)

Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho la imponente de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, que deja de prestar servicios y cumple los requisitos exigibles de años de afiliación.

- Requisitos:

-Contar, al 9 de febrero de 1979, con un total de 30 años de imposiciones, de los cuales 25 deben ser efectivamente trabajados. Si no los tuviere, podrá jubilar cuando entere los años de imposiciones o tiempo computable y cumpla la edad respectiva de acuerdo a lo siguiente:

Condiciones de cotización y edad para pensión especial de jubilación por antigüedad (régimen de 30 años) de mujer en la Caja de Empleados Particulares

Años de imposiciones	Edad exigida para obtener pensión
31	55
32	57
33	59
34	62
35	65

- Para tener derecho a este beneficio, se deben cumplir los requisitos de edad e imposiciones estando en servicio o teniendo la calidad de imponente voluntaria.

- Las imponentes que se desempeñan en Rayos X, Radioterapia o trabajos en horario nocturno, tienen derecho a un abono de un año por cada cinco años de servicios continuos en tales condiciones, pero no son computables para enterar los 25 años de servicios efectivos.

- La pensión se calculará con aumento de un año por cada hijo vivo y de dos si es viuda, siempre que tenga, a lo menos, 20 años efectivamente trabajados.

d) Pensión de Jubilación por Antigüedad de la mujer (Régimen con 55 años de edad o más, y 20 años de servicio efectivo)

Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho la imponente de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, que deja de

prestar servicios y cumple los requisitos exigibles de años de afiliación.

i) Requisitos:

- Tener 55 años de edad al 9 de febrero de 1979 y 20 años de servicios efectivos.
- Si a esa fecha no tenía la edad indicada, pero sí los 20 años de servicios efectivos, para jubilar deberá tener la edad que se especifica conforme a lo siguiente:

Condiciones de edad para pensión especial de jubilación por antigüedad (régimen de 55 años) de mujer en la Caja de Empleados Particulares

Si al 09/02/1979 tenía	Para jubilar deberá tener
54 años de edad	56 años de edad
53 años de edad	57 años de edad
52 años de edad	58 años de edad
51 años de edad	59 años de edad
50 años de edad	60 años de edad

ii) Beneficio especial para la mujer imponente

La pensión se calculará con aumento de un año por cada hijo vivo y de dos si es viuda, siempre que tenga, a lo menos, 20 años efectivamente trabajados.

e) Pensión de Vejez

Es una pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que deja de prestar servicios y cumple con los requisitos de edad y un mínimo de diez años de imposiciones o de tiempo computable.

i) Requisitos

- Tener 65 o más años de edad los hombres y 60 años o más las mujeres. Esta edad se reduce en un año por cada cinco de servicios, con un máximo de cinco años, en el caso de operador cinematográfico y de trabajadores que se hayan desempeñado en horario nocturno. Además tienen la misma reducción quienes hayan desempeñado labores calificadas como trabajos pesados.
- Tener la calidad de imponente de ex Empart al momento de cumplir la edad, o que no hayan transcurrido más dos años entre la fecha del cese de servicios y aquella en que se cumplió la edad requerida.
- Tener diez o más años de imposiciones.

ii) Beneficio especial para la mujer imponente

La pensión se calculará con abono de un año por cada hijo vivo y de dos si es viuda, siempre que tenga, a lo menos, 20 años efectivamente trabajados.

f) Pensión de Invalidez

Beneficio que se otorga al imponente que presenta un estado de incapacidad física o mental, de carácter temporal o definitivo que lo inhabilite para el trabajo.

i) Requisitos

- Que la Comisión de Medicina Preventiva y de Invalidez (COMPIN) respectiva, declare la invalidez temporal o definitiva, por pérdida de, al menos, las dos terceras partes de la capacidad de trabajo.
- Reunir como mínimo tres años de imposiciones continuas o discontinuas.
- Que no hayan transcurrido más de dos años desde la fecha en que cesó en servicios y aquella desde la cual fue declarada la invalidez por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) correspondiente.

ii) Beneficio especial para la mujer imponente

La pensión se le calculará con aumento de un año por cada hijo vivo y de dos si es viuda, siempre que tenga, a lo menos, 20 años efectivamente trabajados.

g) Pensión de Viudez

Es una pensión mensual a que tiene derecho él o la cónyuge sobreviviente del imponente que haya fallecido en servicio activo o siendo jubilado.

-Requisitos

- i) Que al fallecer él o la cónyuge, haya tenido la calidad de imponente activo y registre a lo menos 3 años de imposiciones o haya sido pensionado por vejez, antigüedad o invalidez.
- ii) Si el causante al fallecer hubiera estado cesante, no deberán haber transcurrido más de dos años entre la fecha del cese de servicios y la del fallecimiento.
- iii) En el caso del cónyuge inválido, deberá estar declarado incapacitado por causales mentales o físicas, con anterioridad a la fecha del fallecimiento de la cónyuge, por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) respectiva.
- iv) Si la viuda contrae nuevo matrimonio, perderá el derecho a la pensión, pero tendrá derecho al pago, por una sola vez, del valor equivalente a dos años de la pensión de que gozaba.
- v) En el caso del cónyuge sobreviviente varón, ser inválido y con incapacidad sea anterior a la fecha de fallecimiento de la causante.

h) Pensión de Orfandad

Es una pensión mensual a que tienen derecho los hijos y ascendientes del imponente que haya fallecido en servicio activo o siendo

jubilado.

- Requisitos

a) En el caso de los hijos:

- i) Ser menor de 18 años.
- ii) Ser mayor de 18 años pero menor de 25 años y estudiante de enseñanza media, universitaria o de enseñanza especial, al momento del fallecimiento del causante.
- iii) Ser inválido de cualquier edad.
- iv) Tratándose de hijos incapacitados, deben estar declarados inválidos por incapacidad mental o física, con anterioridad a la fecha del fallecimiento del causante, por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) respectiva.
- v) Los estudios en un preuniversitario generan pago de orfandad, siempre que los establecimientos que los impartan sean reconocidos por el Estado.
- vi) Los hijos estudiantes mayores de 18 años y menores de 25 años, pierden esta pensión si repiten más de una vez el mismo curso.

b) En el caso de los ascendientes:

- i) Carecer de rentas y haber vivido a expensas del causante al momento de su fallecimiento.

Para acogerse a este beneficio, el causante al fallecer debe estar en las siguientes situaciones:

- ii) Debe tener la calidad de imponente activo o ser pensionado por vejez, antigüedad o invalidez.
- iii) Si se encontraba cesante, no debe haber transcurrido más de dos años entre la fecha en que perdió la calidad de imponente activo y la del fallecimiento, debiendo reunir, en este caso, una afiliación mínima de 3 años en cualquier régimen previsional del Antigo Sistema.

1.3 Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (CANAEMPU)

Regulada fundamentalmente por el Decreto con Fuerza de Ley N°1.340 bis, sobre la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, publicado en el Diario Oficial de 10 de octubre de 1930.

Están incorporados los empleados que tuvieron nombramiento del Presidente de la República o de otra autoridad competente y se pagaren con fondos del Estado o con las entradas de los servicios públicos en que desempeñen sus funciones.

1.3.1 Sector Empleados Públicos

a) Pensión de Jubilación por Antigüedad

Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene

derecho el imponente que deja de prestar servicios y cumple los requisitos exigibles de años de afiliación.

i) Requisitos

Tener a lo menos 22 años de servicios computables al 9 de Febrero de 1979, de acuerdo a lo siguiente:

Condiciones de cotización y edad para pensión de jubilación por antigüedad (sector Empleados Públicos) en la Caja de Empleados Públicos y Periodistas

Años de imposiciones o de tiempo exigido para obtener pensión	Edad exigida para obtener pensión Hombres	Edad exigida para obtener pensión Mujeres
31	55	55
32	57	56
33	59	57
34	62	58
35	65	60

ii) Beneficios especiales

Existen beneficios adicionales para los funcionarios del ex Servicio Nacional de Salud y médicos-cirujanos, farmacéuticos o químico-farmacéuticos, bioquímicas y cirujanos dentistas, inscritos en los Registros del Colegio correspondiente, que desempeñen funciones profesionales en cargos o empleos remunerados a base de sueldos, que se hayan desempeñado en alguno de los siguientes trabajos:

- Rayos X y radioterapia: Abono de un año por cada cinco años de servicios efectivos y continuados en esta actividad.
- Trabajos de guardias nocturnas en servicios de urgencia o maternidad: Abono de un año por cada cinco años de servicios efectivos en esta actividad.

b) Pensión de Jubilación por Antigüedad de la mujer funcionaria

Es la pensión mensual basada en una forma especial de cálculo con determinados abonos, que puede obtener el personal femenino de la Administración Pública que cumpla con los requisitos indicados.

i) Requisitos

Las imponentes que al 9 de febrero de 1979 tenían 17 años o más de imposiciones y/o servicios computables, deberán cumplir

conjuntamente los requisitos de edad y años de imposiciones señalados en la tabla que se transcribe a continuación. En todo caso, además, deben contar a lo menos con 25 años de servicios efectivos.

Condiciones de cotización y edad para pensión de jubilación por antigüedad de mujer funcionaria, en la Caja de Empleados Públicos y Periodistas

Años de imposiciones o de tiempo computable exigido para obtener pensión	Edad exigida para obtener pensión
26	55
28	56
30	57
32	58
35	60

Aquellas imponentes que no cumplan el requisito anterior, sólo podrán jubilar por edad cuando cumplan 60 años y a lo menos diez años de imposiciones. También pueden hacerlo por las causales de incapacidad o expiración obligada de funciones cuando a su respecto se den estas causales.

ii) Beneficios especiales

Existen beneficios adicionales para las funcionarias del ex Servicio Nacional de Salud y médicos cirujanos, farmacéuticos o químico -farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas, inscritos en los Registros del Colegio correspondiente, que desempeñen funciones profesionales en cargos o empleos remunerados a base de sueldos que se hayan desempeñado en alguno de los trabajos siguientes:

- Rayos X y radioterapia:

Abono de un año por cada cinco años de servicios efectivos y continuados en esta actividad.

-Trabajos de guardias nocturnas en servicios de urgencia o maternidad:

Abono de un año por cada cinco años de servicios efectivos en esta actividad.

iii) Otros beneficios especiales para la mujer funcionaria

La pensión a que tenga derecho la mujer que trabaja en la Administración Pública será incrementada en un determinado porcentaje por cada hijo vivo que tenga al momento de dejar de ser funcionaria, cualquiera sea la edad, el estado civil y la calidad jurídica de dichos hijos y por viudez siempre que cuente a lo menos con veinte años de servicios computables.

El incremento aquí es de 1/30 avo por cada hijo y de 2/30 avos por viudez, hasta completar el sueldo base íntegro. No se da en las Jubilaciones por Incapacidad, salvo que, contando con 20 años, concurra además, otra causal jubilatoria.

c) Pensión de Vejez

Es una pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que deja de prestar servicios y cumple los requisitos exigibles de edad y un mínimo de diez años de imposiciones o de tiempo computable.

i) Requisitos

- i) Tener 65 años de edad o más los imponentes varones, y 60 años de edad o más las imponentes mujeres, a la fecha de sus respectivas cesaciones de servicios.
- ii) Tener la calidad de imponente de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos, con un mínimo de un año de afiliación efectiva inmediatamente anterior a la fecha de la jubilación.
- iii) Tener un mínimo de 10 años de imposiciones.

ii) Beneficios especiales

Existen beneficios adicionales para los funcionarios del ex Servicio Nacional de Salud y médicos-cirujanos, farmacéuticos o químico-farmacéuticos, bioquímicas y cirujanos dentistas, inscritos en los Registros del Colegio correspondiente, que desempeñen funciones profesionales en cargos o empleos remunerados a base de sueldos que se hayan desempeñado en alguno de los trabajos siguientes:

- Rayos X y radioterapia:

Abono de un año por cada cinco de servicios efectivos y continuados en esta actividad.

- Trabajos de guardias nocturnas en servicios de urgencia o maternidad:

- Abono de un año por cada cinco de servicios efectivos en esta actividad.

e) Pensión de Jubilación por Expiración Obligada de Funciones

Es la pensión a que tienen derecho los trabajadores de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Poder Judicial y del Congreso Nacional que teniendo veinte o más años de imposiciones, deban abandonar su empleo por término del respectivo período legal, por la supresión del empleo

o por renuncia no voluntaria, siempre que no sea por calificación insuficiente o por medida disciplinaria.

f) Pensión de Invalidez Común

Es una pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que se incapacite física o mentalmente para el desempeño de su empleo.

- Requisitos

- i) Tener a lo menos 10 años de imposiciones.
- ii) Haber sido declarado incapacitado física o mentalmente para el desempeño del empleo por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) respectiva.
- iii) Tener declarado vacante el cargo por haber hecho uso de todos los permisos que concede la ley de Medicina Preventiva.

f) Pensión de Invalidez para imponentes afectados de cáncer, tuberculosis, enfermedades cardiovasculares o de la vista

Es una pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que se incapacite para el desempeño de su empleo por cáncer, tuberculosis, enfermedades cardiovasculares o de la vista.

No comprende las incapacidades producidas a consecuencia de enfermedades mentales u otras diferentes a las señaladas.

- Requisitos

- i) Declaración de irrecuperabilidad por la COMPIN.
- ii) Tener más de cinco años de servicios computables.
- iii) Haber dado término a todos los permisos que otorga la Ley de Medicina Preventiva.
- iv) Estar regido en materia de jubilación por las disposiciones contenidas en el Estatuto Administrativo, al 23 de septiembre de 1989, y no haberse desvinculado del empleo con posterioridad a dicha fecha o que una disposición legal expresa le permita jubilarse por salud no recuperable.

g) Rejubilación

Es el derecho que tienen las personas jubiladas de la ex CANAEMPU, Sector Empleados Públicos, y reincorporados a la Administración Pública, para volver a jubilar en relación al nuevo cargo que desempeñen, después de haber cotizado seis nuevos años de imposiciones efectivas y siempre que acrediten una causal de jubilación.

El tiempo de seis años se reduce a cinco años para aquellos funcionarios de la exclusiva confianza del Presidente de la República y a 3 años si existiese una incapacidad para desempeñar sus funciones, según informe de la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

- Requisitos

- i) Ser pensionado de ex-Canaempu.
- ii) Reincorporación del imponente a la Administración Pública.
- iii) Acreditar 6 años de servicios en la Administración Pública después de haber obtenido jubilación.
- iv) Acreditar una causal de jubilación.
- v) Tener la calidad de funcionario público regido por el Estatuto Administrativo al 23 de septiembre de 1989 y continuar afecto a él.

h) Pensiones de Viudez y Orfandad

Es una pensión mensual a que tienen derecho los beneficiarios de los imponentes que hayan fallecido en servicio activo o jubilados.

i) Requisitos

- El causante debe ser imponente activo o jubilado de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (Sector Empleados Públicos).
- En caso de imponentes fallecidos en servicio activo deben contar, a lo menos, con tres años de imposiciones en instituciones de previsión del régimen antiguo.

ii) Beneficiarios de Pensión de Viudez

La viuda sobreviviente o el viudo sobreviviente inválido.

iii) Beneficiarios de Pensión de Orfandad

- Los hijos menores de 18 años.
- Los hijos inválidos de cualquier edad.
- Los hijos mayores de 18 años y menores de 25 que acrediten ser estudiantes secundarios, universitarios o de enseñanza especial.
- Los ascendientes que carezcan de renta y que hubieren vivido a expensas del causante.
- Los estudios preuniversitarios generan pago de pensiones de orfandad, siempre que los establecimientos que lo impartan sean reconocidos por el Estado.

i) Seguro de Vida

Es una asignación por causa de muerte que ocasionan, a favor de la cónyuge y los hijos, los imponentes que hayan fallecido siendo afiliados activos o jubilados, y que equivale a un año y medio del promedio de las 36 últimas remuneraciones imponibles o de las 36 últimas pensiones de jubilación, según corresponda.

- Requisitos

Del causante:

- Haber sido imponente activo o pasivo de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Sector Empleados Público.
- Tener a lo menos tres años de imposiciones en la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, en el caso de los causantes fallecidos en actividad.

Del beneficiario:

- Ser viuda, o hijo cualquiera sea su edad y estado civil en el caso de las hijas mujeres, y menores de 21 años en el caso de los hijos varones; los mayores de esta edad que acrediten incapacidad física o mental, mediante certificado de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

- Distribución del seguro

Corresponderá el 50% del seguro a la viuda y el otro 50% a los hijos. A falta de viuda el total del seguro corresponderá a los hijos; a falta de hijos, a la viuda se le beneficia con dos tercios del seguro.

Tiene derecho al 50 % del monto del seguro el cónyuge sobreviviente varón, mayor de 55 años de edad o que compruebe imposibilidad física o mental para ganarse el sustento, mediante certificado de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva.

A falta de los anteriores, tiene derecho al 50 % del seguro la madre viuda.

En defecto de ésta, tienen derecho al seguro de vida reducido al 50% las hermanas legítimas, solteras o viudas, por partes iguales.

En la liquidación del Seguro de Vida se hará efectivo, en primer término, el descuento de las obligaciones que hubiere contraído el causante con la señalada institución previsional.

1.3.2 Sector Periodistas

a) Pensión de Jubilación por Antigüedad

Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que deja de prestar servicios y cumple los requisitos exigibles de años de afiliación.

- Requisitos

- Reunir copulativamente 35 años de imposiciones o de tiempo computable y 65 años de edad, en el caso de los hombres y 60 años de edad, en el caso de las imponentes mujeres, o tener al 9 de febrero de 1979, 30 años de imposiciones o de tiempo computable. En caso contrario deberá cumplir los requisitos de edad y años de servicio que se indican en lo que sigue :

Condiciones de cotización y edad para pensión de jubilación por antigüedad (sector Periodistas) en la Caja de Empleados Públicos y Periodistas

Años de imposiciones o de tiempo computable exigido para obtener pensión

Edad exigida para obtener pensión Hombres

Edad exigida para obtener pensión Mujeres

31	55	55
32	57	56
33	59	57
34	62	58
35	65	60

- Tener la calidad de imponente del Sector Periodistas, con una afiliación efectiva de un año como mínimo, inmediatamente anterior a la fecha inicial de pensión

b) Pensión de Vejez

Es una pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que deja de prestar servicios y cumple los requisitos exigibles de edad y un mínimo de diez años de imposiciones o de tiempo computable.

- Requisitos

- Tener 65 años de edad o más los imponentes hombres y 60 años de edad o más las imponentes mujeres, a la fecha del cese de servicios.
- Tener la calidad de imponente de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Sector Periodistas, con un mínimo de un año de afiliación efectiva inmediatamente anterior a la fecha de la jubilación.
- Tener un mínimo de 10 años de imposiciones.

c) Pensión de Invalidez Común

Es una pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que se incapacite física o mentalmente para el desempeño de su empleo.

- Requisitos

- Ser imponente del Sector Periodistas al momento de producirse la incapacidad física o mental absoluta.
- Acreditar dicha incapacidad con la Resolución emitida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) respectiva.

d) Rejubilación

Es el derecho que tienen los jubilados que se reincorporan al trabajo afiliados al régimen previsional del Sector Periodistas de la ex CANAEMPU, para volver a jubilar en relación al nuevo empleo que desempeñen, después de seis nuevos años de imposiciones efectivas y siempre que acrediten una causal de jubilación.

- Requisitos

- Ser pensionado de ex CANAEMPU, Sector Periodistas.

- Reincorporación del interesado como periodista, trabajador en talleres de obras o fotograbador.
- Acreditar 6 años de servicios después de haber obtenido jubilación.
- Demostrar una causal de jubilación.

e) Pensiones de Viudez y Orfandad

Es una pensión mensual a que tienen derecho los beneficiarios de los imponentes que hayan fallecido en servicio o siendo jubilados.

i) Requisitos

- El causante debe ser imponente activo o jubilado de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (Sector Periodistas).
- En caso de imponentes fallecidos en servicio activo, éstos deben contar, a lo menos, con dos años de imposiciones en el Sector Periodistas.

ii) Beneficiarios

Pensión de Viudez:

La viuda sobreviviente o el viudo sobreviviente inválido.

Pensión de Orfandad:

- Los hijos menores de 18 años.
- Los hijos inválidos de cualquier edad.
- Los hijos mayores de 18 años y menores de 25 que acrediten ser estudiantes secundarios, universitarios o de enseñanza especial.
- Los ascendientes que carezcan de renta y que hubieren vivido a expensas del causante.

Los estudios preuniversitarios generan pago de pensiones de orfandad, siempre que los establecimientos que los impartan sean reconocidos por el Estado.

f) Seguro de Vida

Es una asignación por causa de muerte, que causan los imponentes que hayan fallecido siendo afiliados activos o jubilados.

- Requisitos

Del causante:

- Haber sido jubilado del Sector Periodistas de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas.
- Tener a lo menos un año de imposiciones si era imponente activo del Sector Periodistas.

Del beneficiario:

- Ser viuda e hijo.
- A falta de los anteriores, la madre del causante.
- A falta de la madre, los colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad, que hubieren sido designados por el causante, en la póliza.

No tienen derecho al seguro de vida:

- El hijo varón mayor de 21 años, salvo en caso de invalidez.

- Las hijas casadas.
- Las hermanas casadas.
- Las sobrinas casadas.
- Las primas hermanas casadas.
- Los indignos de suceder al difunto como heredero o legatario.

1.4 Beneficios comunes a las tres Cajas de Previsión en comento

1.4.1 Bonificación especial

Es un beneficio que se otorga a los imponentes dependientes y voluntarios de las ex Cajas de Previsión fusionadas en el INP (salvo el Servicio de Seguro Social) que, teniendo derecho a jubilar con sueldo base íntegro, continúan prestando servicios o cotizando voluntariamente.

Consiste en un incremento porcentual que se calcula sobre la remuneración imponible, con un tope de 1,3365 Ingresos Mínimos, sin incremento. La bonificación es de 5% por cada año de servicio, desde la fecha en que se cumplen los requisitos para jubilar con sueldo base íntegro, y hasta un máximo de 25%. Este beneficio se extingue cuando el imponente obtiene su jubilación.

1.4.2 Pensión de Montepío de la madre de los hijos no matrimoniales del imponente o jubilado fallecido

Es la pensión a que tiene derecho la madre de los hijos no matrimoniales del imponente que fallece. El derecho se ejercerá de acuerdo a las normas que rijan las pensiones de viudez en los respectivos regímenes previsionales a que estaban afiliados los causantes.

i) Requisitos

- Ser soltera o viuda al momento de fallecer el causante y haber vivido a sus expensas.
- Ser madre del o de los hijos no matrimoniales del causante.
- Haber efectuado el causante el reconocimiento de sus hijos no matrimoniales con tres años de anterioridad a su muerte o en la inscripción del nacimiento.

ii) Monto

La beneficiaria tendrá derecho a una pensión de montepío equivalente al 60% de la que le habría correspondido si hubiese tenido la calidad de cónyuge sobreviviente.

iii) Extinción

El derecho a la pensión de montepío se extinguirá por matrimonio o fallecimiento de la beneficiaria.

Bien, hasta aquí cómo funcionaba el sistema de reparto en las principales Cajas de Previsión del país en el pago de pensiones y sus requisitos.

BIBLIOGRAFÍA

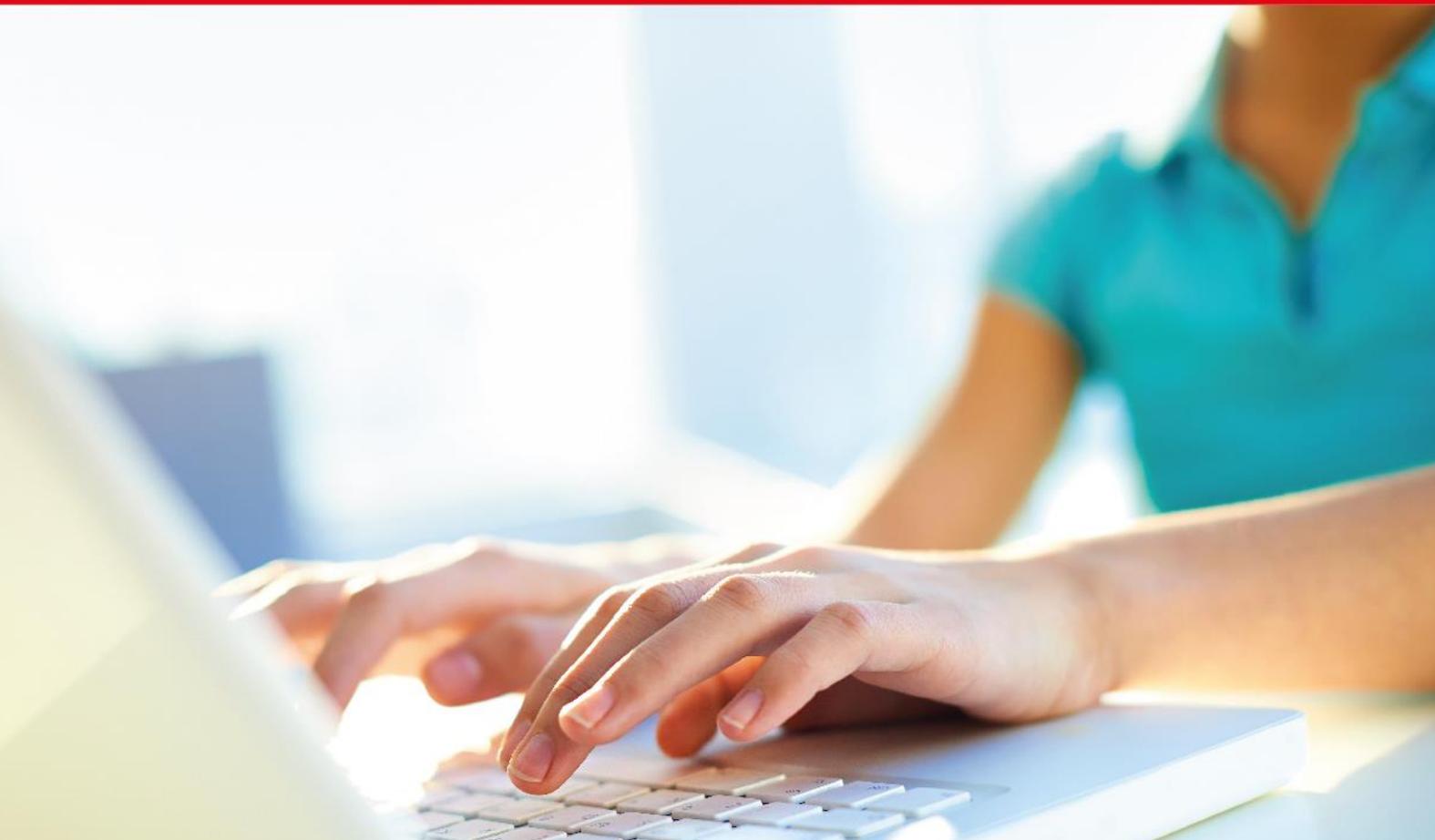
- Humeres, M. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1992.
- Valdés, O. Legislación y Normativa Previsional, Santiago, Editorial Ciedem, 1991.



SISTEMA DE PENSIONES

UNIDAD N° 1

EL SISTEMA DE PENSIONES, SU ORIGEN Y EVOLUCIÓN



Introducción

Los sistemas de pensiones en el mundo han estado sujetos a profundos análisis en los últimos años. Desde principios del siglo pasado la Seguridad Social ha cumplido un importante rol en la sociedad y el Estado ha sido protagonista en la provisión de beneficios de vejez, invalidez y muerte. Desde su origen, estos sistemas fueron tradicionalmente administrados por el Estado y financiados a través del sistema de impuestos o contribuciones específicas como contraparte de estos beneficios. La fórmula tradicional son esquemas de reparto en los cuales los trabajadores en actividad financian los beneficios de quienes se encuentran en etapa pasiva. Esta forma de financiamiento ha sido cuestionada respecto de su sustentabilidad en el tiempo, dado principalmente el envejecimiento de la población, lo que obliga a contribuciones cada vez más altas para financiar a una creciente proporción de población pensionada. Por otra parte, las fórmulas de cálculo de los beneficios en general corresponden al objetivo de mantener un estándar de vida similar al que tenía el trabajador durante sus últimos años de actividad, pero no necesariamente esto coincide con una fórmula actuarialmente justa.

Ideas Fuerza

- El Sistema de capitalización individual. DL. 3500 y las pensiones que genera el DL3.500
- Modalidades de Pensión
- La garantía estatal
- La rebaja en la cotización obligatoria de salud para pensionados

8. EL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL. DL. 3.500

Pensiones que genera el DL. 3.500

Ellas son:

- Vejez
- Invalidez
- Sobrevivencia

Pensión de invalidez

Tiene derecho a la pensión de invalidez los afiliados que, no habiendo cumplido aún las edades requeridas para pensionarse por vejez, sufran un menoscabo permanente en su capacidad de trabajo, a causa de un accidente o enfermedad no laboral, que les produzca un deterioro en sus fuerzas físicas o intelectuales.

Si el origen de la invalidez es laboral, opera el seguro establecido en la ley N°16.744, de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que es incompatible con el nuevo sistema de pensiones.

Clases de invalidez

a) Una primera clasificación dependerá del grado de pérdida de la capacidad de trabajo, y así la invalidez será total o parcial.

i) Total: cuando la pérdida de la capacidad de trabajo es igual o superior a los dos tercios.

ii) Parcial: cuando la pérdida de la capacidad de trabajo es igual o superior al 50%, e inferior a los dos tercios.

b) Según si la invalidez es declarada por un primer dictamen (que debe ser revisado luego de tres años) o por un segundo dictamen (que no requiere revisiones posteriores) la invalidez será temporal o definitiva, respectivamente.

El segundo dictamen puede confirmar, modificar o dejar sin efecto el primer dictamen. Lo confirma cuando mantiene la declaración de invalidez sin alterar su grado.

Lo modifica cuando, no obstante mantener la declaración de invalidez, cambia su grado, transformando la invalidez total en parcial y viceversa. Lo deja sin efecto, cuando declara que ha cesado la invalidez.

Esta clasificación importa para la determinación de la fuente de financiamiento de la pensión. En efecto, la pensión originada por el primer dictamen se costea por la compañía de seguros de vida con la que la AFP tenga contratado el seguro de invalidez y sobrevivencia. En esta situación, por ser una

pensión esencialmente provisoria y susceptible de modificación, el afiliado no puede todavía disponer de sus fondos y ni tiene aún el derecho de elegir entre las distintas modalidades de pensión. Por su parte la compañía de seguros de vida no está todavía obligada a efectuar el Aporte Adicional con que se completan los fondos que requiere el afiliado para financiar su pensión definitiva. La compañía contrae esta última obligación desde la fecha en que la invalidez se hace definitiva por un segundo dictamen.

La AFP paga la pensión de invalidez según el primer dictamen y con el segundo dictamen se hace exigible el Aporte Adicional, que paga la AFP, pero todo con cargo a fondos de la compañía de seguros según contrato de seguro de invalidez y sobrevivencia.

El Aporte Adicional debe considerar el capital necesario para el pago de la pensión de invalidez del afiliado, conforme con las expectativas de vida correspondientes a su edad y, fallecido éste, para el pago de las pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios.

Ahora bien, como producto de una contingencia de accidente existe riesgo cierto que las secuelas comprendan la muerte (de hecho muchos fallecimientos ocurren antes de 3 años de producido el accidente) por esta razón la ley espera tres años para que se emita el segundo dictamen y se haga exigible el Aporte Adicional, para que este aporte no se haga en base a expectativas de vida que dada la naturaleza de la enfermedad o lesión pueden no ser reales.

La obligación de la compañía de seguros entonces radica en pagar las pensiones emanadas de la invalidez declarada por un primer dictamen, y una vez evacuado el segundo dictamen y la invalidez pasa a ser definitiva, el afiliado puede entonces disponer de sus fondos en la Cuenta de Capitalización Individual más el Aporte Adicional que debe enterar la compañía de seguros para completar el capital necesario para financiar su pensión, y con todos estos fondos elegir una modalidad de pensión.

A firme el segundo dictamen se devengan las pensiones de invalidez definitiva y se suspende el pago de cuotas de garantía estatal de Pensión Mínima.

Lo dicho, hasta aquí sobre esta clasificación de pensión de invalidez en temporal y definitiva, se aplicó desde 1980 hasta el 1 de julio de 2008. Ahora, con la reforma previsional, si el primer dictamen se pronuncia por la invalidez total, este es definitiva desde que se emite, y por tanto se devenga el aporte adicional desde entonces.

Solicitud de la pensión de invalidez

El afiliado que considere que reúne los requisitos para tener derecho a pensión de invalidez debe presentar la solicitud correspondiente (suscribiendo el formulario

“Solicitud de pensión de Invalidez”) a la Administradora a la que se encuentre afiliado. La Administradora deberá verificar la afiliación del interesado y la existencia de posibles rezagos, esto es de saldos que no se han acreditado en su cuenta, para lo cual se consultará a todas las Administradoras que operen en el sistema.

El solicitante puede aportar a la Comisión Médica, los exámenes, informes médicos u otro tipo de antecedente que desee con el objeto de respaldar su solicitud, los que deben ser entregados en la Administradora conjuntamente con la solicitud. También puede aportar mayores antecedentes a la Comisión Médica cuando sea citado.

Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, la Administradora debe requerir la calificación de invalidez de afiliado a la Comisión Médica Regional competente. Esta es, normalmente, la que corresponde al lugar de trabajo del afiliado.

Sin embargo, en el caso de afiliados independientes o desempleados, es competente la Comisión correspondiente al domicilio del afiliado. Por motivos fundados, el afiliado puede solicitar a la Administradora ser calificado en una región distinta a la que le corresponda en virtud de las normas antes señaladas, requerimiento que deberá ser puesto en conocimiento de la Superintendencia para su autorización.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del requerimiento, la Comisión Médica debe citar al afiliado a un examen médico y comenzar la evaluación clínica, a cuyo efecto el solicitante debe someterse a los exámenes que le exija la Comisión Médica Regional.

Los exámenes son financiados por la AFP y los interesados. La contribución de los interesados no podrá superar el monto que les habría correspondido pagar de acuerdo al artículo 30 de la Ley 18.469, que fija el porcentaje en que los usuarios del sistema estatal de salud deben contribuir al financiamiento de las prestaciones, el que varía según el monto de sus ingresos. En todo caso, las AFP están facultadas para financiar un porcentaje mayor (Art 11 del D:L: N°3.500 y 22 de su Reglamento).

CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ

La vejez que origina una pensión ha sido fijada en 65 ó 60 años, dependiendo si se es hombre o mujer, respectivamente. Dicha edad se ha estimado por el legislador como tiempo suficiente para que el afiliado reúna un capital que le permita financiar las pensiones que genera. De ahí entonces que no se contemplan para las pensiones por vejez fuentes extraordinarias de financiamiento.

Tratándose de la invalidez y la muerte, en cambio, éstas pueden darse antes que el afiliado haya podido acumular el capital necesario para financiar las pensiones de invalidez o sobrevivencia que originan dichas contingencias.

Por esta razón, la ley establece como fuente de financiamiento para estas

pensiones, además de las fijadas para la pensión de vejez (capital acumulado, bono de reconocimiento y contribución) una denominada Aporte Adicional, cantidad llamada a completar el capital necesario para financiar la pensión de los afiliados que no pudieron reunirlo por haberse invalidado o fallecido antes de la edad para pensionarse por vejez.

El Aporte Adicional es la suma que corresponde a la diferencia entre el capital necesario para financiar una pensión de referencia (para invalidez o sobrevivencia según sea el caso) más la cuota mortuoria y el capital acumulado por el afiliado (incluido el bono de reconocimiento o su complemento, y la contribución) a la fecha de su fallecimiento o invalidez por segundo dictamen.

El Aporte Adicional es el aporte que deben hacer las Compañías de Seguros a las cuentas de los afiliados declarados inválidos o fallecidos que tengan derecho al seguro de invalidez y sobrevivencia. Este aporte equivale al monto, expresado en UF, que resulte de la diferencia entre los recursos necesarios para financiar las pensiones de referencia, más la cuota mortuoria y la suma de lo acumulado en la cuenta del afiliado y el bono de reconocimiento, si el mismo existe, a la fecha que fallezca o quede ejecutoriado el segundo dictamen de invalidez. Cuando la diferencia antes mencionada sea negativa el Aporte Adicional será igual a cero.

En definitiva, el Aporte Adicional tiene como objeto cubrir la diferencia entre el monto de capital acumulado por el afiliado y el capital necesario para financiar la pensión de referencia.

El Aporte Adicional es de responsabilidad de la AFP. que lo paga con cargo al seguro de invalidez y sobrevivencia contratado a la compañía de seguros.

En la comparación del saldo de la Cuenta y el capital necesario para financiar la pensión, no se consideran como parte del capital acumulado los dineros provenientes de cotizaciones voluntarias y Depósitos Convenidos, aun cuando éstos fondos integran la Cuenta de Capitalización Individual. La razón de esto radica en que un mayor esfuerzo previsional realizado voluntariamente por el afiliado no debe servir para liberar parte de la obligación de responder de la AFP y de pagar de la compañía de seguros el Aporte Adicional, ni discriminar en contra de este afiliado en comparación con otro que por no haber hecho cotizaciones voluntarias o Depósitos Convenidos reciben el Aporte Adicional completo.

Cuando el capital acumulado, más el bono de reconocimiento o su complemento y la contribución sean suficientes para financiar la pensión de referencia, no procederá el pago del Aporte Adicional.

PENSIONES DE SOBREVIVENCIA

Es aquella a la que tienen derecho los miembros del grupo familiar del afiliado, en el evento de fallecimiento de éste, por enfermedad o accidente común, no profesional.

Debido a que el nuevo sistema se basa en la capitalización individual, en donde el afiliado es dueño de sus fondos en tanto no los transfiera, de no haber beneficiarios legales del afiliado, a la muerte del mismo, el monto ahorrado en la Cuenta de Capitalización Individual (por concepto de cotizaciones obligatorias y voluntarias, Depósitos Convenidos, fondos traspasados por el causante desde la Cuenta de Ahorro Voluntario, el Bono de Reconocimiento y su complemento cuando corresponda, más la rentabilidad obtenida por todos estos recursos) constituirá herencia, a distribuirse según el testamento o, en caso de no existir éste, conforme con las reglas de la sucesión intestada.

Los herederos no tienen derecho a ninguna prestación financiada con el seguro de invalidez y sobrevivencia, que sólo corresponde a los beneficiarios de esta pensión.

Cabe señalar que no siempre los herederos coinciden con los beneficiarios.

En el derecho chileno se contempla la sucesión testada y la intestada. Hay herederos forzosos cuyas porciones, determinadas por ley, deben ser respetadas también por el eventual testamento. Son herederos forzosos los hijos (personalmente o representados por su descendencia) el cónyuge sobreviviente y los ascendientes.

Si consideramos que son beneficiarios de pensión de sobrevivencia, bajo ciertas condiciones, la cónyuge, el cónyuge inválido, el hijo, la madre de hijo tenido con el difunto y no casada con éste (con quien no se ha celebrado matrimonio y respecto de los cuales el progenitor los ha reconocido) y, a falta de todos los anteriores, los padres del muerto causantes de asignación familiar; tendremos que no coincidirán herederos con beneficiarios cada vez que estos últimos (aunque herederos forzosos el cónyuge, los hijos y los ascendientes) no cumplan los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión de sobrevivencia. Así por ejemplo, serán herederos pero no beneficiarios, la cónyuge que contrajo matrimonio con el causante con una anterioridad menor a seis meses al fallecimiento, o tres años si el matrimonio se celebró siendo el causante pensionado de vejez o invalidez; el hijo mayor de 24 años; el cónyuge no inválido; los padres que no vivan a expensas del causante.

REQUISITOS PARA TENER DERECHO A PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA

A continuación identificamos a los beneficiarios de la pensión de sobrevivencia y los requisitos para tener acceso a ella:

a) La cónyuge, siempre que haya contraído matrimonio con 6 meses de anticipación al fallecimiento del causante. En el caso de ser el causante pensionado por vejez o invalidez, debe haberse celebrado matrimonio con 3 años de anticipación al deceso. En el evento que la cónyuge estuviere embarazada al fallecimiento del causante, o existieren hijos comunes, no se requiere anticipación para la celebración del matrimonio.

b) El cónyuge, siempre que haya sido declarado en invalidez común, de carácter total o parcial, temporal o definitiva. Exigiéndose al efecto, los mismos requisitos de antigüedad expuestos en la letra anterior, a menos que quedaren hijos comunes.

Esto constituye una discriminación en contra del varón, máxime considerando la incorporación cada vez mayor de la mujer al campo laboral⁷⁰⁰. Con la reforma previsional del año 2008, se elimina este requisito de invalidez impuesto al varón.

c) Los hijos del causante.

Los hijos para ser beneficiarios de pensión de sobrevivencia deben ser solteros y cumplir alguno de los siguientes requisitos:

i) Ser menor de 18 años de edad.

ii) Ser mayor de 18 años y menor de 24 siempre que sea estudiante de enseñanza secundaria o superior. Deberá ser estudiante al morir el causante o al cumplir los 18 años de edad.

iii) Ser inválido común, cualquiera sea su edad. La invalidez puede darse después del fallecer el causante, pero antes de cumplir los 18 años, o los 24 si es estudiante.

d) Las madres de los hijos tenidos con el causante (con quien no se ha celebrado matrimonio y respecto de los cuales el progenitor los ha reconocido) que al momento del fallecimiento sean solteras o viudas y vivan a expensas del difunto.

e) En ausencia de todos los beneficiarios señalados precedentemente, tienen derecho a pensión de sobrevivencia los padres del fallecido que a la fecha de su fallecimiento sean causantes de asignación familiar.

Con la reforma previsional de 2008, y para los beneficiarios de pensión de sobrevivencia hay algunos cambios que dicen relación con la incorporación como beneficiario del padre de hijo no matrimonial tenido con la causante; con la posibilidad de adquirir la condición de estudiante antes de los 24 años, y sufrir invalidez también antes de esta edad.

PORCENTAJES CORRESPONDIENTES A LA PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA

La pensión de referencia de los beneficiarios de pensión de sobrevivencia se distribuye ya no como porcentaje del ingreso base (el concepto de ingreso base es el monto que resulta de dividir por 120 el valor de las remuneraciones imponibles y rentas declaradas en los últimos 10 años anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento o se declare la invalidez mediante el primer dictamen, debidamente actualizadas) sino como porcentaje de la pensión de referencia del causante, y es:

- a) 60% para la cónyuge o para el cónyuge inválido total y 43% para el cónyuge inválido parcial.
- b) 50% para la cónyuge o para el cónyuge inválido total y 36% para el cónyuge inválido parcial, cuando tengan hijos comunes con derecho a pensión. Estos porcentajes se elevarán a 60% y 43% respectivamente, cuando los hijos dejen de tener derecho a pensión.
- c) 36% para la madre de hijos de filiación no matrimonial reconocidos por él causante.
- d) 30% para la madre de hijos de filiación no matrimonial reconocidos por el causante, con hijos comunes con derecho a pensión. Este porcentaje se elevará a 36% cuando los hijos dejen de tener ese derecho.
- e) 15% para cada hijo. Este porcentaje se reducirá al 11% para los hijos declarados inválidos parciales, al cumplir 24 años.
- f) 50% para cada padre, siempre que no exista otro beneficiario y que aquellos sean causante de asignación familiar.

Si al momento de fallecer el causante no tuviere cónyuge con derecho a pensión, las pensiones de referencia de los hijos se incrementarán distribuyéndose por partes iguales el porcentaje establecido en la letra b) precedente. De esto se exceptúan los hijos que tuvieran una madre con derecho a pensión según se indica en la letra d).

Si, a la fecha del fallecimiento del causante, dos o más personas alegaren ser su cónyuge o madre de hijo tenido con aquél fuera de matrimonio (letras c) y d)) el porcentaje que habría correspondido de ser una sola se dividirá entre el número de cónyuges o de tales madres que existan, con derecho a acrecer entre ellas.

PENSIÓN DE VEJEZ, REQUISITOS PARA PENSIONARSE Y LA PENSIÓN DE VEJEZ ANTICIPADA.

Existen las siguientes clases de pensiones de vejez, a saber:

- 1.1 Pensión de vejez normal.
- 1.2 Pensión de vejez anticipada común.
- 1.3 Pensión de vejez anticipada con cesión del bono de reconocimiento.
- 1.4 Pensión de vejez anticipada sin cesión del bono de reconocimiento.
- 1.5 Pensión de vejez anticipada de inválidos parciales.
- 1.6 Pensión de vejez anticipada por desempeño de trabajos pesados.
- 1.7 Pensión de vejez anticipada de pensionados del anterior sistema que continúan Trabajando.

1.1 Pensión de vejez normal

Requisitos para tener derecho a la pensión de vejez:

- a) Ser afiliado al Sistema.
- b) Haber cumplido 60 años de edad las mujeres y 65 años los hombres.

Los afiliados que cumplan con el requisito de la edad y no ejerzan su derecho a obtener pensión de vejez no podrán pensionarse por invalidez y la Administradora quedará liberada de efectuar el Aporte Adicional para financiar eventuales pensiones de sobrevivencia, en caso de fallecimiento del afiliado.

1.2 Pensión de vejez anticipada común

Como el sistema de capitalización individual se basa en el capital acumulado por cotizaciones y rentabilidad de las inversiones del Fondo de Pensiones, los afiliados pueden pensionarse antes de cumplir con las edades legales si cuentan con el ahorro suficiente para, cualquiera sea la modalidad de pensión, obtengan una pensión igual o superior a:

- a) El 70% del promedio que resulte de dividir por 120 la suma de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas en los últimos 10 años, y
- b) El 150% de la Pensión Mínima de vejez, garantizada por el Estado y vigente a la época en que se acoja a pensión.

1.3 Pensión de vejez anticipada con cesión del bono de reconocimiento

Los afiliados que tengan derecho al bono de reconocimiento y a su complemento (si éste último correspondiere) y pudieren financiar anticipadamente la pensión con el monto de éste o éstos más el saldo de su Cuenta de Capitalización Individual, si optan por pensionarse anticipadamente entonces, deben ceder sus derechos sobre el bono de reconocimiento y su

complemento correspondiente, mediante el endoso o transferencia de los documentos respectivos, que se pagarán una vez que ocurra alguna de las siguientes circunstancias: cuando su titular varón cumpla 65 años, o siendo mujer los 60 años; o fallezca, o se invalide conforme a un segundo dictamen, o incluso según un primer dictamen en el caso de los afiliados que no estén cubiertos por seguro de invalidez y sobrevivencia.

1.4 Pensión de vejez anticipada sin cesión del bono de reconocimiento

Es posible obtener una pensión anticipada sin ceder el bono de reconocimiento, si el afiliado se acoge a la modalidad de retiro programado y siempre que reúna también los siguientes requisitos:

- a) Obtener una pensión igual o superior al 50% del promedio que resulte de dividir por 120 la suma de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas en los últimos 10 años, e igual o superior al 110% de la Pensión Mínima, vigente a la fecha que se acoga a pensión. Para el cálculo de pensión se utilizará el saldo efectivo de la Cuenta de Capitalización Individual, más el monto del bono de reconocimiento y su complemento correspondiente, actualizado a la fecha de solicitud de pensión con la tasa de interés que al efecto fije la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, y
- b) Contar en la Cuenta de Capitalización Individual con un saldo suficiente para financiar una pensión igual o superior al 50% aludido precedentemente, hasta la fecha en que se cumpla la edad legal para pensionarse por vejez, esto es 60 años las mujeres y 65 los hombres.

1.5 Pensión de vejez anticipada de inválidos parciales

Pueden acogerse a pensión de vejez anticipada los afiliados declarados inválidos parciales de conformidad con un segundo dictamen, siempre que logren una pensión que sumada a la de invalidez que estén percibiendo sea igual o superior al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas obtenidas en los últimos 10 años anteriores a la declaración de invalidez según el primer dictamen.

1.6 Pensión de vejez anticipada por desempeño de trabajos pesados

Esta pensión se rige, en general, por las mismas normas que las que regulan la pensión anticipada. La diferencia radica en la forma de financiamiento. En efecto, la pensión anticipada común se financia con cotizaciones obligatorias y voluntarias del trabajador y la que aquí se trata se financia, además, con una cotización especial que deben efectuar, y enterar en la Cuenta de Capitalización Individual, los trabajadores y empleadores cuyas labores o actividades hayan sido calificadas como trabajos pesados por una comisión. La ley aquí entiende por

trabajos pesados aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes los realizan provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral.

Esta cotización, exenta de impuesto, es de un 4% y de cargo del trabajador (un 2%) y del empleador (otro 2%).

No obstante, la Comisión Ergonómica Nacional, al calificar un trabajo como pesado, podrá reducir la cotización fijándose para cada parte en un 1%, habida consideración del menor desgaste relativo provocado por el trabajo pesado.

Durante el período en que el trabajador goce de licencia médica no procede el pago de la cotización especial por trabajo pesado.

Los afiliados que desempeñen o hubieren desempeñado labores calificadas como pesadas y no cumplan con los requisitos establecidos para pensionarse anticipadamente, podrán obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, de dos años por cada cinco en que hubieren efectuado la cotización del 2%, con un máximo de 10 años y siempre que al acogerse a pensión tenga un total de veinte años de cotizaciones o servicios computables en cualquiera de los sistemas previsionales (el antiguo o el nuevo) y de acuerdo a las normas del régimen que corresponda. Si la cotización hubiere sido reducida a un 1%, esta rebaja en la edad será de un año por cada cinco, con un máximo de cinco años. Las fracciones de períodos de cinco años en que se hubieren efectuado cotizaciones especiales darán derecho a una rebaja a una rebaja proporcional para jubilar.

1.7 Pensión de vejez anticipada de pensionados del sistema anterior que continúan trabajando

Estas personas pueden pensionarse anticipadamente, si habiendo completado 5 años de afiliación en el nuevo sistema, pudieran financiar una pensión que, sumada a la que estén percibiendo por el sistema antiguo, fuere igual o superior al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles, pensiones percibidas o rentas declaradas en los últimos 10 años.

A estos afiliados no se les exige que la nueva pensión sea igual o superior al 150% de la Pensión Mínima de vejez, vigente a la fecha en que se acoja a pensión.

Normas especiales

-Quienes ejercen su derecho a la pensión de vejez, común o anticipada, no podrán pensionarse por invalidez y la Administradora quedará liberada de enterar el Aporte Adicional para financiar pensiones de sobrevivencia en caso de fallecimiento del afiliado.

-Quienes se pensionan anticipadamente no gozan de la garantía estatal respecto de las pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia, durante el período

faltante para alcanzar la edad legal para pensionarse por vejez, salvo que se pensionen anticipadamente por desempeño de trabajos pesados.

9. MODALIDADES DE PENSIÓN

Los interesados pueden elegir entre las siguientes modalidades de pensión:

1. Renta vitalicia inmediata.
2. Retiro programado.
3. Renta temporal con renta vitalicia diferida.
4. Renta vitalicia inmediata con retiro programado

El afiliado que cumpla con la edad necesaria para pensionarse por vejez, o con los requisitos exigidos para una pensión de vejez anticipada; o haya sido declarado inválido por un segundo dictamen; o el beneficiario de pensión de sobrevivencia, puede acceder a la respectiva pensión (vejez, invalidez o sobrevivencia) disponiendo del saldo de su Cuenta de Capitalización Individual y optando entre la modalidad de pensión de renta vitalicia inmediata, retiro programado, renta temporal con renta vitalicia diferida o renta vitalicia inmediata con retiro programado.

A saber,

.

1. Renta Vitalicia Inmediata

Es aquella modalidad de pensión que contrata el afiliado con una Compañía de Seguros de Vida, en la que ésta se obliga a pagarle una renta mensual constante, o variable en el tiempo, desde el momento en que suscribe el contrato hasta su fallecimiento, y producido éste la compañía debe pagar una pensión de sobrevivencia a sus beneficiarios.

Las rentas vitalicias constantes y la parte fija de las rentas vitalicias variables, deben fijarse en unidades de fomento. El componente variable podrá expresarse en moneda de curso legal, en moneda extranjera o en un índice asociado a carteras de inversión que sea autorizado por la Superintendencia de Valores y Seguros. En el caso de que la renta mensual pactada sea variable, el componente fijo de la renta vitalicia deberá ser igual o mayor que la Pensión Mínima de vejez, a menos que se trate de una pensión de vejez anticipada, en cuyo caso el componente fijo de la renta pactada deberá ser al menos equivalente al ciento cincuenta por ciento de la Pensión Mínima de vejez.

a) Requisitos

Sólo pueden acceder a esta modalidad:

- i) Los afiliados cuyo saldo en la Cuenta de Capitalización Individual les permita

contratar una renta igual o superior a la Pensión Mínima de vejez garantizada por el Estado.

ii) Los beneficiarios de pensión de sobrevivencia, para optar por esta modalidad deben hacerlo por unanimidad, expresada por declaración jurada simple. En caso de no darse esta unanimidad deberán acogerse a retiro programado.

Como los beneficiarios de la pensión de sobrevivencia son copropietarios de los fondos de pensiones dejados por el causante, y aquellos no pueden transferir sus porcentajes o porciones separadamente, se da una indivisión forzada que requiere entonces la unanimidad para la enajenación de este fondo.

b) Características

i) Es irrevocable este contrato, por lo que una vez celebrado no puede el afiliado cambiar a otra modalidad de pensión ni ninguna de las partes puede dejarlo sin efecto unilateralmente.

ii) Se paga una prima: el contrato se celebra entre el afiliado o sus beneficiarios (caso de pensión de sobrevivencia) con la compañía de seguros escogida. Una vez celebrado el contrato, la compañía notifica a la Administradora de Fondos de Pensiones donde estuviera el afiliado, y esta última debe traspasar la totalidad de los fondos de la Cuenta de Capitalización Individual, salvo que el afiliado opte por retirar excedentes de libre disposición.

iii) Es reajutable: En lo referido a Renta Vitalicia constante y a la parte fija de la Renta Vitalicia variable, el monto de la pensión debe ser constante en el tiempo y al expresarse en unidades de fomento (unidad de reajustabilidad) se revaloriza automáticamente. Se puede pactar otro sistema de reajustabilidad que hubiere sido autorizado por la Superintendencia de Valores y Seguros.

iv) Genera responsabilidad para la compañía de seguros (una vez efectuado el traspaso de fondos que es cuando entra en vigencia el contrato) la que debe pagar las rentas vitalicias y pensiones de sobrevivencia contratadas, asumiendo entonces el riesgo financiero de los fondos y de sobrevivencia del afiliado y sus beneficiarios.

v) Tasa de interés: se determina libremente por las partes.

vi) En el caso que la renta vitalicia sea contratada con la misma compañía obligada al pago del Aporte Adicional, ésta debe pagar una renta vitalicia no inferior al 100% de las pensiones de referencia por invalidez o sobrevivencia, según corresponda sin considerar en su financiamiento aquella parte del saldo de la cuenta de capitalización individual integrado por cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario y depósitos convenidos.

vii) Tratándose de pensión de invalidez, si el afiliado inválido, dentro de los 90 días siguientes a la fecha de la declaración de invalidez definitiva firme, no contrata

con otra compañía de seguros una renta vitalicia, ni opta por alguna otra modalidad de pensión, se entenderá que elige contratar una renta vitalicia inmediata con la misma compañía de seguros que debe pagar el Aporte Adicional. Sin embargo, si la renta vitalicia contratada resulta inferior a la Pensión Mínima garantizada por el Estado, el afiliado debe acogerse a la modalidad de retiro programado.

A medida que los afiliados opten por la modalidad de renta vitalicia se irán traspasando los fondos a la compañías de seguros y éstas asumirán las respectivas responsabilidades de pago de pensiones. Si desde el punto de vista actuarial estas compañías no tomaran todas las providencias que exigen el flujo creciente de estas responsabilidades, se puede pensar que eventualmente se podrían presentar situaciones críticas de solvencia financiera de parte de algunas de estas compañías. Lo que además podría afectar los intereses del Estado, desde que éste es garante del pago de las pensiones vitalicias.

2. Retiro Programado

Es aquella modalidad de pensión que obtiene el afiliado con cargo al saldo que mantiene en su Cuenta de Capitalización Individual en la Administradora en que esté afiliado, retirando de la misma anualmente, en doce mensualidades, la cantidad expresada en unidades de fomento que resulte de dividir cada año el saldo efectivo de su Cuenta de Capitalización Individual por el capital necesario para pagar una unidad de pensión, al afiliado y, fallecido éste, a sus beneficiarios según ciertos porcentajes.

El capital necesario aquí corresponde al valor presente de los flujos futuros de pensiones, descontados a una tasa de actualización que es, para cada año calendario, la que resulte menor del promedio ponderado entre la rentabilidad real anual de todos los Fondos del mismo tipo y la tasa de interés implícita en las rentas vitalicias otorgadas en el Sistema, en la forma que establezca la Superintendencia de AFP.

Para la determinación del capital necesario se utilizarán tablas de mortalidad y expectativas de vida, que para estos efectos establece la Superintendencia de AFP conjuntamente con la Superintendencia de Valores y Seguros.

Características

- i) Es revocable por el afiliado: quien elija esta modalidad, en cualquier momento puede cambiarse a la de renta vitalicia inmediata, a la de renta temporal con renta vitalicia diferida, o a la de renta vitalicia inmediata con retiro programado, suscribiendo el correspondiente contrato con la compañía de seguros, y supuestos los requisitos exigidos para la nueva modalidad elegida.
- ii) Es obligatoria para los afiliados que, dado el monto de los fondos de su cuenta

individual y atendidos los factores que se consideran al momento de determinar la pensión, vayan a obtener pensiones inferiores a las mínimas de vejez garantizadas por el Estado. Entonces, con los fondos del afiliado se configuran pensiones (nunca inferiores a la Pensión Mínima) y una vez acabados estos fondos el afiliado podrá acceder a la Pensión Mínima en caso de cumplir con los otros requisitos para ello.

iii) Igual que las otras modalidades, se expresa en unidades de fomento.

iv) Bajo esta modalidad, el afiliado podrá optar por retirar una suma inferior a la que le calcule la AFP según los factores considerados, siempre que el retiro mensual que en definitiva efectúe sea de un monto superior o igual al de la Pensión Mínima garantizada por el Estado para la contingencia por la que se pensiona.

v) El afiliado mantiene la propiedad de sus fondos previsionales. De esta circunstancia se deriva lo siguiente:

-En caso de fallecimiento del afiliado sin beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los fondos pasan a integrar la masa hereditaria del afiliado fallecido, y están exentos del impuesto que establece la Ley de Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones, en la parte que no exceda de 4.000 Unidades de Fomento .

-La rentabilidad de los fondos (positiva o negativa) afectará al afiliado, es decir asume también el riesgo financiero de los fondos.

El retiro programado se va recalculando cada año, considerando el nuevo saldo del afiliado en la cuenta individual y la tabla de mortalidad y expectativas de vida del grupo familiar, que para estos efectos establecerá el Instituto Nacional de Estadísticas.

Al calcularse la tasa de interés todos los años, supone un riesgo de esta modalidad en relación con la renta vitalicia, donde el interés se calcula una única vez, al contratar el seguro.

En el retiro programado el monto anual de la pensión está sujeto a imprevisibles modificaciones, ya que éstas dependerán en parte de la rentabilidad que pueda obtener la AFP, la que a su vez está sujeta a variaciones de la economía que se traducen en bruscos cambios de la tasa de interés.

El afiliado asume el mismo y sus beneficiarios el riesgo de sobrevida . Esta sobrevida puede llevar al agotamiento de los fondos, en cuyo caso el pensionado o sus beneficiarios continuarán percibiendo la Pensión Mínima garantizada por el Estado para la contingencia por la que está pensionado.

-La rentabilidad de los fondos (positiva o negativa) afectará al afiliado, es decir asume también el riesgo financiero de los fondos.

El retiro programado se va recalculando cada año, considerando el nuevo saldo del afiliado en la cuenta individual y la tabla de mortalidad y expectativas de vida del grupo familiar, que para estos efectos establecerá el Instituto Nacional de

Estadísticas.

Al calcularse la tasa de interés todos los años, supone un riesgo⁶³¹ de esta modalidad en relación con la renta vitalicia, donde el interés se calcula una única vez, al contratar el seguro.

En el retiro programado el monto anual de la pensión está sujeto a imprevisibles modificaciones, ya que éstas dependerán en parte⁶³² de la rentabilidad que pueda obtener la AFP, la que a su vez está sujeta a variaciones de la economía que se traducen en bruscos cambios de la tasa de interés⁶³³.

El afiliado asume el mismo y sus beneficiarios el riesgo de sobrevida . Esta sobrevida puede llevar al agotamiento de los fondos, en cuyo caso el pensionado o sus beneficiarios continuarán percibiendo la Pensión Mínima garantizada por el Estado para la contingencia por la que está pensionado.

3. Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida

Es aquella modalidad de pensión por la cual el afiliado, o sus beneficiarios, contrata con una compañía de seguros de vida el pago de una renta mensual a contar de una fecha futura, determinada en el contrato, reteniendo en su Cuenta de Capitalización Individual los fondos suficientes para obtener de la Administradora una renta temporal durante el período que medie entre la fecha en que se ejerce la opción por esta modalidad y la fecha en que la renta vitalicia diferida comienza a ser pagada por la compañía de seguros con la que se celebró el contrato.

Características

La renta temporal es el retiro mensual, convenido con la Administradora, que realiza el afiliado con cargo a sus fondos de la Cuenta de Capitalización Individual, luego de contratar una renta vitalicia diferida.

La renta temporal será una cantidad anual expresada en unidades de fomento y que se pagará en 12 mensualidades. Corresponderá al flujo que resulte al igualar aquella parte del saldo de la Cuenta de Capitalización Individual que el afiliado destine a este objeto, después de traspasados los fondos a la compañía aseguradora, con el valor actual de pagos anuales iguales anticipados, durante el período que dure la renta temporal, actualizado por la tasa de interés que resulte menor del promedio ponderado entre la rentabilidad real anual de todos los Fondos del mismo tipo y la tasa de interés implícita en las rentas vitalicias otorgadas en el nuevo sistema, en la forma que determine la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Este cálculo debe ajustarse anualmente desde la fecha en que fue determinado por primera vez, y cada vez que por razones fundadas lo requieran conjuntamente Superintendencia de Administradoras de Fondos de

Pensiones y la Superintendencia de Valores y Seguros.

En todo caso, el afiliado podrá optar, durante el período de renta temporal, por retirar una suma inferior, como también por que su renta temporal mensual sea ajustada al monto de la pensión mínima de vejez.

- i) Durante el período que opera la renta temporal la AFP paga la pensión, el afiliado mantiene la propiedad y asume el riesgo de sobrevivida y el financiero sólo respecto de la parte de su Fondo que permanece en la Administradora de Fondos de Pensiones y por un determinado período.
- ii) Una vez que opera la renta vitalicia, la compañía de seguros asume el riesgo de sobrevivida del afiliado o sus beneficiarios, y el riesgo financiero de este período.
- iii) Tanto la renta temporal como la renta vitalicia diferida, no pueden ser inferior a la Pensión Mínima de vejez.
- iv) La renta vitalicia diferida contratada no puede ser inferior al 50% del primer pago de la renta temporal ni superior al 100% de dicho pago.
- v) En el caso de las pensiones de sobrevivencia, el primer pago de la renta temporal debe ser igual al de la renta vitalicia diferida.
- vi) Para el cálculo de la renta vitalicia diferida se considerarán sólo los fondos que queden de la Cuenta de Capitalización Individual una vez descontados los destinados al retiro temporal.
- vii) Las partes contratantes de la renta vitalicia diferida pueden anticipar la fecha desde cuando la compañía de seguros de vida debe iniciar el pago de la renta vitalicia diferida.

Esta anticipación se puede implementar cumpliéndose con cualquiera de las siguientes condiciones:

- Pagando una prima adicional con cargo al saldo que se mantuviere en la Cuenta de Capitalización Individual.
- Disminuyendo el monto de la renta asegurada: para aumentar el plazo de cobertura de la renta vitalicia sin pagar una prima adicional habrá que rebajar el monto de la renta asegurada, que en todo caso no puede ser inferior a la Pensión Mínima.
- Una combinación de las anteriores

4. Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado

Siendo esta modalidad una combinación de la renta vitalicia inmediata con el retiro programado y, se rigen, cada etapa, por las reglas y características de aquellas.

Es aquella modalidad de pensión donde el afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida una Renta Vitalicia Inmediata con una parte del saldo de la cuenta de capitalización individual, acogiéndose con la parte restante a

la modalidad de Retiro Programado.

Aquí la pensión corresponderá a la suma de los montos percibidos por cada una de las modalidades.

Sólo podrán optar por esta modalidad aquellos afiliados que puedan obtener una renta vitalicia inmediata que sea igual o mayor que la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado.

El afiliado podrá solicitar a su Administradora una disminución del monto a que tiene derecho a percibir bajo la modalidad de Retiro Programado. Asimismo, podrá solicitar que el monto percibido por Retiro Programado se ajuste, de modo tal que la suma de éste y aquél percibido por Renta Vitalicia, se iguale al valor de la Pensión Mínima garantizada por el Estado.

10. LA GARANTÍA ESTATAL

El Estado actúa como garante y fiscalizador, garantiza el financiamiento de determinados beneficios, dicta normas para el funcionamiento del Sistema y controla el cumplimiento de las mismas.

1. Estado Garante

El Estado garantiza los siguientes beneficios:

1.1 Pensión Mínima para los afiliados que reúnan ciertos requisitos y cuyos fondos no sean suficientes para financiar una pensión según lo determina la ley.

1.2 Rentabilidad mínima: las Administradoras de Fondos de Pensiones deben cumplir con una rentabilidad mínima, y para el caso que ésta no se alcance, y agotadas las instancias legales al efecto, el Estado compensa lo faltante y liquida a la correspondiente Administradora.

1.3 En caso de cesación de pagos o quiebra de una Administradora

- a) Aporte Adicional en el evento de invalidez o fallecimiento de un afiliado no Pensionado.
- b) Contribuciones
- c) Pensiones de invalidez originadas por un primer dictamen.
- d) Cuota mortuoria.

La garantía estatal asciende al ciento por ciento de la diferencia que faltare para completar el Aporte Adicional, la contribución y las pensiones de invalidez originadas por un primer dictamen, en caso de que por cesación de pagos o por declaratoria de quiebra de una Administradora obligada al pago de dichos beneficios, éstos no pudieren ser enterados o pagados total y oportunamente, circunstancias que deberán ser certificadas por la Superintendencia de

Administradoras de Fondos de Pensiones y siempre que la Compañía de Seguros obligada a su financiamiento no lo hubiere hecho.

1.4 En caso de cesación de pagos o quiebra de una compañía de seguros, el Estado garantiza las rentas vitalicias previsionales que la misma estaba comprometida a pagar, hasta un 100% de la Pensión Mínima de vejez y, en el caso de las pensiones que sobrepasen la mínima, el 75% del exceso sobre ésta, con un tope máximo de 45 UF mensuales por pensionado o beneficiario. Asimismo, el Estado garantiza la cuota mortuoria que le correspondiere pagar a la Compañía de Seguros.

A continuación se expondrá con mayor detención el rol garante del Estado en relación a las pensiones mínimas y la rentabilidad mínima de las Administradoras:

1.1 Pensión Mínima

El Estado asegura, a todos los afiliados y beneficiarios del Sistema que cumplan con ciertos requisitos, pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia.

Así, si al momento de pensionarse, o estando pensionado, el afiliado no alcanza a cubrir con sus propios recursos acumulados (y conforme a los cálculos aplicables a cada tipo de pensión y según cada modalidad) la Pensión Mínima vigente, el Estado financiará la parte faltante, siempre que el afiliado tenga, al menos, 20 años de cotizaciones o servicios computables en algún sistema previsional (el anterior y/o el actual) para el caso de pensiones de vejez, y 10 años tratándose de pensiones de invalidez y sobrevivencia.

a) Normas comunes a toda Pensión Mínima

i) No percibir el afiliado (o cada beneficiario en el caso de la pensión de sobrevivencia) pensiones, rentas o remuneraciones imponibles que sumadas den un monto igual o superior a la de la respectiva Pensión Mínima.

Si el afiliado se encuentra acogido a modalidad de retiro de su Cuenta de Capitalización Individual (retiro programado o renta temporal) deben estar agotados los fondos de dicha cuenta, y en el caso de las personas acogidas a la modalidad de renta vitalicia, cuando la renta convenida llegare a ser inferior a la Pensión Mínima.

En el caso de los afiliados acogidos a la modalidad de Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado, la garantía del Estado operará cuando se haya agotado el saldo de la cuenta de capitalización individual y siempre que la Renta Vitalicia convenida sea inferior a la pensión mínima de vejez.

Para completar el tiempo de cotización se considerarán los períodos en que el afiliado hubiere gozado de subsidio de cesantía, los que se acumularán y no podrán exceder, en conjunto, de tres años. Asimismo, y sin este límite de tiempo,

se abonarán a dichos años de cotizaciones los períodos en que el afiliado hubiere percibido pensión de invalidez originada por un primer dictamen habiendo posteriormente cesado la invalidez.

ii) Para el cómputo de períodos de cotizaciones requeridas para acceder a la garantía estatal, se ha entendido que los períodos no cotizados en el sistema anterior, pero integrados con posterioridad, constituyen períodos de servicios computables. Y por el contrario, no lo son los períodos correspondientes a cotizaciones retiradas y no reintegradas.

iii) Se consideran como cotizados los períodos donde el trabajador adquirió el derecho a pago de cotizaciones, aun cuando el empleador no las hubiere enterado efectivamente no las hubiere declarado.

iv) Los pensionados en el sistema antiguo pueden pensionarse en el nuevo, pero no gozarán de la garantía estatal de la Pensión Mínima.

La Pensión Mínima se reajusta automáticamente, en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 15%. Con todo, si trascurrieren 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, la Pensión Mínima se reajustará en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en ese período. Este último reajuste reemplaza en anteriormente indicado.

b) Pensión Mínima de vejez

Requisitos:

i) Haber cumplido 65 años en el caso de los hombres y 60 años en el de las mujeres.

ii) Registrar, al menos, 20 años de cotizaciones o servicios computables

Los 20 años de cotizaciones o servicios computables deben cumplirse al devengarse la respectiva pensión (cumplimiento de la edad) o con posterioridad si se trata de un pensionado o un afiliado mayor de 60 (mujer) ó 65 (hombre) años de edad, que continúa trabajando como trabajador dependiente o independiente. Es decir, un afiliado puede pensionarse por vejez sin haber cumplido los 20 años de cotizaciones, y acceder posteriormente a la Pensión Mínima de vejez si continúa trabajando hasta enterar los 20 años y cumple con los otros requisitos para tener derecho a esta garantía estatal.

c) Pensión Mínima de invalidez

Requisitos:

i) Haber sido declarado inválido por comisión médica reconocida para ello.

ii) Estar en las siguientes situaciones a la fecha en que se declare la invalidez según un primer dictamen:

- No tener derecho a garantía estatal de Pensión Mínima por vejez
- Cumplir al menos una de las siguientes condiciones: registrar dos años de cotizaciones en cualquier sistema previsional (anterior o actual) en los últimos 5 años anteriores a la fecha de declaración de invalidez; o estar cotizando a la fecha en que se declara la invalidez, si ésta la ocasiona un accidente común o no profesional ocurrido después de la afiliación al Sistema; o completar 10 años de cotizaciones efectivas en cualquier régimen previsional; o tener, a lo menos dieciséis meses de cotizaciones si han transcurrido menos de dos años desde que inició labores por primera vez.

En la Pensión Mínima de invalidez no se distingue entre invalidez parcial y total, en circunstancias que el inválido parcial tiene la posibilidad de percibir ingresos adicionales.

d) Pensión Mínima de sobrevivencia

Requisitos:

- Cumplirse al menos una de las siguientes condiciones respecto del causante:
 - i) Que el afiliado causante hubiere estado pensionado a la fecha de su fallecimiento.
 - ii) Tener registrado a su fallecimiento, al menos 2 años de cotizaciones durante los últimos 5 anteriores.
 - iii) Encontrarse cotizando, en el evento de muerte por accidente.
 - iv) Haber completado 10 años de cotizaciones efectivas en cualquier sistema previsional.
 - v) Tener, a lo menos, dieciséis meses de cotizaciones si han transcurrido menos de dos años desde que inició labores por primera vez.

1.2 Rentabilidad Mínima de las Administradoras

Las AFP son responsables de que la rentabilidad real de los últimos 12 meses del fondo de pensiones que administren logre un nivel mínimo, el cual dice relación con la rentabilidad promedio de todos los fondos de pensiones en el mismo período. Si una Administradora no alcanza la rentabilidad mínima, una vez agotadas las instancias legales, el Estado compensa lo faltante y liquida la Administradora.

Siendo en un sistema de capitalización individual muy importante para el monto de la pensión la rentabilidad del ahorro previsional se establece la obligación de que el fondo de pensión tipo de cada afiliado tenga una rentabilidad mínima, que se calcula en relación con la obtenida por los demás fondos de un mismo tipo de cada AFP, debiendo la respectiva AFP cubrir los déficit de rentabilidad con sus propios recursos.

Así entonces, que el fondo de pensión tipo de cada AFP debe lograr, todos

los meses, una rentabilidad mínima para los últimos treinta y seis meses, la que se calcula en función de la rentabilidad promedio obtenida por la totalidad de los Fondos en dicho período.

Si la rentabilidad del fondo tipo de una AFP resulta menor que la promedio del Sistema, considerando un margen de tolerancia legal la diferencia ha de ser cubierta con la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad primero, y el Encajes después. Si, por el contrario, la rentabilidad de un Fondo resulta superior al promedio de la del Sistema, más un determinado porcentaje, el exceso en lugar de abonarse a la Cuenta de Capitalización Individual de los afiliados, se destina a la formación de una reserva de fluctuación de rentabilidad, que tiene por fin cubrir los déficit de rentabilidad futuros.

Se buscó garantizar una rentabilidad en relación al promedio, ya que la tasa de interés promedio sólo está sujeta a un riesgo sistemático de la economía chilena y de la economía mundial.

Por lo que, en todo caso, este mecanismo no protege contra los problemas que afecten al mercado financiero como un todo.

Si una AFP lo hace mal hay un primer tramo en donde el afiliado recibe una rentabilidad menor, si no negativa; en un segundo tramo (bajo el promedio) se acude a la reserva de fluctuación de rentabilidad y, en su defecto, la AFP pone su encaje y su capital, y en un tercer tramo interviene el Estado con su garantía, lo que acontecerá ante un descalabro económico de la AFP.

a) Cálculo de la rentabilidad mínima

Para determinar la rentabilidad mínima exigida a los Fondos, deben calcularse los valores y realizarse las siguientes operaciones:

- i) El valor de cada uno de los Fondos de Pensiones se expresará en cuotas. Todas las cuotas de un Fondo de Pensiones serán de igual monto y características.
- ii) El valor promedio mensual de la cuota de un Fondo, se determina, sumando los valores de cuota de cada día y dividiendo ese total por el número de días de ese mes.
- iii) La rentabilidad nominal mensual de un Fondo corresponderá al porcentaje de variación del valor promedio de la cuota de un mes del Fondo de que se trate, respecto al valor promedio mensual de la cuota en el mes anterior.
- iv) La rentabilidad nominal mensual promedio se calculará separadamente para cada tipo de Fondo, y se determinará calculando el promedio ponderado de la rentabilidad nominal de todos ellos, de acuerdo a la proporción que represente el valor total de las cuotas de cada Fondo, en relación con el valor de las cuotas de todos los Fondos del mismo tipo, al último día del mes anterior.

En todo caso, esta proporción no podrá superar el resultado de la división de dos por el número de Fondos del mismo tipo existentes, siendo catorce el

número máximo de Fondos a considerar para calcular tal proporción.

Si uno o más Fondos exceden el resultado señalado, la suma de estos remanentes será repartida proporcionalmente entre los demás Fondos a prorrata del valor total de la cuota de cada uno de ellos, excluidos los Fondos excedidos. Si en virtud de lo anterior un Fondo supera dicho resultado, deberá repetirse el procedimiento tantas veces como sea necesario.

Entonces, si el número de fondos fuera 10 ninguno podría tener una ponderación mayor a $2/10 = 0,20$, es decir, a 20% del valor de todos los fondos. Por lo tanto, si alguno tuviera el 30%, deberá ceder el exceso (10%) a los otros fondos, en proporción al valor que tenga cada uno, en relación al valor de todos los fondos, excluidos los excedidos. Si producto de esta cesión, otro fondo se excede, deberá repetirse la operación.

v) La rentabilidad real mensual de un Fondo es la rentabilidad nominal mensual y el promedio de todos los Fondos de un mismo tipo es la rentabilidad nominal mensual promedio, ajustadas según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor del Instituto Nacional de Estadísticas, en el mismo período.

La rentabilidad real anualizada de los últimos 36 meses se calculará separadamente para cada tipo de Fondos. Para cada uno de ellos la rentabilidad real anualizada de los últimos 36 meses se determinará en base a las rentabilidades reales de cada uno de los meses considerados, obtenidas de acuerdo a lo señalado en los números 3, 4 y 5 precedentes, debidamente anualizada. A su vez, la rentabilidad real anualizada de los últimos 36 meses promedio de todos los Fondos de un mismo tipo se determinará en base a las rentabilidades reales promedio de todos los Fondos de un mismo tipo en cada uno de los meses considerados, debidamente anualizada.

b) Mecanismos para garantizar la rentabilidad mínima

Con el fin de asegurar la obtención de la rentabilidad mínima, la ley prescribe la constitución de dos fondos de reserva: la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad, que pertenece al fondo, y el Encaje, que pertenece a la AFP.

A saber,

- Reserva de Fluctuación de Rentabilidad

Ésta estará expresada en cuotas del respectivo Fondo Tipo de Pensiones y se formará con los excesos de la rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses de un Fondo.

- Destinos de la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad

i) Cubrir la diferencia entre la rentabilidad mínima y la rentabilidad real anualizada del Fondo respectivo. Para el período que le corresponda, en caso de que ésta última sea menor. Es decir la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad se destina a

cubrir los déficit de rentabilidad que tenga el Fondo.

ii) Abonar al Fondo respectivo el saldo total de la Reserva, a la fecha de liquidación o disolución de la AFP.

- Encaje

El Encaje es un activo que debe mantener la AFP equivalente al 1% de cada tipo de Fondo, y formado con los recursos propios de cada Administradora. Este Encaje se invierte en cuotas del respectivo Fondo y tiene por objeto responder de la rentabilidad mínima referida más arriba.

En el evento que los déficit de rentabilidad no alcancen a ser cubiertos por la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad la AFP deberá cubrir la diferencia dentro del plazo de 5 días, a lo cual podrá destinar los recursos del Encaje, en cuyo caso este activo se debe reponer por la AFP en el plazo de 15 días.

Los títulos representativos del Encaje serán inembargables.

Si con los recursos de la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad y del Encaje no se alcanzare la rentabilidad mínima, el Estado complementará la diferencia .

Los mecanismos de garantía de Rentabilidad operarán y se aplicarán en forma independiente para cada tipo de Fondo, esto es, nunca la AFP podrá utilizar recursos de la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad o del Encaje de un Fondo para cubrir el déficit de rentabilidad del otro Fondo que administre.

El mínimo que se exige a los fondos de pensiones se determina según la rentabilidad promedio del Sistema, por lo que no protege contra estos problemas que afectan al mercado financiero como un todo.

Estas medidas cautelares han sido establecidas no tanto para garantizar una rentabilidad alta o competitiva sino para que se forme una rentabilidad casi promedio de todos los fondos de pensiones y así el Estado no intervenga haciéndose cargo de las rentabilidades de los fondos de pensiones inferiores al promedio de todos ellos. En definitiva, se busca evitar la quiebra del Sistema y que el Estado no incurra en gastos-

2. Rol fiscalizador del Estado

El Estado debe garantizar el adecuado funcionamiento del sistema de seguridad social y por ello no puede renunciar a la administración institucional de la seguridad social, la fiscalización jurídica, técnica y financiera de los entes gestores, la orientación del sistema en su aspecto social y público, resolver las contiendas que se susciten con motivo de la aplicación de las normas de seguridad social.

2.1 Control de las Administradoras de Fondos de Pensiones

A cargo de de los siguientes órganos:

a) La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, es la

autoridad técnica de Supervigilancia y Control de las Administradoras, cuyas principales funciones son las siguientes:

- i) Autorizar la adquisición de acciones de una Administradora, la constitución de las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones, de las sociedades filiales y de las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales, y llevar un Registro de estas entidades.
- ii) Fiscalizar el funcionamiento de las Administradoras y el otorgamiento de las prestaciones que éstas den a sus afiliados y el funcionamiento de las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales.
- iii) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del Sistema, con carácter obligatorio para las Administradoras, las sociedades filiales y de las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales, y dictar normas generales para su aplicación.
- iv) Fiscalizar la constitución, mantenimiento, operación y aplicación del “Fondo de Reserva de Fluctuación de Rentabilidad” y del Encaje” y la inversión de los recursos destinados a dichos fondos.
- v) Fiscalizar la inversión de los recursos de los Fondos de Pensiones y la composición de la cartera de inversiones.
- vi) Establecer las normas que regulen los contratos de seguro destinados a constituir las prestaciones que establece esta ley, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Valores y Seguros, y fiscalizar la observancia de dichas normas y el cumplimiento de las obligaciones que emanen de los contratos.
- vii) Efectuar la liquidación de las Administradoras, la de las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales, y la de los Fondos de Pensiones.
- viii) Aplicar sanciones y disponer la revocación de la autorización de existencia de las Administradoras de Fondos de Pensiones, de sus sociedades filiales y de las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales.
- ix) Velar por el cumplimiento de las normas que establecen los requisitos necesarios para que opere la garantía estatal de la Pensión Mínima.
- x) Efectuar los estudios técnicos necesarios que tiendan al fortalecimiento y desarrollo del Sistema de Pensiones.
- xi) Fiscalizar los mercados primarios y secundarios en lo que se refiere a la participación de los Fondos de Pensiones, las Administradoras y las personas que, en razón de su cargo o posición, tengan acceso a información de las inversiones del Fondo, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Valores y Seguros.
- xii) Informar a los afiliados respecto de sus derechos y obligaciones en relación con el sistema de pensiones, utilizando medios propios o a través de otras entidades, con el objeto de dar cobertura nacional a este servicio.

xiii) Requerir que las personas naturales o jurídicas que, personalmente o en conjunto, sean controladoras de una Administradora, o posean individualmente más del diez por ciento de sus acciones, remitan a la Superintendencia información fidedigna sobre su situación financiera. La Superintendencia, a través de normas generales, determinará la frecuencia y contenido de esta información, que no podrá exceder de la que exige la Superintendencia de Valores y Seguros a las sociedades anónimas abiertas.

xiv) Instruir, por resolución fundada, a una Administradora para que se abstenga de efectuar con recursos de los Fondos de Pensiones, las transacciones que específicamente determine con o a través de personas relacionadas a ella, hasta por un término de tres meses renovable por igual período, cuando la situación financiera, ya sea de la Administradora o de sus personas relacionadas, ponga en riesgo la seguridad de los Fondos de Pensiones.

xv) Instruir por resolución fundada a una Administradora, que se abstenga de efectuar con recursos de los Fondos de Pensiones, las transacciones que específicamente determine con sus personas relacionadas o mediante ellas, hasta por un término de tres meses, renovable por igual período cuando las personas relacionadas a la Administradora hubieran sido sancionadas por incumplimiento, reiterado o grave, de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que les sean aplicables conforme a su objeto social, siempre que tal situación ponga en riesgo la seguridad de los Fondos de Pensiones.

Por expresa disposición legal, las Administradoras de Fondos de Pensiones, no obstante estar organizadas jurídicamente como sociedades anónimas (de ordinario bajo el control de la Superintendencia de Valores y Seguros) no están sujetas a la fiscalización de este organismo fiscalizador.

b) La Superintendencia de Seguridad Social: en lo relacionado con los procedimientos de pago de las asignaciones familiares y el uso al efecto de la cuenta única fiscal.

2.2 Fiscalización de las Compañías de Seguros de Vida

De competencia de las siguientes entidades:

a) Superintendencia de Valores y Seguros:

Corresponde a la Superintendencia velar por que las personas o instituciones fiscalizadas, desde su iniciación hasta el término de su liquidación, cumplan con las leyes, reglamentos, estatutos y otras disposiciones que las rijan, y, sin perjuicio de las facultades que éstos le otorguen.

Esta Superintendencia, autoriza la existencia de las compañías y aprueba sus estatutos; fiscaliza sus operaciones; realiza arquezos; pide la presentación de balances y otros estados financieros; verifica la exactitud de las reservas técnicas

constituidas; norma la información que las Compañías deben dar al público; regla las estipulaciones mínimas que deben contemplar las pólizas; concurre, con derecho a voz a las juntas generales de accionistas; se pronuncia sobre los modelos de pólizas; fiscaliza la inversión de las reservas técnicas y patrimoniales.

b) Superintendencia de Seguridad Social: controla los procedimientos de pago de las asignaciones familiares y el uso para estos efectos de la cuenta única fiscal.

c) Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Ejerce una fiscalización indirecta, en relación con las exigencias que ésta les hace a las AFP en cuanto a la oportunidad de pago de las pensiones y el cumplimiento de normas de suscripción para las rentas vitalicias previsionales.

LA CUOTA MORTUORIA

La cuota mortuoria consiste en el retiro de 15 unidades de fomento que tiene derecho a efectuar desde la cuenta del afiliado fallecido la persona que se hubiese hecho cargo del funeral siempre que se trate del cónyuge, los hijos o los padres.

Si la persona que se hace cargo de los gastos no está vinculada con el afiliado por las vinculaciones de parentescos mencionadas, tiene derecho a retirar sólo el monto de los gastos efectivamente realizados, con tope de 15 U.F. La diferencia, hasta enterar 15 U.F., quedará a disposición del cónyuge, y a falta de éste, de los hijos o los padres del afiliado.

Si no existiera saldo en la cuenta, por haberse destinado al pago de la prima de una renta vitalicia, la cuota mortuoria será de cargo de la respectiva compañía de seguros.

11. LA REBAJA EN LA COTIZACIÓN OBLIGATORIA DE SALUD PARA PENSIONADOS (LEY 20.531)

En lo sustantivo, la ley en cuestión, establece lo siguiente en cuanto a beneficiarios y requisitos:

1. Beneficiarios

Son beneficiarios de la rebaja a 5% de la cotización legal para salud establecida en el artículo 85 del Decreto Ley N°3.500, de 1980, a los pensionados del sistema de pensiones de D.L. N° 3.500, de cualquiera de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social, de la Ley N°16.744 y de la Ley N°19.234, siempre que no sean beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias y que cumplan con los requisitos de edad, residencia y focalización, establecidos en las letras a) y c) del artículo 3° de la Ley N°20.255 y en el artículo 2° y segundo transitorio, de la Ley N°20.531, según se indica a continuación.

2. Requisitos

- a) Edad: tener 65 o más años de edad.
- b) Residencia: se entenderá cumplido el requisito de la letra c) del artículo 3° de la Ley N°20.255, a quienes acrediten residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a veinte años continuos o discontinuos, contados desde que el petionario haya cumplido veinte años de edad; y, en todo caso, por un lapso no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de devengamiento del beneficio de bonificación de salud. Con el objeto de acreditar este requisito, el Instituto de Previsión Social requerirá a la Policía de Investigaciones de Chile la información que ésta registre de los eventuales beneficiarios, sobre entradas y salidas del territorio de la República de Chile. también se entenderá cumplido el requisito de la letra c) del artículo 3° de la Ley N°20.255, respecto de los pensionados que registren veinte años o más de cotizaciones en uno o más de los sistemas de pensiones de Chile. Para tal efecto, las Administradoras de Fondos de Pensiones remitirán mensualmente al IPS la información correspondiente a los períodos cotizados por sus afiliados pensionados.
- c) Focalización: integrar un grupo familiar perteneciente a los primeros cuatro primeros quintiles de la población de Chile; esto es, tener un Puntaje de Focalización Previsional igual o inferior a 1.871 puntos, o el que se establezca en el respectivo decreto supremo.

El beneficio de la rebaja de la cotización legal de salud se devengará a partir de las pensiones correspondientes al mes siguiente al de la verificación del cumplimiento de los requisitos antes señalados.

Para la determinación de los beneficiarios, el IPS deberá efectuar mensualmente el proceso de verificación de los requisitos antes citados, respecto de todos los pensionados para los cuales disponga de información en el Sistema de Información de Datos Previsionales, siempre y cuando éstos no sean beneficiarios de la exención establecida en el artículo 1° de la Ley N°20.531, al ser beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias.

Conclusiones

Así como el sistema de capitalización individual tiene algunos defensores, también tiene algunos opositores que señalan las siguientes críticas:

-Se da una clara contradicción entre la calidad de propietarios que tienen los afiliados respecto de sus fondos de pensiones y la imposibilidad legal de participar en la administración de éstos.

Se ignora la voluntad de quienes financian y son beneficiarios del Sistema..

Una medida democratizadora esencial es que los cotizantes tengan una participación decisiva en el uso de sus propios recursos. Esto puede lograrse, o dándoles participación en la propiedad y gestión de las AFP o generando mecanismos con su presencia para la decisión de las inversiones.

Los afiliados de la AFP deberían estar representados en los directorios de las empresas en las cuales es accionista la respectiva AFP, por ser aquellos los verdaderos propietarios de los fondos invertidos.

-El Sistema incurre en elevados costos operativos. A los de administración, donde se ha creado una importante infraestructura, que muchas veces va mas allá de lo estrictamente necesario (gastos en personal y compras de bienes) se suman los de promoción, dados principalmente por la necesidad de transmitir seguridad y confianza entre los potenciales afiliados, en un contexto de libre competencia. Vemos como la competencia entre AFP eleva los costos y no los rebaja como pretende alguno.

Las AFP incurren en altos gastos de comercialización y ventas en su fuerte competencia por captar afiliados. Estos costos son pagados por ellos, lo que redundo en altas comisiones, las que han ido en aumento gravando remuneraciones que han disminuido en el tiempo.

Los altos costos de operación de las AFP se comen, vía comisiones, una parte importante de la rentabilidad con lo que perjudican las futuras pensiones.

-El Sistema, que se funda en la capitalización individual y que supone altos, tempranos y continuos ingresos y cotizaciones, no es adecuado para un país con una economía en desarrollo, donde la mayoría percibe ingresos bajos y discontinuos, con crecimiento al aumentar la edad y decrecimiento a medida que se acerca la edad de retiro.

El modelo financiero del Sistema es más favorable para quienes tienen

ingresos altos, por ser mayores los aportes. Tales recursos, siempre, estarán durante mayor tiempo ganando rentabilidad e incrementando con mayor intensidad los fondos individuales acumulados.

-Una característica del mercado financiero chileno es que la gran mayoría de los bancos nacionales son parte de empresas que forman un grupo económico. Estos mismos grupos organizan AFP y compañías de seguros y captan la mayor parte de los fondos previsionales aportados por los trabajadores, aumentando el grado de concentración en el manejo de los recursos económicos y el poder derivado de su control.

El que se concentre tal cantidad de recursos en un pequeño grupo de personas o empresas encierra el riesgo que se actúe como oligopolio, elevando el costo y reduciendo la rentabilidad obtenida por los afiliados. El control de esta importante fuente de recursos financieros da ventajas a las empresas del grupo económico en cuestión y otorga capacidad para asignar los recursos según los intereses del grupo, que no necesariamente coincidirán con los del país.

En Chile los grandes consorcios nacionales e internacionales han sido los principales beneficiados con el sistema de capitalización individual en Chile. Ellos controlan las AFP más importantes, y a través de éstas, las más importantes empresas. Si quienes controlan los recursos previsionales controlan también las instituciones financieras y las compañías de seguros, se da una concentración de poder peligrosa para la economía nacional.

-Entre los principios rectores del Sistema no está presente la solidaridad.

El Sistema se basa en una visión individualista del hombre, a diferencia del anterior sistema de reparto, que se sustentaba en una visión colectiva. Esta filosofía del nuevo sistema se refleja con la supresión de todo elemento de solidaridad.

El Sistema tiene un carácter netamente individualista e intrínsecamente no solidario.

El Sistema no fue concebido como instrumento de redistribución del Ingreso.

BIBLIOGRAFÍA

- Thayer, A. El nuevo regimen previsional y de cotizaciones, Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1981.
- D.L. 3.500, sobre el nuevo sistema de pensiones, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Ley 20.531, sobre rebaja de cotización de salud obligatoria para pensionados, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.



SISTEMA DE PENSIONES

UNIDAD N° 2

Los riesgos sociales y la cobertura del sistema de pensiones

SEMANA 3



Introducción

En esta segunda unidad en lo que dice relación con la primera parte de ella será necesario abocarse al concepto de riesgo social y adentrarse en él e ir viendo las manera de aprehenderlo para avanzar en una mayor comprensión del mismo. Después se seguirá desentrañando el concepto de cobertura y se dará una visión de quiénes incluye y qué coberturas entrega el sistema de pensiones y después se abordará particularmente el riesgo o contingencia de la salud y las prestaciones que el sistema entrega al respecto. Posteriormente, en la segunda parte de esta unidad, se visualizará principalmente los riesgos sociales relativos a accidentes laborales, accidentes de trayecto, enfermedades profesionales acorde a la Ley 16.744 y también el sistema de pensiones de las Fuerza Armadas y de Orden.

La línea transversal que recorre todo el contenido de la unidad es el asunto de la cobertura del sistema de pensiones y se puede decir que éste puede ser caracterizado como un sistema que en la etapa pasiva integra un Pilar Solidario financiado con impuestos con uno de capitalización individual financiado con contribuciones desde los cotizantes. Así, por un lado, establece derechos garantizando niveles mínimos de prestaciones para la población más vulnerable, y, por otro lado, los beneficios del pilar solidario se integran con los autofinanciados a partir de la cuenta individual de pensiones estableciendo un Aporte Previsional Solidario que se otorga en forma decreciente en relación con el monto ahorrado. El hecho que el actual Sistema Integrado de Pensiones otorgue desde el Estado beneficios a los autofinanciados y a los sectores de mayor vulnerabilidad incide en la expansión de la cobertura.

Ideas fuerza

- Los objetivos básicos de la cobertura: ofrecer a los individuos un estándar de vida similar entre la etapa laboral activa y la etapa pasiva y prevenir la existencia de la pobreza en la tercera edad.
- Gran parte de los individuos afiliados a las entidades previsionales presenta una baja densidad de aportes al sistema de ahorro obligatorio, implicando niveles de ahorro insuficiente para la vejez.
- Existen importantes asimetrías de género, originadas en gran medida en diferencias en la participación e inserción en el mercado laboral, pero asociadas además a elementos propios del diseño del sistema previsional.

12. CONCEPTOS DE RIESGOS SOCIALES Y COBERTURAS QUE BRINDA EL SISTEMA DE PENSIONES

Concepto de riesgo social

Una primera vía para comprender el concepto de riesgo social puede ser aproximarse a su opuesto: la seguridad. La seguridad humana contextualizada socialmente puede ser conceptualizada a partir de que la gente puede ejercer opciones en forma libre y segura, y que pueda tener relativa confianza en que las oportunidades que tienen hoy no desaparezcan totalmente mañana. El cumplimiento de la condición de seguridad humana tiene que ver con que las personas requieren de alguna manera conocer las reglas del juego de la sociedad y que al mismo tiempo estas reglas del juego deben tener algunas características de invariabilidad en el tiempo y permitir acceder a un mayor desarrollo humano; es decir, deben ser viables para las personas. Asimismo es posible distinguir entre lo que son niveles objetivos de seguridad y niveles subjetivos de seguridad. *A nivel objetivo la seguridad* tiene que ver con mecanismos, redes o vínculos que impiden el apareamiento de una alteración en un curso de acción, o bien permiten, aun cuando ella aparezca, que el curso de acción pueda realizar sus fines en un grado razonable para el individuo, para la sociedad o para ambos. Así, la seguridad objetiva tiene por propósito permitir que se alcancen los objetivos (fines) que se han determinado. Esta seguridad objetiva se puede lograr por intermedio de dos tipos de mecanismos. Los primeros son de carácter preventivo y corresponden a limitar la posibilidad de existencia de cambios esenciales en las acciones que conducen a los objetivos. Los segundos son de carácter paliativo y tratan de otorgar medios suplementarios o de suplencia cuando se han producido estos cambios esenciales. *A nivel subjetivo la seguridad* se refiere al estado psicológico y a las disposiciones de acción que resultan de la percepción de los individuos acerca de los mecanismos, redes o vínculos que disponen. En general, las personas esperan de determinada manera en particular, es decir, tienen expectativas. Es en función de estas expectativas que las personas toman ciertas decisiones. La noción de expectativa implica que el futuro probable tiene efectos en el comportamiento actual de las personas. Al mismo tiempo, estas expectativas pueden verse afectadas por la historia pasada o por eventos recientes. Esto significa que lo subjetivo opera a nivel de las percepciones que las personas tienen sobre los mecanismos de seguridad. Las gentes pueden operar y tomar decisiones en función de esta percepciones (expectativas). En particular los mecanismos de seguridad que la sociedad construye deben ser percibidos como efectivos y confiables. La idea que existe en torno a los mecanismos de seguridad es que éstos sean operativos cuando sean requeridos. Cabe señalar que se puede entender por mecanismos de seguridad

los instrumentos, derechos o capacidades que constituyen medios para que las personas puedan llevar adelante sus proyectos de vida.

Se ha vertido un concepto de seguridad anclado en el contexto social y vinculado a lo objetivo y subjetivo que puede implicar la seguridad. Es posible avanzar más y ver la seguridad ligada propiamente tal a lo económico. En el ámbito económico, el concepto de seguridad se refiere a los contratos que hacen dos agentes económicos, uno de los cuales busca recibir compensaciones monetarias, en caso de ocurrir determinado evento, y el otro que busca percibir una renta a cambio de entregar dicha compensación monetaria. El concepto de seguridad también puede ser visto desde la condición de estabilidad de las personas y ésta última puede visualizarse desde una perspectiva dinámica, una en la cual existe movimiento y tiempo. La dinámica económica de una persona puede definirse en término de los ingresos que ésta percibe actualmente o en términos de la trayectoria de ingreso que recibirá a lo largo de toda su vida. Una pregunta relevante en este sentido, es si existe una relación entre los ingresos actuales de las personas y los ingresos futuros, y si en el caso de existir una relación es estable, es decir, las variaciones en ellas son sólo transitorias, o inestables, es decir, se pueden tender a alterar de forma permanente. El factor económico puede conllevar el riesgo y la incertidumbre. En términos generales, el riesgo cuando afecta a un colectivo amplio y cuando la naturaleza del riesgo implica alterar el nivel de vida de los individuos en una medida importante estamos en frente de un riesgo social. Originalmente, el concepto de riesgo social incluía contingencias relativas a enfermedad, invalidez, vejez, muerte, cesantía que comprendía solo a los obreros y después se hizo extensivo a los empleados. Aquí el riesgo social es restrictivo y visualizado sólo en el ámbito de los trabajadores subordinados, pero el concepto de riesgo social se ha ido ampliando y esa ampliación apunta a atender a cualquier persona que se vea afectada por el evento de un riesgo, una disminución de su nivel de vida fundamental, sin atender a la naturaleza de su actividad laboral.

Cobertura que brinda el sistema de pensiones

El concepto de cobertura tiene diferentes connotaciones. Por un lado, se refiere a los riesgos cubiertos que, en el caso del Sistema de Pensiones que atañe al régimen de capitalización individual, la cobertura se orienta entregar ingresos durante el período que la persona no puede generarlos por sí misma; en este caso se encuentran las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. Por otro lado, en el sistema de capitalización individual, la cobertura también se refiere a la capacidad de afiliarse y mantener contribuyendo a la población en edad de trabajar para cumplir el objetivo de garantizar un ingreso que permita a las personas mantener un estándar de vida similar entre la etapa laboral activa y el período de jubilación. Así, la cobertura se refiere a la capacidad de la población en edad de trabajar de cotizar lo necesario para generar beneficios suficientes para el período de su jubilación. Esta cobertura es el resultado

de una cadena de acontecimientos que se relaciona directamente con la participación que tienen las personas en la actividad económica, en calidad de ocupados, afiliados y cotizando continuamente al sistema. En lo que concierne a la cotización se puede visualizar de manera estática y dinámica. En la primera, se aborda la cobertura del sistema en cuanto a afiliación y cotización de la población activa en un momento del tiempo. Al respecto los afiliados que cotizan representan, al año 2013, al 65% del total de la fuerza de trabajo y al 69.3% de los ocupados (CASEN 2013). En la segunda, la perspectiva dinámica, la cobertura también se puede enfocar como densidad o frecuencia de cotizaciones, es decir, la proporción de cotizaciones que un afiliado realiza durante toda su vida en edad de trabajar. Se visualiza que en promedio las densidades de cotización no superan el 50% para el total de la población afiliada, con una distribución muy desigual que se encuentra concentrada en la mayoría de la población en densidades inferiores al 40%. La mitad de los afiliados tiene una cotización menor al 38%: y 25% de la población registra una igual o menor al 11.5%.

Las mujeres presentan densidades de cotización siempre más bajas que los hombres. En promedio, las mujeres afiliadas tienen una densidad de cotización promedio de 33.3%; sin embargo, la mitad de ellas tiene una densidad de cotización menor a 25.7%; el 25% inferior igual o menor a 5% y el 25% superior de ellas tiene una densidad igual o mayor a 56.3%. Entre los hombre afiliados la densidad de cotización promedio es de 48.8%; la mitad de ellos tiene una densidad igual o menor a 52.6%; el 25% inferior una igual o menor al 21% y el 25% superior una igual o mayor 75.3%. Las bajas densidades de cotizaciones están asociadas a trayectorias laborales en empleos precarios, a períodos de desempleo, al desempeño en trabajos informales, por cuenta propia y a los períodos de inactividad laboral a lo largo del ciclo de vida. Cabe agregar como un dato grueso de la cobertura que brinda las AFPs a febrero del 2016 de acuerdo a la Superintendencia de Pensiones:

Afiliados: 10.023.908

Cotizantes: 5.615.546

En el año 2008 se genera un reforma previsional a través de la Ley 20.255 que crea por un lado, un Sistema de Pensiones Solidarias que cubre a quienes por diversas razones no ahorran o no ahorran lo suficiente durante la vida activa para financiar una pensión de un valor mínimo y, por otro lado, también tiene efectos en las contingencias de vejez e invalidez de aquellos que forman parte del pilar contributivo obligatorio de la capitalización individual. Esta reforma previsional tiene efectos en incidir en la expansión de la cobertura. La proporción de personas mayores de 65 años que percibió algún tipo de pensión al año 2013 –incluyendo pensiones contributivas (las del sistema de capitalización individual) y no contributivas (de los que no ahorran o no pueden ahorrar) fue de 84.5%. La cobertura femenina fue de 84%, mientras que la masculina fue de 85.1% (CASEN 2013). Del total de pensiones entregadas el 70% corresponde a pensiones de vejez, el 12.5% a pensiones de sobrevivencia o viudez y un 2.7% a pensiones de invalidez. Un importante salto en la cobertura se produjo a partir del año 2008, mientras en el año 2006 la proporción de beneficiarios de algún tipo de pensión fue de 79%, en el año 2008 ésta alcanzó el

84%. Este salto fue especialmente importante para las mujeres quienes vieron aumentada su cobertura de 74% en 2006 a 84% en 2013. El aumento de la cobertura se debió principalmente a la introducción de la Pensión Básica Solidaria que actualmente cubre al 30% de la población mayor de 65 años –la cobertura femenina de la PBS es de 36.3% y la masculina de 22.3% (CASEN 2013)-. Producto de la Reforma del 2008 la proporción de beneficiarios de pensiones no contributivas aumento de 17% en el año 2006 a 28% en el año 2009. Este tuvo un impacto mayor en las mujeres, cuya cobertura incrementó en el mismo período de tiempo de 20% (2006) a 33% (2009) y alcanzando el 2013, 36.3%. Conforme a expertos previsionales, aun considerando los avances en coberturas de pensiones, se ha observado un estancamiento de la cobertura en un 84% en el período 2011-2013. De otra parte, cabe consignar que la reforma previsional del 2008 además tiende a expandir la cobertura a través de la incorporación de los trabajadores voluntarios y los trabajadores independientes al sistema de capitalización individual..

A. AFILIADO VOLUNTARIO

- 1.- Se incorpora, a partir del 1 de octubre de 2008, la figura del afiliado voluntario, que es aquella persona natural que no ejerza una actividad remunerada, y que puede enterar cotizaciones previsionales en la cuenta de capitalización individual voluntaria que al efecto abra en una Administradora de Fondos de Pensiones.
- 2.- La afiliación al Sistema se verifica mediante la suscripción de la correspondiente solicitud por parte del interesado. Tratándose de una persona que ya estuviera afiliada por haber sido trabajador dependiente o independiente, su primera cotización como afiliado voluntario determina la apertura y mantención por la Administradora de la cuenta de capitalización individual voluntaria.
- 3.- Las cuentas de capitalización individual obligatoria y la cuenta de capitalización individual voluntarias deben mantenerse en una misma Administradora.
- 4.- Las cotizaciones que se enteren en la cuenta de un afiliado voluntario pueden ser efectuadas por éste o por otro a su nombre y no tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, es decir, pagan impuesto.
- 5.- El afiliado voluntario siempre puede efectuar ahorro voluntario.
- 6.- El ingreso por el cual el afiliado voluntario cotice no debe ser inferior a un ingreso mínimo mensual, no existiendo al efecto tope máximo de ingreso imponible.
- 7.- Al afiliado voluntario, se le considerará como "ingreso" imponible la cantidad que cotice mensualmente, deduciendo el monto correspondiente a comisiones, multiplicada por 10.
- 8.- El afiliado voluntario queda cubierto por el riesgo de invalidez o muerte si hubiere cotizado en el mes calendario anterior a dichos siniestros. Para efectos de la determinación del aporte adicional, el cálculo del ingreso base, se realizará considerando el tope máximo imponible de 66 Unidades de Fomento, es decir, no podrá ser superior a dicho límite.
- 9.- El trabajador dependiente cuyo cónyuge posea la calidad de afiliado voluntario, podrá autorizar a su empleador para que le descuenta de su remuneración, la suma que destine a cotización para la cuenta de capitalización individual voluntaria

de su cónyuge, incluyendo la cotización adicional. El empleador enterará esta cotización en la Administradora en que se encuentre incorporado el afiliado voluntario o en la que se encuentre afiliado su trabajador dependiente, según lo que aquél señale.

B. TRABAJADOR INDEPENDIENTE

1.- Afiliación

Desde los inicios del sistema, la afiliación de los trabajadores independientes ha sido voluntaria.

Ahora la ley N°20.255 ha dispuesto que a partir del 1 de enero de 2012, la afiliación será obligatoria al sistema de pensiones, al sistema de salud y al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el trabajador independiente que ejerza una profesión liberal o cualquiera otra profesión u ocupación lucrativa, incluyéndose los auxiliares de la administración de justicia, los corredores que sean personas naturales y cuyas rentas provengan exclusivamente de su trabajo o actuación personal, sin que empleen capital, y los profesionales que presten exclusivamente servicios o asesorías profesionales.

Para estos efectos se entiende por "ocupación lucrativa" la actividad ejercida en forma independiente por personas naturales y en la cual predomine el trabajo personal basado en el conocimiento de una ciencia, arte, oficio o técnica por sobre el empleo de maquinarias, herramientas, equipos u otros bienes de capital.

2.- Cotización

Se establece también que desde el 1 de enero de 2012 la renta por la que el independiente cotizará será anual, y corresponderá al 80% de la suma de las rentas por las que estará obligado a cotizar, obtenidas por el trabajador independiente en el año calendario anterior a la declaración del impuesto por dichos ingresos. Esa renta imponible no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual ni superior al resultado de multiplicar 12 por el máximo imponible mensual de 66 UF.

Si un trabajador tiene la calidad de dependiente, e independiente con rentas que lo obligan a cotizar, todas las rentas imponibles y las remuneraciones imponibles se sumarán para aplicar el tope máximo anual imponible.

El Servicio de Impuestos Internos verificará cada año el monto que debe pagar el afiliado independiente por cotizaciones, y comunicará a la Tesorería General de la República la nómina de los afiliados independientes que deban pagar cotizaciones previsionales y el monto a pagar, cuando corresponda.

La Tesorería General de la República deberá pagar, con cargo a las cantidades mencionadas anteriormente y hasta el monto en que dichos recursos alcancen para realizar el pago respectivo, la cotización obligatoria para pensiones

en la AFP del trabajador independiente para ser enteradas en su cuenta de capitalización individual como cotizaciones obligatorias.

Las cotizaciones obligatorias que el trabajador independiente deba realizar al término del período anual, se pagarán con preeminencia a cualquier otro cobro.

3.-Incorporación del trabajador independiente al régimen de accidente del trabajo y enfermedad profesional

Con la reforma previsional se incorpora a este régimen al trabajador independiente obligado a afiliarse, quien para tener derecho a sus prestaciones debe estar al día en el pago de las cotizaciones allí normadas.

En el caso del trabajador independiente no obligado a afiliarse, éste puede afiliarse a este régimen de accidente del trabajo y enfermedad profesional, siempre que también cotice para pensiones y salud.

4.- Incorporación del trabajador independiente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar

El trabajador independiente obligado a afiliarse en el sistema privado de pensiones, y que se encuentre cotizando para pensiones y salud, podrá afiliarse voluntariamente a una Caja de Compensación de Asignación familiar para acceder a las prestaciones adicionales, complementarias y de crédito social.

Para contribuir al financiamiento de estas prestaciones, cada Caja de Compensación establecerá un aporte de cargo del trabajador independiente, de carácter uniforme, fijo o variable, nunca mayor del 2% de la renta imponible para pensiones.

5.- Beneficio de asignación familiar y subsidio de cesantía para trabajador independiente

Los trabajadores independientes que se incorporen al Sistema privado de pensiones, continuarán afectos a los regímenes de Prestaciones Familiares y de Subsidio de Cesantía, cuando a la fecha de su incorporación hubieren estado afiliados a un régimen de previsión que contemplara en su favor el beneficio de asignación familiar o el beneficio de subsidio de cesantía, mientras desempeñen la actividad que les confirió la calidad de imponentes de dicho régimen previsional.

El trabajador independiente que se afilie tendrá derecho al sistema de salud que elija, sea este privado o público, y deberá pagar una cotización por salud de un 7%.

La cobertura del sistema de pensiones contiene un pilar no contributivo y un pilar contributivo obligatorio. En relación al pilar no contributivo se desea presentar mayores particularidades respecto a su cobertura actual y a la cobertura previa a la reforma previsional de 1981. Cabe consignar que la cobertura no sólo tiene que ver con la población que abarca y las prestaciones que efectúa sino muy particularmente con ofrecer a los individuos un estándar de vida similar entre la etapa laboral activa y la etapa pasiva y prevenir la existencia de la pobreza en la tercera edad.

En el pilar no contributivo el Sistema de Pensiones Solidarias cumple un rol importante en el alivio de la pobreza por ingreso. Alrededor de un 60% de las personas que accede al Sistema de Pensiones Solidarias pertenece a grupos familiares con ingresos por debajo de la línea de la pobreza. De este grupo, un 28% de beneficiarios pertenece a un grupo familiar sin ingresos. Durante el mes de diciembre de 2014 el Sistema de Pensiones Solidarias pagó 1.281.628 de beneficios. Un 45.5% (583.202) de éstos correspondió a PBS y un 54.5% (698.426) a APS. También los beneficios asociados a este sistema están favoreciendo principalmente a las mujeres. En diciembre de 2014, el 66.5% de las PBS y el 57.6 de las APS se otorgaron a mujeres.

Usando el concepto tradicional de ingreso per cápita del hogar para ordenar los individuos y hogares, construido a partir de la información de la Encuesta CASEN 2011, se constata en el caso de la PBS el 52% de los beneficiarios pertenecía al 20% de menores ingresos y el 87% al 60% de menores ingresos del país. En el caso del APS un 32% de sus beneficiarios pertenecía al primer quintil de ingresos y el 82% al 60% de menores ingresos. A nivel general, un 96% de las personas que reportan tener un beneficio del Sistema de Pensiones Solidarias en la Encuesta CASEN 2011, integran un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población, según el instrumento Técnico de Focalización que se usa para asignar los beneficios.

A partir de un análisis de los tres primeros años de implementación del Sistema de Pensiones Solidarias, los datos muestran también que la Reforma Previsional del 2008 ha contribuido al alivio tanto de la pobreza como de la indigencia de adultos mayores. De no haberse implementado esta reforma se estima que la tasa de la pobreza habría ascendido a 9.6% para las personas de 65 años y más, en comparación con las tasa efectivamente medida por la Encuesta CASEN 2011, que fue de 7.5%. La Reforma Previsional también impactó positivamente en la extrema pobreza (indigencia) en las personas de 65 años y más. La tasa de indigencia llegó en 2011 a 1.6% en contraste con el 2.1.% que se estima se habría alcanzado sin estos beneficios.

La importancia en el alivio de la pobreza que tiene el Sistema de Pensiones Solidarias puede afectarse si no se consideran mecanismos adecuados para el reajuste de los montos de las prestaciones que entrega. Por ejemplo, actualmente, el monto de la Pensión Básica Solidaria de Vejez representa menos del 40% del salario mínimo y es apenas algo superior a la línea de la pobreza urbana.

Se decía más arriba que era importante conocer cómo era la cobertura en el pilar no contributivo en el tiempo previo a la reforma previsional de 2008. En ese tiempo el sistema chileno de previsión social incluía 2 programas no contributivos de protección de la pobreza en la tercera edad, de financiamiento público, y administrado en forma paralela por distintas entidades del Estado. Estos programas estaban destinados a satisfacer las necesidades mínimas de aquellos adultos mayores en condición de pobreza que no contribuyeron, o lo hicieron en forma insuficiente al pilar contributivo. Por un lado, el Programa de Pensiones Asistenciales (PASIS), hasta Julio 2008, era administrado por los gobiernos regionales y las municipalidades, pagado a través del Instituto de Normalización Previsional (INP) y supervisado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Este programa entregaba, pensiones de carácter asistencial a los ancianos pobres sin derecho a pensión

en ningún régimen previsional. Por otro lado, el programa de Pensión Mínima Garantizada por el Estado (PMGE) es canalizado a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), fiscalizado por la Superintendencia de AFP (SAFP) y garantiza un piso mínimo a la pensión que entregan las AFP, para aquellos pensionados que hayan acumulado al menos 20 años de cotizaciones. A continuación, se describe el diseño básico de ambos programas, además de presentar algunos datos ilustrativos sobre su alcance y costo.

Las Pensiones Asistenciales (PASIS), hasta la entrada en vigencia del sistema de pensiones solidarias introducido por la Reforma (Julio 2008), eran pensiones no contributivas, entregadas a personas mayores de 65 años, personas inválidas mayores de 18 años y discapacitados mentales de cualquier edad, que cumplían con una serie de requisitos. En el caso de la PASIS Vejez, los requisitos básicos eran:

- Tener 65 o más años de edad
- Ser carente de recursos (sin ingresos propios superiores al 50% de la pensión mínima establecida en el artículo 26 de la Ley N° 15.386 y con un ingreso familiar promedio inferior a dicho monto)
- No ser beneficiario del sistema de previsión social, es decir, no estar recibiendo ningún tipo de jubilación del INP, de alguna AFP u otro sistema previsional.

Un elemento fundamental en la determinación de elegibilidad para una PASIS era su total incompatibilidad con pensiones de cualquiera de los regímenes previsionales, pensiones de gracia o pensiones otorgadas por compañías de seguro.

Un individuo que hubiere acumulado fondos en su cuenta de capitalización individual y que no tuviera derecho a una pensión mínima garantizada por el Estado (PMGE) debía en principio agotar sus fondos antes de postular a una PASIS.

Una vez asignada, una PASIS podía recibirse hasta el fallecimiento siempre y cuando se siguieran cumpliendo los requisitos. El beneficio de la PASIS era cercano al 50% de una pensión mínima por lo que un individuo que tuviera acceso a ésta última no tendría ningún incentivo a postular a una PASIS (puesto que eran incompatibles).

A junio 2008, casi medio millón de personas recibía una Pensión Asistencial. La mayor parte corresponde a pensiones de vejez, seguido muy de cerca por el número de pensiones de invalidez. Cabe destacar que el programa de Pensiones Asistenciales de deficiencia mental fue modificado a través de la reforma, dando origen al programa de subsidios para las personas con discapacidad mental, exclusivo para personas menores de 18 años.

El programa de Pensión Mínima Garantizada por el Estado (PMGE)
En el sistema Chileno de capitalización individual, un individuo pensionado por vejez puede solicitar una pensión mínima, la cual le será entregada en forma mensual hasta su fallecimiento, siempre y cuando cumpla con los

siguientes requisitos:

- Haberse pensionado
- Haber cumplido la edad legal (60 años para mujeres y 65 para hombres)
- Haber agotado los fondos en la cuenta de capitalización obligatoria
- Haber realizado al menos 240 cotizaciones (20 años, no necesariamente continuos) en la cuenta de capitalización individual

El monto de la pensión mínima por vejez edad, a diciembre 2007, fue fijado en \$96.390,73 para afiliados menores de 70 años de edad, en \$105.395,85 para afiliados de 70 años de edad y más, y en \$112.453,82 para afiliados mayores o iguales a 75 años de edad.

Además de la garantía de pensión mínima para las pensiones de vejez, existen garantías similares para los pensionados por invalidez, para las pensiones de viudez y orfandad, y para padres de causantes.

Durante el mes de Marzo 2008, se pagaron 92.934 pensiones correspondientes a garantía estatal, lo que equivale a 13,7 millones de dólares. Dicho monto representa un aumento de 5,2% respecto del mismo mes del año anterior. Estas pensiones se dividen en 9,9 millones de dólares en la modalidad de retiro programado, 2,1 millones de dólares en renta vitalicia y 1,7 millones de dólares en cubiertas por el seguro, quiebra y primeros pagos. La distribución por tipo de pensión es 5,4 millones de dólares en vejez, 2,4 millones de dólares en invalidez y 5,9 millones de dólares en sobrevivencia.

La mayor importancia relativa de las garantías estatales de pensión mínima asociadas a pensiones de sobrevivencia puede estar asociada a la mayor longevidad de las mujeres y a que en general son más jóvenes que sus cónyuges. Por otro lado, los requisitos de acceso son menores, particularmente si el cónyuge falleció estando pensionado.

Las cifras anteriores llaman la atención sobre el gasto fiscal en pensionados bajo la modalidad de renta vitalicia que se acogieron a la garantía estatal, a pesar de que estas no debieran decrecer en términos reales durante la vida del pensionado. Esto responde fundamentalmente a la sostenida alza en términos reales del monto de la pensión mínima que se experimentó durante la década de 1990-2000.

En su diseño, la PMGE buscaba garantizar un mínimo nivel de pensiones para individuos con suficiente participación en el sistema. En la práctica, se puede ver que este programa tiene un doble rol. Por un lado, la PMGE es un programa de subsidio focalizado en trabajadores con situaciones laborales relativamente constantes (densidades de cotizaciones en torno al 50% de la vida laboral) que provee un seguro a este segmento de la población contra las eventualidades de malas rentabilidades de las AFP, cotizaciones por montos muy bajos, o cotizaciones realizadas tardíamente durante el ciclo de vida. Por otro lado, la PMGE es una forma de compensar a las mujeres con suficientes cotizaciones, por el menor nivel de sus pensiones autofinanciadas, originado en su desfavorecida situación en el mercado laboral, menor edad de jubilación y mayor esperanza de vida.

Aunque en la situación previsional de cobertura de la mujer ha habido algunas mejoras parciales y acotadas, sigue subsistiendo la inequidad de género en el sistema previsional.

En general, las mujeres tienden a i) presentar largos períodos sin realizar aportes, generalmente asociados a responsabilidades de cuidado de niños u otros familiares dependientes; ii) insertarse en el mercado del trabajo en ocupaciones con menores niveles de remuneración (en relación a hombres con similares características) ii) insertarse en el mercado del trabajo en ocupaciones con menores niveles educacionales); iii) jubilarse antes y iv) vivir hasta edades más avanzadas.

Todos estos elementos combinados con un esquema previsional que no incluye redistribución por sexo en la etapa de retiro (debido al uso de tablas diferenciadas por sexo en las distintas modalidades de pensión), implican diferencias significativas en la distribución de beneficios por género.

Por otro lado, el diseño de los beneficios de vejez e invalidez bajo el sistema de AFP heredó varios elementos de asimetría por género de los esquemas previos: las mujeres sólo generan beneficios de sobrevivencia en etapa activa a sus cónyuges (o al padre de sus hijos) en caso de que estos sean inválidos.

Ello implica que tienen derecho a menores beneficios bajo el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), a pesar de pagar la misma prima que los hombres. Por otro lado, al momento de jubilarse, no se requiere a las mujeres reservar fondos para el financiamiento de pensiones de sobrevivencia a sus cónyuges.

Adicionalmente, las tablas de mortalidad utilizadas en el cálculo de beneficios bajo la modalidad de retiro programado son diferenciadas por sexo y las compañías de seguros de vida están autorizadas a ofrecer ofertas diferenciadas a hombres y mujeres. Se requiere enfrentar las diferencias expuestas para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres en el sistema previsional.

Se vio más arriba cómo eran de manera sucinta los programas del pilar no contributivo previos a la reforma previsional del 2008 y con antelación se hizo una reseña de los nuevos programas de reemplazo del pilar no contributivo. Ahora se hará una descripción más in extenso de esos nuevos programas –que sucedieron a los antiguos– con los montos de aquel entonces (del tiempo de la reforma) para ulteriormente en la última unidad cerciorarnos cómo han evolucionado esos montos. Estos nuevos programas constituyen las nuevas prestaciones, y como tales constituyen parte de la cobertura del sistema.

13.- SUSTITUCIÓN DE LA PENSIÓN ASISTENCIAL POR LA PENSIÓN BÁSICA SOLIDARIA.

La pensión asistencial, como era de conocimiento ciudadano, estaba considerada para las personas inválidas mayores de 18 años de edad , los mayores de 65 años de edad y los discapacitados mentales de cualquier edad que no sean causantes de asignación familiar, todos carentes de recursos y que cuenten con una residencia continua mínima de tres años en el país.

Con la reforma previsional, la pensión asistencial es reemplazada por la

Pensión Básica Solidaria (de vejez e invalidez) para los afiliados que reúnan ciertos requisitos y que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional. Con esta modificación resultan perjudicados los discapacitados mentales mayores de 18 años de edad y menores de 65 años, pues estos quedan sin la cobertura que tenían antes con la pensión asistencial.

La Pensión Básica Solidaria no requiere de ahorro previo, o que se haya realizado un trabajo remunerado.

1. Beneficiarios de las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez

1.1 Beneficiarios de la pensión básica solidaria de vejez:

Las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido sesenta y cinco años de edad.
- b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile.
- c) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a veinte años continuos o discontinuos, contados desde que el peticionario haya cumplido veinte años de edad; y, en todo caso, por un lapso no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acogerse a la pensión.

;

1.2 Beneficiarios de la pensión básica solidaria de invalidez:

Las personas que sean declaradas con invalidez total (pérdida de su capacidad de trabajo de, al menos, dos tercios) o con invalidez parcial (pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios), siempre que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Tener entre dieciocho años de edad y menos de sesenta y cinco años.
- b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile.
- c) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a cinco años en los últimos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acceder a la pensión básica solidaria de invalidez.

En todo caso, los extranjeros no podrán acceder a la pensión cuando la causa del principal menoscabo que origine la invalidez provenga de un accidente acaecido fuera del territorio de la República de Chile. Lo anterior, siempre que el extranjero no tenga la calidad de residente en Chile, de conformidad a lo dispuesto en el decreto ley N° 1.094, de 1975, al verificarse dicho evento.

La declaración de invalidez corresponderá efectuarla a las Comisiones Médicas de Invalidez, formadas cada una por tres médicos cirujanos que funcionará en cada Región.

2. Administración de las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez

Estará a cargo del Instituto de Previsión Social, creado con la reforma previsional. Este es un servicio público descentralizado, y por tanto con personalidad jurídica y patrimonio propio, bajo la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. También tendrá por objeto la administración de los regímenes previsionales administrados hasta ahora por el Instituto de Normalización Previsional.

Para acceder a las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez, se deberá presentar la correspondiente solicitud en el Instituto de Previsión Social.

3. Monto de las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez

El monto de la pensión básica solidaria de vejez y de la de invalidez fue de \$60.000 a contar del 1 de julio de 2008 y hasta el 30 de junio de 2009. Y es de \$75.840 desde el 1 de julio de 2010.

Dicha pensión se devengará a contar de la fecha de la presentación de la solicitud en el Instituto de Previsión Social y será incompatible con cualquier otra pensión de algún régimen previsional.

La pensión básica solidaria de vejez se reajustará automáticamente en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el diez por ciento.

Con todo, si transcurren doce meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el diez por ciento, la pensión se reajustará en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período, en cuyo caso este último reajuste sustituirá al anteriormente indicado. El nuevo reajuste que corresponde aplicar, regirá a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se alcance la citada variación o se cumpla el periodo señalado, según el caso.

4. Financiamiento las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez

Con recursos fiscales.

5. Fiscalización de las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez

Está a cargo de la Superintendencia de Pensiones, creada con la reforma previsional. Es un organismo público descentralizado, y por tanto con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social.

14.- SUSTITUCIÓN DE LA PENSIÓN MÍNIMA POR EL APORTE PREVISIONAL SOLIDARIO.

La Pensión Mínima es una prestación estatal consistente en dinero, de monto aprox. de \$100.000, según la edad, también de carácter asistencial, que opera cuando al afiliado se le agotan los fondos en la modalidad de retiro programado, y entonces comienza a recibir la pensión mínima, o cuando la pensión que se recibe en modalidad de renta vitalicia¹, bajaba del monto fijado para la pensión mínima, y aquí el Estado compensa la diferencia.

Para tener derecho a la pensión mínima el afiliado debe registrar, al menos, 20 años de cotizaciones o servicios computables en algún sistema previsional (el anterior y/o el actual) para el caso de pensiones de vejez, y 10 años tratándose de pensiones de invalidez y sobrevivencia, y no percibir el afiliado (o cada beneficiario en el caso de la pensión de sobrevivencia) pensiones, rentas o remuneraciones imponibles que sumadas den un monto igual o superior a la de la respectiva Pensión Mínima.

Con la reforma previsional se establece la figura del Aporte Previsional Solidario, que busca mejorar las pensiones de vejez e invalidez resultantes del sistema privado cuando éstas lleguen a ciertos montos considerados insuficientes. En el caso de la pensión de vejez, se incrementan las pensiones con montos inferiores a \$200.000, desde el 1 de julio de 2010 hasta el 30 de junio de 2011, y a \$255.000 desde el 1 de julio de 2011. Tratándose de pensión de invalidez, se benefician las pensiones inferiores a la pensión básica solidaria de invalidez, que está fijada en \$75.840.

Este aporte no significa que equivale a lo necesario para llegar a esos montos, sino que el aporte se calcula de la siguiente forma: a la pensión que la persona financie con sus fondos (por ejemplo \$100.000) se le aplica un factor de ajuste (que será de 0,294 desde el 1 de julio de 2011) y el aporte previsional solidario equivaldrá a la diferencia entre ese resultado y la pensión básica solidaria (\$75.840). Aporte que se otorga sólo a las pensiones hoy no mayores a \$150.000 y desde el 1 de julio de 2011 no superiores a \$255.000.

Ejemplo de cálculo de aporte previsional solidario para pensión de \$100.000: $\$75.840 - (0,294 \times \$100.000) = \$75.840 - \$29.400 = \$46.440$ (aporte previsional solidario). Pensión total con aporte previsional solidario = \$146.440.

1.- Requisitos del Aporte Previsional Solidario de Vejez.

- a) Recibir una o más pensiones en el sistema privado, o una pensión de sobrevivencia en otro régimen, o ser pensionado del Instituto de Previsión Social, o de una pensión de sobrevivencia regida por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Cumplir con los requisitos para acceder a una Pensión Básica Solidaria de Vejez.

- c) Percibir una pensión inferior a la pensión máxima con aporte solidario vigente.
- d) No ser imponente de la Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA) o de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) ni percibir pensiones en dichos regímenes, ya sea en calidad de titular o como beneficiario de Pensión de Supervivencia.
- e) Haber cumplido 65 años de edad.
- f) Integrar un grupo familiar perteneciente al 40 % más pobre de la población de Chile. Gradualmente, el porcentaje de cobertura aumentará hasta llegar a un 60%, de acuerdo a lo siguiente:

Periodo	Cobertura
1° de julio 2010 a 30 de junio 2011	50 %
1° de julio 2011 a 30 de junio 2012	55 %
A contar del 1° de julio 2012	60 %

- g) Tener residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no menor a 20 años continuos o discontinuos, contados desde que el peticionario haya cumplido 20 años de edad; y, en todo caso, por un lapso no inferior a 4 años de residencia en los últimos 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acogerse a los beneficios.

Se le deberán contabilizar como años de residencia en el país los años en que hubiese permanecido en el extranjero en la calidad de exiliado, o por motivo del cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile. Esta última situación es aplicable sólo para los chilenos.

Con todo, se entenderán cumplidos los requisitos de residencia si el solicitante acredita 20 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional chileno. Se considerarán como tiempo cotizado, para los efectos del cumplimiento de este requisito, los periodos cotizados en otro Estado con el cual Chile tenga vigente un Convenio de Seguridad Social.

2.- Requisitos del Aporte Previsional Solidario de Invalidez.

- a) Haber sido declarada inválida.
- b) Que la suma de las pensiones que perciba el solicitante sea inferior al monto de la Pensión Básica Solidaria de invalidez.
- c) No ser imponente de la Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA) o de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) ni percibir pensiones en dichos regímenes, ya sea en calidad de titular o como beneficiario de Pensión de Supervivencia.
- d) Tener una pensión de invalidez total o parcial, definitiva o transitoria, del sistema privado de pensiones o de cualquiera de los regímenes administrados por el Instituto de Previsión Social, o en el caso de no ser afiliado a ningún régimen previsional tener una pensión de supervivencia.

- e) Tener entre 18 años de edad y menos de 65 años.
f) Integrar un grupo familiar perteneciente al 40 % más pobre de la población de Chile. Gradualmente, el porcentaje de cobertura aumentará hasta llegar a un 60%, de acuerdo a lo siguiente:

Periodo	Cobertura
1° de julio 2010 a 30 de junio 2011	50 %
1° de julio 2011 a 30 de junio 2012	55 %
A contar del 1° de julio 2012	60 %

g) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a 5 años en los seis años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acceder a la Pensión Básica Solidaria de invalidez. Se le deberán computar como años de residencia en el país los años en que hubiese permanecido en el extranjero en la calidad exiliado, o por motivo del cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile. Esta última situación es aplicable sólo a los chilenos.

3.- Transitoriedad de la Pensión Mínima.

Se establece que quienes, a la fecha de entrada en vigencia del Sistema Solidario (pensión básica solidaria de vejez, pensión básica solidaria de invalidez y aporte previsional solidario), estaban percibiendo pensión mínima podrán optar por seguir gozando de la pensión mínima o acogerse al sistema de pensiones solidarias.

Y el mismo derecho de opción tendrán quienes, al inicio del sistema solidario, tengan 50 ó más años de edad.

C. SUBSIDIO POR DISCAPACIDAD MENTAL.

El Subsidio por Discapacidad Mental es una prestación estatal no contributiva que presenta las siguientes características:

1.- Beneficiario

Persona con discapacidad mental menor de 18 años de edad, que además reúna los siguientes requisitos:

- a) Ser carente de recursos, y se entiende que lo es aquél que no tenga ingresos propios y de tenerlos que estos sean inferiores al 50% de la pensión mínima establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la ley N° 15.386 . Además que el promedio de los ingresos del grupo familiar si lo hubiere, sea inferior dicho monto.
- b) No ser causante de asignación familiar ni de subsidio familiar.
- c) Tener una residencia continua en el país de, por lo menos, tres años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

2.- Prestación

Es el monto de \$53.805,32, desde el 1 de enero de 2011.

Este monto se reajustará a partir del 1 de enero de cada año, en el 100% de la variación experimentada por el índice de precios al consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo

reemplace, entre el mes de noviembre del año presente y el de octubre del año anterior a la fecha en que opere el reajuste respectivo.

3.- Administración

El pago del subsidio compete al Instituto de Previsión Social. La Intendencia respectiva verificará el cumplimiento de los requisitos para acceder a la prestación.

4.- Financiamiento

Este subsidio se financiará con los recursos fiscales que anualmente le asigne la Ley de Presupuestos.

5.- Fiscalización

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la tuición y fiscalización del funcionamiento de este régimen.

15. . SUBSIDIO PREVISIONAL PARA Y POR LOS TRABAJADORES JÓVENES.

Es una prestación económica para el empleador y el trabajador.

1.- Para el empleador: Consiste en un subsidio estatal mensual a favor del empleador, por los trabajadores que contrate, que tengan entre 18 y 35 años de edad. Esta prestación es equivalente al cincuenta por ciento de la cotización obligatoria del 10% del ingreso mínimo, respecto de cada trabajador que tenga contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este beneficio se percibirá sólo por las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador en el Sistema privado de Pensiones.

El pago del subsidio para el empleador, sólo se verificará respecto de aquellos meses en que éste entere las cotizaciones de seguridad social correspondientes al respectivo trabajador, dentro del plazo establecido para ello. Y se enterará vía una transferencia electrónica de fondos, depósito en cuenta corriente, vale vista u otra modalidad de pago autorizada por la Superintendencia de Pensiones.

2.- Para el trabajador: A su vez, dichos trabajadores, y por igual periodo, recibirán mensualmente un subsidio estatal del mismo monto, que se enterará directamente en su cuenta de capitalización individual.

Estas prestaciones son administradas por el Instituto de Previsión Social, el que determinará su monto.

El subsidio se mantendrá, por igual valor y duración, si la remuneración del trabajador se incrementa por sobre 1,5 veces el ingreso mínimo mensual y hasta dos ingresos mínimos, y siempre que el aumento se verifique desde el décimo tercer mes de percepción del beneficio, si se da con anterioridad, se perderá el beneficio.

El subsidio para el trabajador no se considerará cotización para efectos del cobro de comisiones por parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones, cuando ingrese a la cuenta de capitalización individual del trabajador.

E. BONIFICACIÓN POR HIJO.

La madre que se pensione a partir del 1 de julio de 2009, que cumpla con el requisito de permanencia exigido para la pensión básica solidaria de vejez y que sólo se encuentre afiliada al sistema privado de pensiones, o sea beneficiaria de una pensión básica solidaria de vejez o que, sin ser afiliada a un régimen previsional, perciba una pensión de sobrevivencia, tendrá derecho, por cada hijo nacido vivo, a una bonificación que consistirá en un aporte estatal equivalente al 10% de dieciocho ingresos mínimos (hoy \$172.000 x 18= \$3.096.000, por lo que el 10% asciende a \$309.600), correspondientes a aquel fijado para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta los 65 años, vigente en el mes de nacimiento del hijo.

Respecto de los hijos nacidos vivos después del 1 de julio de 2009, al monto total de cada una de las bonificaciones resultantes, se le aplicará una tasa de rentabilidad por cada mes completo, contado desde el mes del nacimiento del respectivo hijo y hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años de edad. Por los hijos nacidos antes del 1 de julio de 2009, la tasa de rentabilidad se aplicará desde esa fecha y hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años de edad.

Para estos efectos se aplicará una tasa de rentabilidad equivalente a la rentabilidad nominal anual promedio de todos los Fondos Tipo C, y se deducirán las comisiones de administración de las AFP, no incluyéndose en el descuento la parte destinada al pago de la prima del contrato de seguro de invalidez y sobrevivencia.

A la mujer afiliada al sistema privada de pensiones, se le enterará la bonificación en su cuenta de capitalización individual en el mes siguiente a aquel en que cumpla los 65 años de edad.

Este beneficio se solicita al Instituto de Previsión Social, entidad que determinará su monto, ya sea para integrarla en la cuenta de capitalización individual o para mejorar la pensión básica solidaria, según corresponda, y siempre una vez que cumpla 65 años.

En el caso de adopción, tendrán derecho a la bonificación, tanto la madre biológica como la adoptiva. Cuando la solicitud es presentada por la madre biológica, el Instituto de Previsión Social requerirá reservadamente los antecedentes que obren en poder de la Dirección Nacional del Registro Civil, para lo cual bastará determinar el número de hijos nacidos vivos de la madre requirente y las fechas de su nacimiento.

16. QUIEBRA DE COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA.

La garantía del Estado, por el 100% de la diferencia que falte para completar el Aporte Adicional, la contribución y la pensión de invalidez parcial originada por un primer dictamen, ahora ya no es por cesación de pagos o quiebra de una Administradora de Fondos de Pensión, sino de una compañía de seguros. Lo que resulta lógico si se considera que las prestaciones garantizadas siempre han sido de

cargo de las compañías de seguros.

En el caso de la renta vitalicia, inmediata o diferida, la garantía del Estado es de un 100%, ahora de la pensión básica solidaria de vejez, si por cesación de pagos o quiebra de una compañía de seguros ésta no pagare las pensiones . Siempre en la renta vitalicia, para aquella de monto superior a la pensión básica solidaria de vejez, la garantía del Estado será por el 75% del exceso sobre aquella.

17. CLASIFICACIÓN DE RIESGO, Y RIESGOS SOCIALES

Una primera clasificación de riesgo puede estructurarse de la siguiente forma:

- De origen patológico: enfermedad e invalidez.
- De origen biológico: vejez y muerte, ésta última con sus implicancias de viudez y orfandad.

Esta clasificación está acotada y puede abrirse a otros riesgos sociales porque lo peculiar de los riesgos sociales es que significan una pérdida o disminución grave del nivel de vida de la persona, cualquiera sea su origen o la actividad que ella desempeñe, llevándola a una coyuntura de inseguridad. Los riesgos sociales o contingencias señaladas forman parte del ciclo vital.

Se ha visto en exposición de contenido anterior como son cubiertos los riesgos de invalidez, vejez, muerte y sobrevivencia –viudez y orfandad-, pero no se ha visto el relativo a la salud. A continuación se expone cómo el sistema de seguridad social cubre dicha contingencia y otorga las prestaciones respectivas

18. SALUD

18.1 Contingencias: enfermedad común

Materia regulada fundamentalmente en la ley N°18.469, publicada en el Diario Oficial de 23 de noviembre de 1985, y en la ley N°18.933, publicada en el Diario Oficial de 9 de marzo de 1990.

Aquí agregamos el adjetivo "común", para diferenciarlos del accidente y la enfermedad profesional, respectivamente, teniendo éstos y aquellos regímenes previsionales propios.

Entendemos por "enfermedad común" la alteración más o menos grave de la salud.

Y por "enfermedad profesional", la que es consecuencia específica de un determinado trabajo.

18.2 Beneficiarios

a) Sistema estatal

- i) Trabajadores dependientes de sectores público y privado.
- ii) Trabajadores independientes que coticen en cualquier régimen previsional.
- iii) Las personas que coticen en cualquier régimen previsional en calidad de

imponentes voluntarios

iv) Las personas que gocen de pensión previsional de cualquier naturaleza o de subsidio por incapacidad laboral o por cesantía.

v) Los causantes de asignación familiar, invocados por trabajadores dependientes de sectores público y privado y por quienes gocen de pensión previsional o subsidio por incapacidad laboral o por cesantía.

vi) Las personas que, respecto de los trabajadores independientes e imponentes voluntarios, cotizantes en cualquier régimen previsional, cumplan con las mismas calidades y requisitos que exige la ley para ser causante de asignación familiar de un trabajador dependiente

vii) La mujer embarazada (aun sin ser afiliada) y su hijo, hasta los 6 años de edad, para los efectos de las prestaciones

viii) Las personas carentes de recursos y los indigentes y las que gocen de pensiones asistenciales para inválidos y ancianos carentes de recursos.

ix) Los causantes del subsidio único familiar y subsidio por discapacidad mental.

x) Las personas que estén gozando de alguna prestación por seguro de cesantía, y sus causantes de asignación familiar

. Las personas indicadas en los números i), ii), iii) y iv) (con excepción de los cesantes) deben pagar cotización para gozar de las prestaciones correspondientes, lo que no es necesario respecto de los restantes beneficiarios.

Los trabajadores afiliados independientes, para tener derecho a las prestaciones médicas que otorga el régimen, requieren de un mínimo de seis meses de cotizaciones, continuas o discontinuas, en los últimos doce meses anteriores a la fecha en que impetren el beneficio.

La incorporación al régimen se produce automáticamente por la adquisición de cualquiera de las condiciones recién enumeradas.

Vemos así cómo resulta que el sistema público es el obligatorio y el privado el optativo. Pero en la práctica, por la diferencia de posibilidad y calidad en las prestaciones, resulta que las necesidades de una cobertura segura y digna lleva a que quien puede pagar el mínimo plan a pactarse con alguna Isapre "opte" por fuerza por el sistema privado, que así entonces deja de ser realmente "optativo".

Los beneficiarios pueden desafiliarse voluntariamente del sistema estatal para acceder al privado, ingresando a una Institución de Salud Previsional, o desafiliarse del sistema privado incorporándose automáticamente al sistema público.

18.3 Sistema privado

i) El afiliado cotizante.

ii) Los causantes de asignación familiar invocados por los afiliados trabajadores dependientes de sectores público y privado y por quienes gocen de pensión previsional o subsidio por incapacidad laboral o por cesantía.

iii) Las personas que, respecto de los afiliados trabajadores independientes e imponentes voluntarios cotizantes en cualquier régimen previsional, cumplan con las mismas calidades y requisitos que exige la ley para ser causante de asignación familiar de un trabajador dependiente.

En el régimen privado de salud que se describe, para tener derecho a beneficios, se requiere que el afiliado esté actualmente cotizando.

18.4 Prestaciones

Se consultan prestaciones médicas preventivas y curativas.

a) Medicina preventiva: está dada por el conjunto de acciones médicas que tienen por fin evitar una enfermedad, detectándola en su fase inicial y neutralizándola antes de que la persona la sufra.

b) Medicina curativa: comprende las acciones médicas destinadas a restablecerle al paciente beneficiario su estado normal de salud.

Para una mejor comprensión, antes de seguir con las contingencias cubiertas es necesario ver la administración del sistema de salud chileno.

2.3 Administración

La estructura chilena de protección de la salud consulta dos sistemas: el público o estatal (regulado principalmente por la ley N°18.469, de 1985) y el privado (normado fundamentalmente por la ley N°18.933, que organiza el otorgamiento de prestaciones de salud por las Instituciones de Salud Previsional [ISAPRE]) quedando, en teoría, al arbitrio de las personas el optar por uno u otro sistema. Así, la ley N°18.469, en su artículo 1º, en aplicación del art.19 N°9 de la Constitución, reconoce a los individuos "....*la libertad de elegir el sistema de salud estatal o privado al cual cada persona desee acogerse.*"

El sistema de salud público es solidario, en tanto sus afiliados aportan un 7% de sus disímiles ingresos, y reciben subvenciones (por los gastos en que deben incurrir en el pago de prestaciones médicas) en proporción a sus salarios, subsidios que serán mayores mientras menores sean sus ingresos.

El sistema de salud privada es individualista, en el sentido que los beneficios (subvenciones) que reciben sus afiliados dependerán del plan de salud que hayan acordado con la respectiva ISAPRE, plan y cobertura asistencial que será mejor mientras más alto sea el aporte del afiliado (precio del plan) lo que lo hace depender todo de la capacidad económica o nivel de ingresos de cada cual (el precio mínimo estará dado por su 7% obligatorio, deducible de sus obligaciones o rentas).

Vemos así como el sistema de salud privado no tiene nada de solidario, se basa en una justicia conmutativa (no distributiva) del todo ajena a cualquier sistema de seguridad social. Es un simple sistema de seguro privado.

Por otro lado, de tal monto son los aranceles por las prestaciones médicas dadas por los centros de salud de las ISAPRE (y los profesionales e instituciones en convenio con aquéllas) que para que la ISAPRE bonifique un porcentaje que le signifique ganancias a ésta y a la vez sea un subsidio mínimamente eficaz para el afiliado, el precio mínimo de los planes hoy pactados es de tal magnitud que está fuera del alcance de la inmensa mayoría de los chilenos.

Así entonces, la posibilidad de elegir el sistema de salud, público o privado, al cual se desea afiliarse está reservada sólo para algunos, el minoritario sector con más capacidad económica, siendo inexistente esta facultad para la gran mayoría del país.

Esta imposibilidad de opción para la mayoría de la ciudadanía, conlleva un factor de inequidad si consideramos la enorme diferencia en infraestructura hospitalaria entre el sistema público y el privado, a favor de este último, lo que lleva a que quienes pueden acceder al sistema privado no lo duden en ello, y así se distraen los recursos que podrían emplearse en mejorar un sistema solidario (el público) a uno individualista (el privado) que beneficia sólo a aquellos segmentos sociales con posibilidades de costearlo

Las prestaciones de medicina preventiva y curativa son administradas y otorgadas en diferentes modalidades, según se trate del sistema de salud estatal o privado.

a) Sistema estatal

Las prestaciones médicas pueden ser otorgadas a través de las siguientes modalidades:

i) Atención institucional

Acá las prestaciones las dan los organismos que integran el Sistema Nacional de Servicios de Salud, otras instituciones dependientes del Ministerio de Salud o las entidades públicas o privadas con las cuales dichos organismos hayan celebrado convenios para estos efectos.

ii) Atención por libre elección

Se caracteriza en que los beneficiarios eligen al profesional y a la entidad pública o privada que, según esta modalidad, den la prestación requerida. Asimismo, los profesionales o entidades del sector público o privado, inscritos para el efecto y elegidos libremente por el beneficiario, otorgan las prestaciones por el arancel indicado al caso.

A propósito de esta modalidad, cabe destacar que al Fondo Nacional de Salud (FONASA) le corresponde la organización del sistema de libre elección, registrando al efecto, los profesionales y establecimientos inscritos para dicha modalidad. FONASA les retribuye a éstos las prestaciones conforme a un arancel fijado por el Ministerio de Salud, cubriendo parcialmente el valor de la prestación, siendo de cargo del usuario la diferencia. A esta modalidad de libre elección sólo pueden optar los beneficiarios de los grupos B, C y D (con capacidad económica para la compra de bonos)

b) Sistema privado

Las prestaciones otorgadas a los beneficiarios son administradas por las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) y las modalidades bajo las cuales se dan pueden ser directa: con sus propios profesionales e instalaciones, o indirecta: por profesionales y entidades médicas que, libremente, convienen con cada Isapre las condiciones del servicio, esto es, lo que corresponderá percibir al centro o al profesional que atienda al paciente. Este, a su vez, debe pagar una parte de los honorarios o costo de la atención del profesional y/o institución médica, parte que será menor mientras mejor sea el plan de salud contratado, esto es, mientras más cotice, menos cargas familiares tenga, menos riesgo de atenciones médicas

presente, factores todos que incidirán en el plan en comento.

Entre el sistema estatal y el privado, aquél está abierto a todos los habitantes.

Atiende, además de sus afiliados, a todos los trabajadores y pensionados del país (y sus cargas familiares) que no se encuentren afectos a regímenes especiales de salud ni afiliados a ISAPRE, contemplándose, asimismo, la atención gratuita de las personas carentes de recursos o indigentes y a los causantes de subsidio único familiar para las personas de escasos recursos.

En el año 2006, aproximadamente el 69,5% de la población nacional está incorporado al sistema estatal, y el 16,3% lo está en el sistema ISAPRE, habiendo un 14,2% de beneficiarios de las Fuerzas Armadas y otros

Visto la administración del sistema de salud, volvamos a las prestaciones otorgadas.

a) Medicina preventiva

La prestación básica consiste en aplicar al paciente un plan periódico de monitoreo y evaluación de la salud a lo largo del ciclo vital con el propósito de reducir la morbimortalidad o sufrimiento, debido a aquellas enfermedades o condiciones prevenibles o controlables que formen parte de las prioridades sanitarias. Para su inclusión en el examen de medicina preventiva sólo deberán ser consideradas aquellas enfermedades o condiciones para las cuales existe evidencia del beneficio de la detección temprana en un individuo asintomático.

El Ministerio de Salud definirá, entre otros, los procedimientos, contenidos, plazo y frecuencia del examen, fijando condiciones equivalentes para los sectores público y privado. Los resultados deben ser manejados como datos sensibles y las personas examinadas no podrán ser objeto de discriminación a consecuencia de ellos.

Este examen es gratuito y puede exigirlo, en el sistema estatal, el beneficiario trabajador dependiente en cualquier Servicio de Salud correspondiente al lugar donde aquél labora; en el caso de los otros beneficiarios, en el Servicio de Salud que corresponda a su domicilio.

Si es un beneficiario del sistema privado, este examen de medicina preventiva ha de practicarse en el centro propio de la ISAPRE respectiva o en el establecimiento que ésta indique. Cabe notar que el examen preventivo es una de las prestaciones médicas gratuitas y obligatorias para las ISAPRE.

b) Medicina curativa

En el sistema de salud estatal, la medicina curativa incluye consulta, exámenes y procedimientos diagnósticos y quirúrgicos, hospitalización, atención del parto y obstétrica, tratamiento, incluidos los medicamentos contenidos en el Formulario Nacional, y demás atenciones y acciones de salud que se establezcan.

En el sistema privado, la ISAPRE y el afiliado pactan las características y el nivel de beneficios en esta materia, esto es, la cobertura de subsidios de la ISAPRE a gastos en que incurre el afiliado por prestaciones médicas a éste y sus cargas familiares.

c) Protección a la maternidad

En ambos sistemas, público y privado, se comprende la protección gratuita a la mujer embarazada durante el embarazo y hasta el 6º mes de nacido el hijo, consistente en el control del embarazo y puerperio.

Y en lo relativo al niño recién nacido, y hasta los 6 años, éste tiene derecho, también en los dos sistemas, a la gratuita protección y control de su salud.

En el sistema estatal, estas prestaciones las reciben madre e hijo en el Servicio de Salud correspondiente al domicilio de la madre.

En el sistema privado, en el establecimiento de la ISAPRE respectiva o en el centro de salud que ésta señale.

18.5 Financiamiento

a) Sistema estatal

El régimen de salud se financia con las cotizaciones de sus afiliados, que corresponden a un 7%, en la parte que no exceda de 66 Unidades de Fomento; con aportes del Estado y además con las tarifas que deban pagar los beneficiarios y no beneficiarios por los servicios que reciban, pago que se hace en forma directa.

En el sistema público, y para efectos de fijar las tarifas que deben pagar los beneficiarios, directamente al centro o profesional respectivo por las atenciones médicas recibidas, se establecen los siguientes tramos de ingresos:

- i) Grupo A: personas indigentes o carentes de recursos, beneficiarios de pensiones asistenciales y causantes de subsidio único familiar y subsidio por discapacidad mental
- . ii) Grupo B: afiliados cuyo ingreso mensual no exceda del ingreso mínimo mensual de \$250.000.- aplicable a los trabajadores mayores de 18 años de edad y menores de 65 años de edad.
- iii) Grupo C: afiliados cuyo ingreso mensual sea superior a dicho ingreso mínimo, pero hasta \$365.000.-, salvo que los beneficiarios que de ellos dependan sean tres o más, caso en el cual serán considerados en el Grupo B.
- iv) Grupo D: afiliados cuyo ingreso mensual exceda de \$365.001, siempre que los beneficiarios que de ellos dependan no sean más de dos. Si los beneficiarios que de ellos dependan son tres o más, serán considerados en el Grupo C.

El Estado ayudará a sufragar las prestaciones en la proporción que, cada vez que se requiera, determinarán los Ministerios de Salud y de Hacienda, y que en todo caso cubrirá el valor total de las prestaciones respecto de los grupos A y B, y no podrá ser inferior al 90% respecto del grupo C, ni al 80% respecto del grupo D. Las personas carentes de recursos y los indigentes tendrán derecho a recibir gratuitamente las prestaciones de salud.

b) Sistema privado

El financiamiento del régimen de salud está dado por la cotización que entera el afiliado, y por los pagos que verifica el beneficiario directamente, según el respectivo contrato de salud con su ISAPRE.

c) Cotizaciones en ambos sistemas

La cotización obligatoria del 7% lo es para todos los afiliados y es de cargo de estos últimos, descontándose de la remuneración (en el caso de los trabajadores dependientes) o de la renta declarada (por los trabajadores independientes, imponentes voluntarios) o de la pensión, según el afiliado de que se trate. Esta cotización está exenta de impuesto.

En el sistema público la cotización se entera en FONASA, y en el sistema privado se verifica en la ISAPRE correspondiente.

Con la reforma previsional del año 2008, las personas afiliadas al sistema privado de pensiones, a quienes se les acaben los fondos para financiar sus pensiones y no perciban entonces pensión, por no tener tampoco derecho al Aporte Previsional Solidario, pueden cotizar dicho 7% en base al monto de la Pensión Básica Solidaria de Vejez

19. Fiscalización**a) Sistema estatal**

En este sistema, donde las prestaciones las entrega el Estado, el control del correcto funcionamiento en las prestaciones de salud por parte de las entidades encargadas y del uso de éstas por parte de los beneficiarios, está encomendado al Fondo Nacional de Salud, el que a su vez es fiscalizado por la Superintendencia de Salud.

De otro lado, la Contraloría General de la República controla la adecuada aplicación de los recursos fiscales.

b) Sistema privado

Acá el organismo contralor es la Superintendencia de Salud, encargado de que las instituciones cumplan lo pactado con el afiliado, y que las prestaciones obligatorias, como el examen de medicina preventiva o atenciones relacionadas con la maternidad, sean dadas como lo dispone la ley.

Además, aquellas Instituciones de Salud Previsional organizadas jurídicamente como sociedades anónimas, están sujetas a la Superintendencia de Valores y Seguros, que fiscaliza el accionar de este tipo de personas jurídicas.

Conclusiones

las pensiones no contributivas aportan a mejorar la posición social de las personas mayores y sus familias, cubriendo gastos básicos y necesarios del hogar, incluyendo la salud y la educación; así también, permiten la generación de ingresos familiares y la reducción de la pobreza crónica e incentivan la inversión en capital físico, humano y social. La pensión social es en muchos casos el único ingreso regular que reciben las personas. Además, cuanto más amplia es la cobertura de la pensión no contributiva, más profundos son sus impactos en la reducción de la pobreza y en el objetivo de cerrar la brecha de cobertura y de pobreza en la población adulta mayor. Por lo tanto, debería ser la base principal de cualquier sistema de pensiones, sin importar el desarrollo económico o el nivel de envejecimiento del país, debido a que sus beneficios son acumulativos en el tiempo. Un aspecto importante del debate sobre el diseño de los sistemas de pensiones no contributivas gira en torno a la adopción de dos enfoques alternativos: focalización versus universalización. Los defensores de la pensión universal no contributiva (entre los cuales se incluye HelpAge International) sostienen que es el instrumento más efectivo para extender el derecho a la protección social a todas las personas mayores y así asegurar una cobertura completa de las personas más necesitadas. Los principales argumentos a favor de la universalización son su mayor efectividad (para reducir la pobreza y las desigualdades), su requerimiento de menores recursos administrativos y el hecho de ser más efectiva en relación a su costo, genera menos controversias y contribuye a la cohesión social.

BIBLIOGRAFÍA

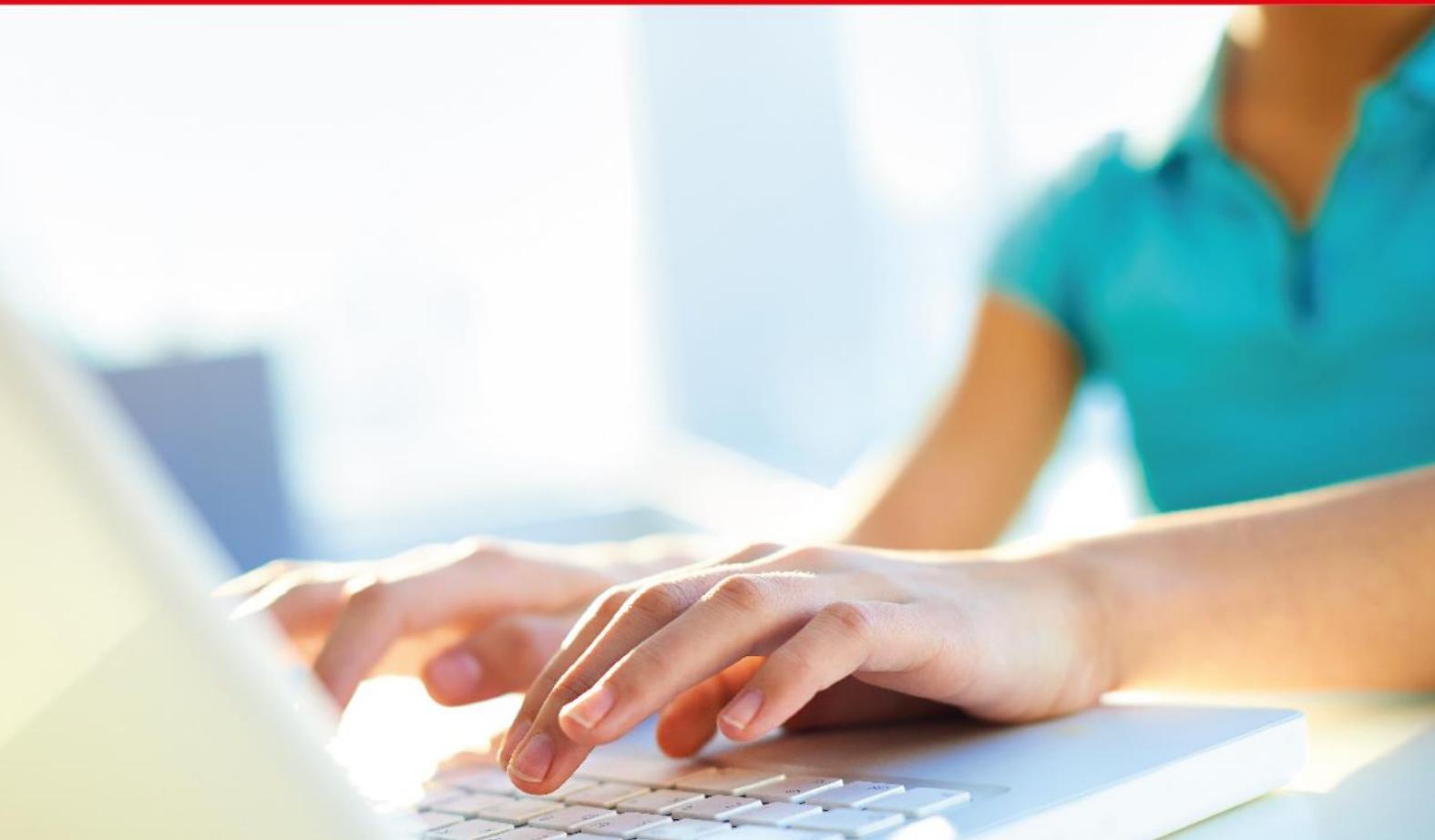
- Bustamante, J. Funcionamiento del nuevo sistema de pensiones, Santiago. Icare, 1988.
- Miranda, E. Análisis del sistema de fondos de pensiones: perspectivas e interrogantes, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1995.



SISTEMA DE PENSIONES

UNIDAD N° 2

Los riesgos sociales y la cobertura del sistema de pensiones



INTRODUCCIÓN

“la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”. (www.Suseso.cl)

La cita antes mencionada da cuenta de la representación del y su significación en la finalidad específica en las prestaciones de vejez para poder representar de manera clara la forma en que se desarrolla su gestión. El objetivo de esta unidad, presentada a continuación, se relaciona directamente con ayuda o resguardo en aspectos económicos hacia los ciudadanos que por enfermedad, cesantía o vejez no pueden generar ingresos a su núcleo familiar, por lo que las instituciones deben asegurar al trabajador que obtendrán un acompañamiento y compensación por la situación de crisis o menoscabo económico que puedan presentar.

Ideas Fuerza

- Los riesgos sociales.
- Calificación y evaluación de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.
- La Pensión
- La administración de fondos de Pensiones

20. LOS RIESGOS SOCIALES CUBIERTOS POR LA LEY 16.744

ACCIDENTES DEL TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL, PENSIONES DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA Y SEGURO ESCOLAR

A continuación examinaremos dicha ley, la N°16.744, que fue publicada en el Diario Oficial el 1 de febrero de 1968, y que regula el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las contingencias cubiertas son el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

ACCIDENTE DEL TRABAJO es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Se tipifican también como accidentes del trabajo:

- a) Los ocurridos en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo.
 - b) Los que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.
 - c) Los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.
 - d) Los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo.
 - e) El accidente sufrido con ocasión de actividades de capacitación.
 - f) El accidente que se sufre a causa o con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica profesional, o mientras efectúen labores que generan ingresos para su plantel educacional.
- No son accidentes del trabajo los debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

ENFERMEDAD PROFESIONAL es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

1. 1. Beneficiarios

- a) Trabajadores dependientes del sector privado.
- b) Los funcionarios públicos de la administración civil del Estado, de las Municipalidades, de las Instituciones de Educación Superior del Estado, de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial y del Congreso Nacional.
- c) Trabajadores independientes .
- d) Estudiantes en los casos indicados en la letra f) del punto precedente.

Al adquirirse alguna de las calidades que constituye en beneficiario, se obtiene automática protección. En el caso de los trabajadores signados con las letras a) b) y c) la afiliación hecha en una institución de previsión para los demás efectos de la seguridad social, se entenderá hecha por el ministerio de la ley para este seguro.

1.2. Prestaciones

1.2.1 Prestaciones médicas

Sin costo hasta la duración completa de la contingencia y mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o el accidente. Éstas consisten en:

- a) Atención médica, quirúrgica y dental, en establecimientos externos o en el domicilio.
- b) Hospitalización, determinada por el profesional tratante.
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos.
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional.
- f) Gastos de traslado y cualquier otro necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

1.2.2 Prestaciones económicas

Tienen por fin sustituir, total o parcialmente, el ingreso disponible que el individuo obtiene mientras está trabajando. Son incompatibles con el subsidio por incapacidad laboral y con el subsidio de cesantía.

Estas prestaciones dependen, en su monto y modalidad, del grado de incapacidad y/o invalidez que el accidente o enfermedad produzca al trabajador, según el siguiente detalle:

a) Subsidio

Si la pérdida de la capacidad laboral es inferior al 15%, estamos ante una incapacidad temporal que da derecho a un subsidio cuyo monto será el promedio de las tres últimas remuneraciones o rentas mensuales previas al accidente y se pagará durante toda la duración del tratamiento, hasta la curación del afiliado o la declaración de invalidez.

b) Indemnización

i) Si la pérdida es igual o superior al 15% e Inferior al 40%, se da una invalidez parcial donde hay derecho a una indemnización, que según la merma de capacidad será de un monto entre 1,5 y 15 sueldos base.

ii) También será considerado inválido parcial quien sufre un accidente que, sin incapacitarlo para el trabajo, le produjere una mutilación importante o una deformación notoria. Éste tendrá derecho a una indemnización que, según el grado de mutilación o deformación irá entre 1,5 y 15 sueldos base. Si tal mutilación o deformación es en la cara, cabeza u órganos genitales, dará derecho al máximo de indemnización contemplado.

c) PENSIÓN

i) Invalidez

-Invalidez parcial: Si la pérdida de la capacidad laboral es igual o superior al 40% e inferior al 70%, hay invalidez parcial que da derecho a una pensión mensual equivalente al 35% del sueldo base.

-Invalidez total: Cuando la disminución de la capacidad laboral es superior a un 70%, estamos ante invalidez total. El afectado tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al 70% de su sueldo base.

-Gran invalidez: Se considera gran inválido a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida. En caso de gran invalidez, la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.

Los montos de las pensiones se aumentarán en un 5% por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que correspondan. En ningún caso esas pensiones podrán exceder del 50%, 100% o 140% del sueldo base, según sea por invalidez parcial, total o gran invalidez, respectivamente. La cuantía de la pensión será disminuida o aumentada cada vez que se extinga o nazca el derecho a los referidos suplementos.

El pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión de vejez dentro del correspondiente régimen previsional, empezará a gozar de ésta última, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba.

La nueva pensión de vejez no podrá ser inferior al monto de la que gozaba ni al 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión anterior

.

-Invalidez escolar (acerca del Seguro Escolar)

Beneficio económico que otorga el Instituto de Seguridad Laboral (ex Instituto de Normalización Previsional), en favor del estudiante que a causa de un accidente escolar perdiere a lo menos un 15% de su capacidad para trabajar, actual o futura, tendrá derecho a una pensión por invalidez igual a un 22,2757% de un ingreso mínimo.

Dependiendo del grado de pérdida de la capacidad de trabajo sufrida por el afectado, esta invalidez escolar será temporal o definitiva:

Pensión de Invalidez Escolar Temporal: si la merma es igual o superior a 15% e inferior a un 70%, y el lesionado no cuente con recursos iguales o superiores al monto de la pensión. El beneficio se pagará hasta la fecha en que finalice sus estudios o llegue a percibir recursos por igual o superior monto de la prestación.

Pensión de Invalidez Escolar Definitiva: si la reducción de la capacidad de trabajo es de un 70% o más, hay derecho a una pensión vitalicia. Esta prestación es incompatible con otro ingreso que perciba el beneficiario, si sumado a ella, exceda a un 44,5514% de un ingreso mínimo.

.

ii) Sobrevivencia

Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, los hijos tenidos con su cónyuge, la madre (no cónyuge) de sus hijos, y los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensión de sobrevivencia según el siguiente detalle:

- Cónyuge sobreviviente mayor de 45 años de edad, o inválida de cualquier edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente., o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.
- Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado a hijos tenidos con su cónyuge que le causen asignación familiar . Si al término de la prórroga hubiere cumplido los 45 años la pensión se transformará en vitalicia. Cesará su pensión si contrajere nuevas nupcias. Sin embargo, la viuda que disfrutare de pensión vitalicia y contrajere matrimonio tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de pensión.
- La madre de hijos del causante, nacidos fuera de matrimonio y reconocido por sus padres (en el caso del causante, con anterioridad a la fecha del accidente o del diagnóstico de la enfermedad) soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste al momento de su muerte, tendrá derecho a una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.
- Esta pensión será dada por el mismo plazo y bajo las mismas condiciones que las señaladas para la pensión de viudez.
- El viudo inválido que haya vivido a expensas de la cónyuge afiliada tendrá derecho a pensión en idénticas condiciones que la viuda inválida.
- Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de esta edad pero menores de 24 años , que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquier edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente., o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.
- A falta de las personas indicadas más atrás, cada uno de los ascendientes y demás descendientes (hasta los 18 años de edad) que le causaban asignación familiar tendrán derecho a una pensión del 20% recién aludido.
- Si los descendientes del afiliado fallecido careciere de padre y madre, tendrán derecho a la pensión referida anteriormente, aumentada en un 50%, siendo entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo.
- Nunca las pensiones por supervivencia podrán exceder, en su conjunto, el 100% de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión total que percibía en el momento de la muerte, excluido el suplemento por gran invalidez si lo hubiere.

-Las reducciones procedentes por este límite se harán a cada beneficiario a prorrata de sus respectivas cuotas, las que acrecerán, también proporcionalmente, dentro de los límites respectivos a medida que alguno de los beneficiarios fallezca o deje de tener derecho a pensión.

1.3 Labores de prevención y capacitación de los trabajadores en lo relativo a riesgos de trabajo y enfermedades profesionales, a través de la promoción, creación, apoyo y asesoría de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Industrial.

1.4. Administración

Toda entidad tiene la obligación de asegurar a sus trabajadores contra los riesgos laborales.

Los empleadores deben asegurar a sus trabajadores, eligiendo al efecto entre los siguientes tipos de entidades participantes del sistema, a saber:

a) Administración estatal

El seguro es administrado por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) que paga subsidios, indemnizaciones y pensiones; y da las prestaciones médicas y de prevención de riesgos.

b) Administración privada

- Mutualidades de Empleadores.

c) El llamado sistema de administración delegada, que es excepcional y consiste en que la entidad empleadora que ocupa en forma permanente más de dos mil trabajadores puede administrar este régimen cumpliendo requisitos de capital suficiente y contar, bajo su propiedad, con servicios médicos y de prevención de riesgos. Se recurre a esta modalidad por las empresas compuestas por grandes conglomerados, que por la necesidad de concentrar la masa laboral y/o por ubicación geográfica apartada de la urbe le resulta más conveniente crear y mantener el autoseguro.

1.5. Financiamiento

El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia con los siguientes recursos:

a) Cotización básica general del 0,9% del total de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.

b) Cotización adicional diferenciada, que determinará el Presidente de la República en función de la actividad económica y riesgo de la empresa, y que no podrá exceder el 3,4% de las remuneraciones imponibles.

Sin embargo, la empresa que implante o haya implantado medidas de prevención que rebajen significativamente los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, podrá solicitar que se le reduzca la tasa de cotización adicional, o incluso se le exima de ella si alcanza un nivel óptimo de seguridad.

Por el contrario, la empresa que no ofrezca condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que se le ordene, deberán pagar la cotización adicional con recargo de hasta un 100%, sin perjuicio de otras sanciones procedentes.

Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional se determinarán por las mutualidades de empleadores para sus empresas adherentes y por los Servicios de Salud respecto de las demás empresas.

En el caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales las cotizaciones son de cargo de la entidad empleadora, por tratarse de un riesgo que es en esencia de responsabilidad patronal.

c) Multas, intereses y reajustes aplicados a los empleadores por atraso en el pago de las cotizaciones.

d) Producto de inversiones de los fondos de reserva

e) Indemnizaciones cobradas a empleadores que no hayan solicitado la afiliación del accidentado o enfermo, y a responsables del accidente o la enfermedad profesional respectiva.

1.6 Fiscalización

La fiscalización de este seguro está entregado a los siguientes organismos oficiales:

a) Superintendencia de Seguridad Social, tanto para el sistema privado como para el estatal.

Le corresponde supervigilar las entidades gestoras del régimen; seguir el porcentaje de pérdida o recuperación de los trabajadores y/o accidentados graves; el establecimiento de la tasa de cotización adicional que deben pagar las empresas, y resolver los reclamos planteados en contra de las entidades administradoras.

Asimismo, la Superintendencia dirime sobre la calificación de un infortunio si la entidad administradora deniega la correspondiente prestación.

b) Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI de Salud)

La SEREMI de Salud, a través de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) correspondiente al respectivo (territorialmente competente) Servicio, se encarga de la evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades permanentes provocadas por enfermedad profesional o accidente del trabajo, respecto de no afiliados a Mutualidades, en cuyos casos éstas deben realizar las descritas funciones.

La SEREMI de Salud tiene la competencia general en lo relacionado con la prevención, higiene y seguridad en todos los sitios de trabajo.

Le corresponde la fiscalización de las instalaciones médicas de las instituciones administradoras, de la forma y condición cómo éstas dan las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades preventivas que las mismas realicen.

Le compete dar la calidad de experto en prevención de riesgos y mantener un registro de éstos.

Asimismo, debe visar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad al que están obligadas a tener las empresas.

Es función de la SEREMI de Salud respectivo supervigilar la funcionalidad de las entidades con administración delegada, e informar a la Superintendencia de Seguridad Social para su autorización.

De otro lado, la SEREMI de Salud competente debe controlar que las Mutualidades cuenten con la infraestructura médica adecuada y realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; ambas deben cumplirse dentro del plazo fijado para su autorización de existencia.

21. EL D.S. 109, SOBRE CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DEL TRABAJO. PENSIÓN.

El referido Decreto Supremo en relación a las materias expresadas en el encabezado:

-Calificación y evaluación de enfermedades profesionales

En primer lugar, se estipulan ciertos agentes específicos que entrañan riesgo de enfermedad profesional –químico, físico, biológico y polvos tóxicos- y se enumeran las 20 enfermedades que deben considerarse como profesionales:

- 1) Intoxicaciones.
- 2) Dermatitis profesionales.
- 3) Cánceres y lesiones precancerosas de la piel
- 4) Neumoconiosis
 - Silicosis
 - Asbestosis
 - Talcosis
 - Beriliosis
 - Neumoconiosis del carbón
 - Bisinosis
 - Canabiosis
5. Bronquitis, neumonitis, efisema y fibrosis pulmonar de origen químico.
6. Asma bronquial.
7. Cáncer pulmonar y de las vías respiratorias.
8. Cáncer y tumores de las vías urinarias.
9. Leucemia y aplasia medular y otros trastornos hematológicos de origen profesional.
10. Lesiones del sistema nervioso central y periférico; encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis.
11. Lesiones de los órganos de los sentidos.
12. Lesiones de los órganos del movimiento (huesos, articulaciones y músculos); artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y sensibilidad.
13. Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico.
14. Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos.
15. Enfermedades infectocontagiosas y parasitarias: anquilostomiasis, carbunco cutáneo, brucelosis, tuberculosis bovina y aviaria, rabia, tétano, leptospirosis, infección por Virus de Inmunodeficiencia Adquirida hepatitis B, hepatitis C, infección por hantavirus, fiebre Q.
16. Enfermedades generalizadas por acción de agentes biológicos: mordedura o picadura de arácnido o insectos (abejas, arañas, escorpiones)

- 17) Paradenciopatías
- 18) Mesotelioma pleural
Mesotelioma peritoneal
- 19) Angiosarcoma hepático químico
- 20) Enfermedad por exposición aguda o crónica a altura geográfica. Enfermedad por descompresión inadecuada.

La Superintendencia de Seguridad Social revisará, por lo menos cada 3 años, la nómina de enfermedades profesionales y de sus agentes, a que se refiere el artículo anterior, y propondrá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social las modificaciones que sea necesario introducirle. Para tal efecto, la citada Superintendencia solicitará informe al Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes.

También se enumeran las enfermedades profesionales que se consideran que producen incapacidad temporal para el trabajo específico o para cualquier trabajo y el grado de incapacidad puede oscilar entre 25% y 90%. Esas tablas de porcentajes son la referencia para **la evaluación** de las COMPIN y las mutualidades. Dichas enfermedades profesionales son, a saber:

1. Intoxicaciones.
2. Dermatitis
3. Cánceres cutáneos, respiratorios y urinarios,
4. Neumoniconiosis,
5. Asma bronquial, bronquitis y neumonitis efisema y fibrosis pulmonar,
- 6) Enfermedades del sistema nervioso central y periférico: encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis,
- 7) Enfermedades de los órganos de los sentidos
- 8) Neurosis causada por trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.
- 9) Enfermedades de los órganos del movimiento: artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis y trastornos de la circulación y de la sensibilidad de las extremidades
- 10) Enfermedades infecto-contagiosas parasitarias
- 11) Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos
- 12) Enfermedad por exposición aguda o crónica a altura geográfica. Enfermedad por descompresión inadecuada.

Calificación y evaluación de accidentes del trabajo

En cuanto a la **evaluación** las COMPIN y las Mutualidades, en su caso, para determinar el grado de incapacidad derivada de accidentes de trabajo deberán atenerse a la siguiente tabla de porcentajes.

MIEMBROS SUPERIORES

- 1.- Pérdida de ambas manos o amputación de ellas en niveles altos 90%
- 2.- Amputación a través de la articulación del hombro 60%
- 3.- Anquilosis del hombro con omóplato fijo 40%
- 4.- Anquilosis del hombro con omóplato libre 35%
- 5.- Amputación bajos el hombro con muñón a menos de 20 cms. desde el vértice del acromión 50%
- 6.- Amputación desde los 20 cms. del vértice del acromión a menos de 11,5 cms. bajo el vertice del olecranon 45%
- 7.- Pérdida de una mano. Pérdida del pulgar y 4 dedos de una mano.
Amputación del antebrazo, 10 cms. por debajo del vértice del olecranon 40%
- 8.- Pérdida del dedo pulgar derecho o izquierdo y su metacarpiano 30%
- 9.- Pérdida del pulgar 1ª y 2ª falanges 25%
- 10.- Pérdida de la 2ª falange del pulgar 15%
- 11.- Pérdida del dedo índice (derecho o izquierdo) 20%
- 12.- Pérdida de la 2ª y 3ª falanges del índice 15%
- 13.- Pérdida de la 3ª falange del índice 15%
- 14.- Pérdida del dedo medio (derecho o izquierdo) 20%
- 15.- Pérdida de la 2ª y 3ª falanges del dedo medio 15%
- 16.- Pérdida total de los dedos anular y meñique (derecho o izquierdo) 15%

MIEMBROS INFERIORES

- 17.- Doble amputación a través del muslo o pierna, o amputación a través del muslo o pierna de un lado y pérdida del otro pie 90%
- 18.- Amputación de ambos pies, resultando en muñones de apoyo terminal 50%
- 19.- Amputación de ambos pies, proximal a la articulación metatarso-falángica 50%
- 20.- Pérdida de todos los artejos de ambos pies a nivel de la articulación metatarso-falángica 30%
- 21.- Pérdida de todos los artejos de ambos pies proximal a las articulaciones interfalángicas proximales 25%
- 22.- Pérdida de todos los artejos de ambos pies, distal a la articulación inter-falángica proximal. 20%
- 23.- Amputación a nivel de la cadera 60%
- 24.- Amputación bajo la cadera con muñón no mayor de 12,5 cms. desde el vértice del trocánter mayor 50%
- 25.- Amputación bajo la cadera con muñón de más de 12,5 cms. desde el vértice del trocánter mayor, pero que no sobrepase la mitad del muslo 45%

- 26.- Amputación bajo la mitad del muslo hasta 9 cms. bajo la rodilla 40%
- 27.- Amputación bajo la rodilla con muñón mayor de 9 cms. y no mayor de 13 cms. 35%
- 28.- Amputación bajo la rodilla con un muñón mayor de 13 cms. 30%
- 29.- Amputación de un pie con muñón de apoyo terminal 25%
- 30.- Amputación de un pie proximal a la articulación metatarso-falángica 25%
- 31.- Pérdida de todos los dedos de un pie proximal a la articulación metatarso-falángica 15%
- 32.- Pérdida total del dedo mayor. De dos o tres dedos, con exclusión del dedo mayor y del menor 15%

OTRAS LESIONES DE ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS

- 33.- Ceguera total 90%
- 34.- Pérdida o deficiencia de la visión:
 - a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico 40% a 65%
 - b) Si incapacita para cualquier trabajo 70% a 90%
- 35.- Pérdida de un ojo sin complicaciones, con normalidad del otro 30%
- 36.- Pérdida de la visión de un ojo sin complicaciones, siendo normal el otro ojo 25%
- 37.- Pérdida de la audición (Art. 21) 15% a 65%
- 38.- Pérdida del equilibrio:
 - a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico 40% a 65%
 - b) Si incapacita para cualquier trabajo 70% a 90%

MUTILACIONES Y DEFORMACIONES

- 39.- Severas, en la cara o cabezal 35%
- 39.1.- Grandes traumatismos máxilo-faciales consolidados en posición viciosa 35%
- 39.2.- Pérdida total de sustancia:
 - apéndice nasal
 - pabellón auricular
 - tejidos blandos y duros 25% a 35%
- 39.3.- Lesiones dentarias que afectan a los dientes o su tejido, de sostén, que signifiquen la pérdida de la pieza dentaria o permitan su reparación y conservación:
 - 1) Lesiones que afectan a los dientes que signifiquen la reparación de la pieza 0%
 - 2) Que signifiquen la pérdida de la o las piezas dentarias 0% a 15%
 - 3) Fracturas que afecten al tercio medio inferior de la cara 0% a 20%
 - 4) Lesiones de los tejidos blandos, con o sin pérdida de sustancia 0% a 20%
- 40.- Importantes, en los órganos genitales 35%

INVALIDECES MÚLTIPLES

Tratándose de invalideces múltiples las COMPIN y las Mutualidades, en su caso, procederán, previamente, a graduar cada una de las incapacidades conforme a la tabla

de porcentajes consignadas en, considerándolas independientemente.

Enseguida, se confeccionará una lista de ellas siguiendo el orden de mayor a menor conforme a los porcentajes de incapacidad asignados

Hecha la ordenación, el primero de dichos porcentajes servirá para determinar como capacidad residual de trabajo la diferencia existente entre el 100% y el referido porcentaje. A continuación, se aplicará el porcentaje asignado a la segunda invalidez a la capacidad residual de trabajo determinada anteriormente.

El producto constituirá el grado de incapacidad derivado de la segunda invalidez, el que será sumado al grado asignado a la primera invalidez.

Si hubiera una tercera invalidez, el porcentaje a ella asignado en la lista se aplicará sobre la capacidad residual de trabajo representada, en este caso, por la diferencia existente entre la capacidad resultante de la suma de las dos anteriores y el 100%.

El producto constituirá el grado de incapacidad derivado de la tercera invalidez, el que será sumado a los grados establecidos para las dos primeras invalideces

Si hubiere otra u otras invalideces, se seguirá aplicando el mismo procedimiento.

En ningún caso, la suma total de las invalideces múltiples podrá exceder del 90%.

Para determinar el grado de las invalideces no consignadas en el texto de este reglamento, se considerarán los siguientes factores:

Lesión anatómica fisiológica;

- a. Manifestaciones clínicas;
- b. Disminución de la capacidad de trabajo;
- c. Limitaciones por las condiciones de trabajo;
- d. Reacciones
- e. imponderables;
- f. Rapidez;
- g. Fuerza;
- h. Coordinación;
- i. Perseverancia, y
- j. Seguridad

Pensiones

El decreto en comento refrenda el otorgamiento de pensiones en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional que produzcan invalidez parcial, invalidez total, gran invalidez y la muerte.

22. CONTINGENCIAS SOCIALES RELATIVAS AL SEGURO Y LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (SUSESO)

El Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales cubre precisamente esas contingencias sociales. Es preciso señalar que El Art. 14 de la LEY 19.303, publicada en 1994, incorporó como accidentes del trabajo los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, con ocasión del trabajo. En tanto, el Art. 33 de la LEY 19518, publicada en 1997 así como el Art. 181 del Código del Trabajo, contenido en el DFL 1, publicado en el 2003, incorporan como accidente del trabajo a aquel sufrido con ocasión de actividades de capacitación.

LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. D.L. 3500. DIVERSIDAD DE FONDOS

FONDO DE PENSIONES

Un Fondo de Pensión es un patrimonio de propiedad del afiliado compuesto por los siguientes bienes: las cotizaciones obligatorias y voluntarias; los Depósitos Convenidos con el empleador para ser enterados en la AFP; los aportes traspasados de la Cuenta de Ahorro Voluntario; el Aporte Adicional, la Contribución; los Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario; el Bono de Reconocimiento y su correspondiente complemento, las inversiones y sus rentabilidades. A todo lo anterior hay que deducir las comisiones de la Administradora.

Es un patrimonio diverso al de la AFP sobre el cual ésta no tiene derecho de propiedad sobre éste. La AFP sólo administra cada Fondo de Pensión por cuenta y riesgo de los afiliados, de modo que la rentabilidad de los mismos sigue a los titulares de aquellos.

Esta propiedad del afiliado es sui generis, por cuanto de ordinario, el trabajador no puede, antes de pensionarse, disponer del dinero de su Cuenta de Capitalización Individual, ni para retirar ni para siquiera pedir préstamos con cargo a estos fondos.

Esta indisponibilidad de los fondos encuentra resistencia en alguna doctrina, que no ve inconveniente en que, si se da un mercado financiero bien consolidado y reglamentado, cualquier persona se procure, por su cuenta, todas las prestaciones contempladas en el sistema previsional.

1. Cuotas del Fondo¹

El Fondo de Pensión se divide en cuotas de igual valor y características. El valor de cada cuota se determina cada día en base al valor económico o de mercado de las inversiones del Fondo de Pensión. La Superintendencia de AFP es la que debe informar este valor (común para todas las Administradoras) y establece, a través de normas de carácter general, las fuentes oficiales para la valoración de los instrumentos en que está autorizada la inversión de los recursos del fondo de pensión, los métodos de valorización de éstos y la periodicidad con que se debe revisar esta valoración.

El valor de la cuota resulta de dividir el valor total del activo del Fondo de Pensión por el número neto de cuotas emitidas, todas referidas al cierre de ese día. Al valor total del activo del Fondo de Pensión debe deducirse el pasivo exigible.

2. Clases de Fondos de Pensiones

Existen cinco tipos de Fondos de Pensiones: A-B-C-D-E.

Los distintos tipos de Fondos de Pensiones se diferencian en la proporción de sus recursos invertidos en títulos financieros de renta variable. Los títulos de renta variable tienen un mayor riesgo y una mayor rentabilidad esperada.

El Fondo Tipo A tiene una mayor proporción de sus inversiones en renta variable, la que va disminuyendo progresivamente en los Fondos B, C y D. Por El Fondo Tipo E sólo puede invertir en instrumentos de renta fija, que tienen un menor riesgo relativo y una menor rentabilidad esperada.

La creación de los Fondos Tipos B, C, D y E es obligatoria para las AFP, mientras que la del Fondo Tipo A es voluntaria.

Con la creación de los multifondos se busca una mayor rentabilidad a riesgo y elección de los afiliados y así incrementar el valor esperado de las pensiones que obtendrían éstos.

3. Condiciones para elegir tipo de Fondo

a) Ahorro obligatorio

Los afiliados no pensionados, hombres hasta 55 años de edad y mujeres hasta 50 años de edad, podrán elegir, con sus cotizaciones obligatorias, cualquiera de los cinco tipos de Fondos.

Los afiliados hombres desde 56 años y mujeres desde 51 años de edad, no pensionados, pueden optar por cualquiera de los cuatro Fondos de creación obligatoria (B, C, D y E).

Los afiliados pensionados podrán optar por cualquiera de los tres Fondos de menor riesgo relativo (C, D y E).

No obstante, los afiliados que seleccionen la modalidad de Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado, y que contraten una Renta Vitalicia Inmediata constante que sea igual o mayor al 150% de la Pensión Mínima de Vejez y al 70% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas en los últimos diez años, o al 70% del ingreso base en el caso de los afiliados declarados inválidos, podrán optar por cualquiera de los Fondos de la Administradora, con aquella parte del saldo con la que se acogen a la modalidad de Retiro Programado. Vemos como hay un reconocimiento explícito a lo riesgoso del Sistema, si a los que están pensionados o próximos a pensionarse se les circunscribe sus posibilidades de acceso a las inversiones menos riesgosas. Asimismo, y desde que estas inversiones son menos rentables (al ser menor el porcentaje de renta variable) esto supone también una suerte de reconocimiento a la ineficacia del Sistema. Es decir, o el Sistema resulta riesgoso, o es ineficaz al ser menos rentable por bajar el riesgo.

b) Ahorro previsional voluntario

En el caso del ahorro previsional voluntario no hay restricción por edad o para los pensionados, para optar por alguno de los cinco tipos de Fondos. Los saldos totales por cotizaciones obligatorias (incluyendo Cuenta de Ahorro de Indemnización) cotizaciones voluntarias, Depósitos Convenidos y depósitos para la Cuenta de Ahorro Voluntario pueden permanecer en distintos tipos de Fondos.

Las AFP y los afiliados pueden suscribir convenios para dividir algunos de estos saldos entre dos tipos de Fondos; y acordar traspasos futuros de saldos. Se dio un plazo a los afiliados para elegir un tipo de Fondo, y corrió desde el 1° de agosto de 2002 hasta el 29 de octubre de 2002.

c) Si el afiliado no elige Fondo:

i) Al inicio del sistema de multifondos

Es asignado al fondo que corresponda de acuerdo con su edad, según el siguiente detalle (en la mencionada fecha se traspasará un 50% de su saldo y el 50% restante un año después):

-Afiliados hombres y mujeres hasta 35 años de edad, serán asignados al fondo tipo B.

-Afiliados hombres desde 36 hasta 55 años de edad, y mujeres desde 36 hasta 50 años de edad, serán asignados al fondo tipo C.

-Afiliados hombres desde 56 años y mujeres desde 51 años de edad, afiliados declarados inválidos mediante un primer dictamen y pensionados por las modalidades de retiro programado o renta temporal, serán asignados al fondo tipo D.

ii) Al momento de la afiliación al Sistema

Los trabajadores que al afiliarse al Sistema de Pensiones no seleccionen un tipo de Fondo, serán asignados a uno de ellos, conforme con lo recién señalado. Cuando el afiliado haya sido asignado a un Fondo al incorporarse al Sistema de Pensiones, y posteriormente no manifieste su elección por uno de ellos, los saldos originados en cotizaciones obligatorias, Cuenta de Ahorro de Indemnización, Cuenta de Ahorro Voluntario, Depósitos Convenidos y cotizaciones voluntarias, serán traspasados en forma gradual al tipo de Fondo que le corresponda al cumplimiento de las edades correspondientes. Este traspaso se realizará transfiriendo un 20% de su saldo al cumplimiento de la edad y el resto del saldo se traspasará gradualmente un 20% por año, en un período de 4 años.

Los afiliados podrán traspasar sus saldos por cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y Depósitos Convenidos, así como su Cuenta de Ahorro Voluntario, libremente entre los Fondos. En caso que alguno de estos saldos se traspase más de dos veces en un año calendario, la AFP podrá cobrar una comisión de salida que no se puede descontar del Fondo de Pensiones.

Por su parte, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia podrán transferir el valor de las cuotas de la cuenta individual del afiliado causante, a otra Administradora o a otro Tipo de Fondo (al que corresponda a cada beneficiario),

siempre que exista acuerdo de la totalidad de ellos.

4. Inembargabilidad de los Fondos de Pensiones

Los Fondos de Pensiones, por regla general, son inembargables y están destinados sólo a generar las pensiones del Sistema. De ahí que la ley prohíba a las AFP adquirir con recursos del Fondo de Pensión valores afectos a gravámenes, prohibiciones o embargos.

Tratándose de la custodia de los títulos y valores del Fondo de Pensiones, se refuerza explícitamente esta característica y se dispone que los valores depositados en empresas de depósitos que correspondan a los Fondos de Pensiones serán inembargables y no podrá constituirse sobre ellos prendas o derechos reales, ni decretarse medidas precautorias.

Excepciones a la inembargabilidad:

Los Fondos de Pensiones sólo son embargables en los siguientes casos:

i) En la parte originada por los depósitos que conforman la Cuenta de Ahorro Voluntario,
ii) Los instrumentos representativos de inversiones de los Fondos de Pensiones pueden ser entregados en garantía, a las Cámaras de Compensación¹ (siempre que aquellas cumplan con las condiciones de seguridad para custodiar estos títulos y otras condiciones que al efecto determine la Superintendencia de AFP mediante normas de carácter general) para la celebración de:

- Contratos de cobertura de riesgos financieros que puedan afectar a las inversiones del Fondo de Pensiones, que se efectúen habitualmente en los mercados secundarios formales¹,
 - Contratos que tengan como objetivo la cobertura de riesgos financieros de determinados instrumentos referidos a riesgos de fluctuaciones entre monedas extranjeras o riesgos de tasas de interés en una misma moneda extranjera. En este caso, dichos recursos podrán ser embargados sólo para hacer efectivas las garantías constituidas para caucionar las obligaciones antes mencionadas.
- iii) Con la reforma previsional se agrega hasta el 50% de los fondos, en caso de compensación económica decretada en juicio de nulidad matrimonial o divorcio.

PENSIONES QUE OTORGA EL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL (DL 3.500)

El objeto de la ley es regular el financiamiento y otorgamiento de las pensiones que establece, a saber:

1.- Vejez

2.- Invalidez

3.- Sobrevivencia

(Estas pensiones fueron descritas in extenso en la Unidad I).

Sistemas de Pensiones de las Fuerzas Armadas y de Orden.

6.1. CAPREDENA

6.2. DIPRECA

El sistema previsional de las Fuerzas Armadas es administrado por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena), institución autónoma con personalidad jurídica y sujeta a la supervigilancia del Ministerio de Defensa Nacional. Desde el punto de vista presupuestario, y en razón de su carácter previsional, ésta depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El sistema previsional de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y Gendarmería de Chile, por su parte, es administrado por la Dirección de Previsión de Carabineros (Dipreca), organismo dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, vinculado a éste a través de la Subsecretaría del Interior y relacionado con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el aspecto presupuestario.

Ambos regímenes previsionales entregan un conjunto amplio de prestaciones que en el ámbito de las pensiones incluyen: pensiones de retiro, pensiones de incapacidad permanente o invalidez, montepíos, bonos de reconocimiento, indemnizaciones por fallecimiento, entre otras. Para su financiamiento se cuenta con ingresos por concepto de cotizaciones y con un fuerte componente de aporte fiscal.

De acuerdo al informe de la Comisión Especial Mixta de Presupuestos, en el sistema previsional de las Fuerzas Armadas, a diciembre de 2011 existía un total de 104.716 pensionados vigentes, de los cuales 62.438 correspondían a pensionados por retiro, 36.009 a montepíos y 6.269 a pensionados por inutilidad. Las pensiones del sistema alcanzaron en promedio, para el mismo mes, un monto de \$600.862.

Por su parte, a diciembre de 2011, el sistema previsional de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y Gendarmería de Chile registró 62.582 pensionados vigentes, de los cuales 32.411 eran pensionados por retiro, 27.745 montepíos y 2.426 correspondían a pensionados por inutilidad. La pensión promedio del sistema se ubicó en \$584.217.

CAJA DE PREVISIÓN DE LA DEFENSA NACIONAL (CAPREDENA)

La Ley N° 3.029 de 1915 creó la Caja de Retiro y Montepío para el Ejército y la Armada como una sección de la Caja Nacional de Ahorros. En 1953, a través del DFL N°31, la Caja pasó a denominarse “Caja de Previsión de la Defensa Nacional”, definida como una institución autónoma con personalidad jurídica y sujeta a la supervigilancia del Ministerio de Defensa Nacional. Desde el punto de vista presupuestario, y en razón a su carácter previsional, depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La misión de Capredena se define como: “Satisfacer a nuestros clientes(as) y cumplir con sus requisitos mediante la entrega oportuna y eficiente de las prestaciones del sistema de seguridad social de las Fuerzas Armadas, mejorando continuamente la gestión del pago de pensiones y sus servicios asociados, bonificaciones y prestaciones de salud, servicios sociales y financieros.”

Sus principales funciones corresponden a: i) Pagar las pensiones y demás asignaciones que se decreten en conformidad a las leyes en favor del personal sometido a su régimen, ii) Formar un capital de reserva para atender el pago total

de las pensiones y beneficios que establecen las leyes; y iii) Otorgar y/o pagar los beneficios que contempla la ley.

Marco legal y cobertura del sistema

El funcionamiento del sistema previsional de las Fuerzas Armadas está normado fundamentalmente por la Ley N°18.948, Orgánica Constitucional de la Fuerzas Armadas y de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.948 de 1990, se encuentran afectos al régimen previsional y de seguridad social administrado por Capredena:

- a) El personal de las plantas de oficiales, cuadro permanente, gente de mar, tropa profesional y de empleados civiles de las Fuerzas Armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea);
- b) El personal de Reserva llamado al servicio activo;
- c) Los alumnos de las Escuelas Institucionales de las Fuerzas Armadas aunque no sean personal de planta.

Sin perjuicio de lo anterior, aún existen personas afectas al régimen de Capredena en otras instituciones relacionadas con el Ministerio de Defensa; en particular, el personal que a la fecha e publicación de la Ley N° 18.458 (11 de Noviembre de 1985) les era aplicable el régimen previsional de las Fuerzas Armadas. Ejemplo de ello son los funcionarios en servicio a dicha data en Capredena, Fábricas y Maestranzas del Ejército (FAMAE), la Dirección de Aeronáutica Civil (DGAC), en la Dirección General de Deportes y Recreación (DIGEDER), en los Astilleros y Maestranzas de la Armada (ASMAR), en la Empresa Nacional Aeronáutica de Chile (ENAER) y grupos de funcionarios a contrata de las instituciones armadas, en sus organismos o empresas. Posteriormente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la Ley N°18.458, el personal no contemplado en la nueva cobertura del sistema previsional (descrita en las letras a), b) y c) anteriores), que ingresa a las instituciones, servicios, organismos y empresas, dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno por su intermedio, queda afecto al sistema civil establecido en el DL N° 3.500, de 1980.

Beneficio entregados

Los beneficios de los imponentes de Capredena que se describen a continuación, se encuentran contemplados en las leyes N° 18.458 de 1985, N° 18.948 de 1990 y en el DFL N° 31, de 1953:

Pensiones

Normado principalmente por la Ley N° 18.948, en el sistema de pensiones administrado por Capredena existen 3 tipos de pensiones: de retiro, de inutilidad o invalidez y de montepío.

La institucionalidad relacionada con el sistema de pensiones de las Fuerzas Armadas involucra principalmente a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional. Además de Capredena, en el rol administrativo participan las mismas instituciones empleadoras (Ejército, Armada, Fuerza Aérea) y la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas. La entidad que controla y fiscaliza es la Contraloría General de la República.

El proceso de otorgamiento de una pensión de retiro se inicia en las mismas instituciones donde las solicitudes son entregadas. Luego, éstas son canalizadas a través de la respectiva División o Departamento de Recursos Humanos para su tramitación en la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas. Esta última entidad realiza el cálculo de la pensión y la concede. Luego, la resolución que aprueba la concesión del beneficio es enviada a Contraloría General de la República. Una vez que la resolución cuenta con la toma de razón, Capredena procede a pagar la pensión respectiva.

1.- Pensión de retiro

De acuerdo a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N° 18.478, tiene derecho a recibir una pensión de retiro el personal afecto al régimen de previsión administrado por Capredena que acredite 20 ó más años de servicios efectivos. Para computar los años de servicios efectivos, se incluyen los prestados en cualquiera de las Instituciones de la Defensa Nacional en el ejercicio activo de sus respectivos empleos, afectos a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o en las comisiones que el Presidente de la República les confíe, cuando ellas sean ajenas a las funciones de dichos empleos y los demás que determine la ley.

Asimismo se consideran años de servicio efectivo:

- a) El primer año de estudios en las escuelas institucionales de las FF.AA. aprobados con valer militar respecto de quienes ingresen a dichas escuelas sin haber hecho el servicio militar.
- b) Los 2 últimos años de estudios (o el tiempo efectivo que en este período se haya permanecido en el establecimiento) en las Escuelas Militar, Naval, de Aviación, de Servicio Femenino Militar, de Carabineros, de la Policía de Investigaciones, de las Escuelas de Ingenieros de la Armada y Pilotines, Escuelas de Suboficiales, de Armas en el Ejército, la Escuela de Grumetes, Escuela de Artesanos y otras en que funcionen cursos de Grumetes de la Armada y Escuela de Especialidades de la Fuerza Aérea.
- c) Tiempo servido como conscripto y aprendiz de las Fuerzas Armadas.
- d) Los 2 últimos años ó 4 últimos semestres de estudios profesionales de oficiales de Justicia, Sanidad, Sanidad Dental, Veterinaria y Servicio Religioso de los escalafones de las Fuerzas Armadas.

Con todo, el tiempo que se calcule según las condiciones anteriores, no puede exceder 3 años.

Una vez determinados los años de servicio para estos efectos, la pensión de retiro se calcula como sigue:

- a) Considera para su cálculo el 100% de la última remuneración imponible de actividad en razón de una treintava parte por cada año de servicios computables para el retiro..
- b) La fracción de año que corresponde a cada mes completo se computa en razón de un doceavo de treintavo y la fracción de 6 meses o más se computa como año completo.
- c) Si al interesado le faltan 6 meses o menos para enterar un trienio al momento de hacer efectivo su retiro, la pensión se computa con trienio cumplido.

d) En el caso del personal femenino con 25 años de servicios o 20 años y 55 años de edad, la pensión de retiro se calcula con un aumento de 2 años en el caso de las viudas y de un año por cada hijo

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 de la Ley N°18.948, la pensión se determina finalmente por el mayor valor que resulte entre:

- a) La pensión que obtendría el interesado tomando como base de cálculo la última remuneración imponible de actividad o,
- b) El monto que corresponda por una remuneración imponible equivalente a la última de actividad sin considerar el reajuste otorgado por el artículo 12 de la Ley N°18.224 ni ningún reajuste general de remuneraciones de actividad otorgado con posterioridad, pero en los porcentajes de reajustes para pensiones concedidos por aplicación del DL N°2.547 de 1979, a contar del 1° de octubre de 1982, inclusive y hasta la fecha de su otorgamiento. Con todo, el monto de la pensión no puede exceder del 100% de la última remuneración recibida en actividad, en relación con el número de años computados.

2.,. Pensión de inutilidad o invalidez

La inutilidad se origina por accidente en acto del servicio, enfermedades profesionales o por una enfermedad invalidante de carácter permanente. Se considera accidente en acto del servicio aquel que sufre el personal a causa o con ocasión del servicio y que le produce inutilidad temporal, permanente o la muerte. Una enfermedad profesional es la causada, de una manera directa, por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza el personal y que le produce la incapacidad para continuar en el servicio o la muerte. Finalmente, enfermedad invalidante de carácter permanente es aquella que inutiliza a los afectados para continuar desempeñándose en el servicio y que le significa la pérdida de la capacidad de trabajo para desempeñar un empleo o contrato de trabajo remunerativo, así calificado por la Comisión de Sanidad de la respectiva Institución.

Las inutilidades se clasifican como:

- a) Inutilidad de primera clase: Aquella que imposibilita continuar en el servicio.
- b) Inutilidad de segunda clase: Aquella que además de imposibilitar la continuidad en el servicio, deja al individuo con inferioridad fisiológica para ganarse el sustento en ocupaciones privadas.
- c) Inutilidad de tercera clase: Aquella que impide en forma total, definitiva e irreversible al individuo valerse por sí mismo.

La pensión de inutilidad corresponde a la pensión a la que tiene derecho un individuo, miembro de cualquiera de las Instituciones de la Defensa Nacional afecto al sistema previsional administrado por Capredena, que producto de un accidente en acto de servicio se inutilice. Estas pensiones dependen del grado de la inutilidad y, al igual que con la pensión de retiro, se encuentran determinadas por el mayor valor que se obtenga entre 2 opciones según cada clase.

Además, cabe señalar que las pensiones de inutilidad no se calculan sobre rentas que sean inferiores al grado de Sargento 2°, en el caso del personal de nombramiento, ni al grado de Teniente para los oficiales. Y asimismo hay una restricción sobre el tope de la pensión introducida por la Ley N° 18.694 de 1968 denominada “ley techo” que en su artículo 1 y 2° establecen limitaciones a los montos que las pensiones pueden alcanzar, tanto respecto de la última remuneración en actividad como también del símil en servicio activo, en el caso de reajustes de pensiones

Cabe agregar que el artículo 234 del DFL N° 1 de 1997, señala que el examen físico y psíquico del personal, la determinación de su capacidad para continuar en el servicio o la clase de inutilidad que pudiera corresponderle es efectuado, exclusivamente, por la Comisión de Sanidad de cada Institución.

3.- Pensión de montepío

De acuerdo a lo establecido en el párrafo cuarto de la Ley N° 18.948, la pensión de montepío inicial consiste en el 100% de la pensión de retiro que estaba en posesión, que correspondía o pudiese corresponder al causante. Si el causante fallece en acto de servicio, el montepío corresponde al 100% de las remuneraciones del grado superior, independiente del tiempo servido. El monto del montepío no puede ser, bajo ninguna circunstancia, inferior al sueldo de Sargento 2°.

Son beneficiarios de montepío:

- a) En primer grado, la viuda o, en su caso, el viudo que siendo inválido absoluto o mayor 65 años no perciba pensión o rentas de ninguna naturaleza.
- b) En segundo grado, los hijos legítimos y naturales.
- c) En tercer grado, el padre legítimo inválido absoluto o mayor de 65 años.
- d) En cuarto grado, la madre legítima viuda, o la madre natural, sea soltera o viuda.
- e) En quinto grado, las hermanas solteras huérfanas, menores de 21 años de edad o de 23 años si fueren estudiantes, cuyos medios propios de vida sean iguales o inferiores a una suma equivalente en ingresos mínimos a un sueldo vital y medio mensual. Las personas que forman parte de los grados segundo, tercero, cuarto y quinto recién mencionados, reciben una pensión disminuida en un 25%.

Si el causante de montepío deja viuda o viudo con derecho a montepío e hijos legítimos de anteriores matrimonios o hijos naturales, la pensión se distribuye entre ellos por resolución ministerial. Las pensiones de montepío tienen derecho a acrecer. (Esto significa que, una pensión de montepío puede aumentar su monto cuando existen dos o más beneficiarios de una misma pensión y uno de ellos cesa en el goce de ésta, como consecuencia del incumplimiento de alguno de los requisitos necesarios para impetrar el beneficio -esto es, fallecer, contraer matrimonio o ser mayor de 18 años-. Este beneficio se concede a través de una resolución otorgada por la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas.)

De acuerdo a lo establecido en el artículo 202 del Decreto 148 de 1987, los signatarios del montepío no tienen derecho o dejan de recibir montepío bajo las siguientes circunstancias:

- a) Haber contraído matrimonio.
- b) Ser hijo o hermana soltera huérfana mayor de veintiún años o veintitrés si fuere estudiante, a menos que acrediten invalidez o incapacidad absoluta. La hermana soltera huérfana tampoco tendrá derecho cuando perciba una renta igual o superior a una suma equivalente en ingresos mínimos a un sueldo vital y medio.
- c) Existir sentencia ejecutoriada por la que se declare la nulidad del matrimonio o el divorcio perpetuo.
- d) Ser indigno de suceder al causante, declarado por sentencia judicial.

Los asignatarios que pierden el goce del montepío no pueden recuperarlo por causa alguna, ni aun en el evento de nulidad de matrimonio cuando fue motivo de tal pérdida.

23. DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE (DIPRECA)

El Departamento de Previsión de Carabineros fue creado por el DL N° 844, de 1975. El Decreto Supremo N° 103 de 1975, aprobó su Reglamento Orgánico y posteriormente, el DL N° 1.468 de 1976, sustituyó la denominación anterior por la de Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (Dipreca). Hasta 2011, Dipreca era un organismo dependiente del Ministerio de Defensa Nacional y se vinculaba a éste a través de la Subsecretaría de Carabineros. Actualmente, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.502 de 2011, es un organismo dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, vinculado a éste a través de la Subsecretaría del Interior. En el aspecto presupuestario, Dipreca se encuentra inserto en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Ley N° 18.961 de 1990, que corresponde a la Ley Orgánica Constitucional de Carabineros, señala que Dipreca es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

La misión de Dipreca se define como: “Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y Dipreca.”

En línea con su misión, sus funciones se refieren principalmente a: (i) La administración de los bienes a su cargo; (ii) La recaudación y administración de fondos, y (iii) La entrega de servicios y beneficios a las personas afectas a su régimen.

Marco legal

El funcionamiento del sistema previsional de las Fuerzas de Orden y Seguridad está normado principalmente en el DL N° 844 de 1975, que crea el Departamento de Previsión de Carabineros, la ley orgánica de Carabineros de Chile contenida en la Ley N° 18.961 de 1990 y la demás normativa complementaria. En el Anexo 3 se resumen

los principales cuerpos legales que rigen el sistema previsional administrado por Dipreca.

Según lo establecido en la Ley N° 18.458 de 1985, complementado por la Ley N° 19.195 de 1993, se encuentran afectos al régimen de previsión de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile:

a) El Personal de Nombramiento Supremo (PNS) y Personal de Nombramiento Institucional (PNI) a que se refiere el artículo 11 del DFL N° 2, del Ministerio del Interior, de 1968 (Personal de Carabineros).

b) Personal contemplado en la planta de oficiales, empleados civiles y servicios generales de Policía de Investigaciones de Chile, a que se refiere el DFL N° 1, de la Subsecretaría de Investigaciones, de 1980.

c) Alumnos de las Escuelas Institucionales de Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones de Chile, aunque no sean personal de planta.

d) Personal de las Plantas de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

e) Otras personas en virtud de leyes especiales.

Posteriormente, la Ley N° 19.195 de 1993, adscribió al personal de las Plantas de Oficiales y Vigilantes Penitenciarios de Gendarmería de Chile al régimen previsional administrado por Dipreca, con excepción del desahucio. Asimismo, se incorporó a dicho régimen a los integrantes de las plantas de profesionales, directivos, administrativos, técnicos y auxiliares que sean destinados en forma permanente a prestar servicios dentro de una unidad penal.

Así, actualmente el régimen previsional administrado por Dipreca da cobertura al personal de planta afecto de Carabineros de Chile, de la Policía de Investigaciones (PDI), de Gendarmería (GENCHI) y de Dipreca, además de las cargas familiares de los imponentes y los pensionados y montepiadas de las instituciones antes nombradas.

Beneficios entregados

Los beneficios del régimen previsional administrado por Dipreca corresponden a pensiones de retiro, de invalidez y montepíos, indemnizaciones de desahucio, prestaciones médicas, dentales, de carácter preventivo o curativo y ayuda jurídica y social, entre otros. A continuación se detallan las principales características de los beneficios del sistema de pensiones.

Pensiones

La Ley N° 18.961 de 1990, que corresponde a la Ley Orgánica de Carabineros de Chile, establece la existencia de 3 tipos de pensiones: de retiro, de retiro por invalidez y de montepío.

Las entidades que participan de la institucionalidad de dicho sistema de pensiones, en el rol administrativo, son las propias Instituciones afectas al régimen previsional (Carabineros, PDI, GENCHI, Dipreca y Mutualidad de Carabineros), la Subsecretaría del Interior y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

El proceso de tramitación de una pensión de retiro de Carabineros de Chile se inicia y se finaliza en la misma institución, específicamente en el Departamento de Pensiones, donde se recibe el expediente, se calcula la pensión, luego se envía la resolución a Contraloría para obtener aprobación y conceder la pensión correspondiente. Es la misma institución la que informa a Dipreca de la aprobación de la resolución para proceder al pago de la pensión.

En el caso de la Policía de Investigaciones de Chile, el trámite se inicia en el Departamento de Retiros de la Institución; luego se remite el expediente a la División de Investigaciones (dependiente de la Subsecretaría del Interior) quien tramita la resolución de aprobación con la Contraloría para conceder la pensión correspondiente. Finalmente, es la División de Investigaciones la que comunica a Dipreca la aprobación de la resolución, para que esta proceda al pago de la pensión.

Finalmente, para los funcionarios de Gendarmería y el personal de Dipreca, es esta última Institución, a través del Departamento de Pensiones, quien tramita la solicitud de pensión y calcula su monto, para luego tramitar la resolución en Contraloría y proceder a su pago.

La entidad que controla y fiscaliza el proceso es la Contraloría General de la República.

Pensión de retiro

De acuerdo a lo establecido en el artículo 57 de la Ley N° 18.961 de 1990, tienen derecho a recibir pensión de retiro los funcionarios que acrediten 20 ó más años de servicios efectivos afectos al régimen de previsión de Dipreca.

En el artículo 61 de esta misma ley, se establecen como servicios efectivos en Carabineros los prestados por el personal en cualquiera de las Instituciones de la Defensa Nacional, en el ejercicio activo de sus respectivos empleos, afectos a la Dirección de Previsión de Carabineros o a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o en las comisiones que el Presidente de la República les confíe, aunque sean ajenas a las funciones de dichos empleos.

Asimismo, son servicios efectivos:

a) Todo el tiempo de permanencia como Aspirante a Oficial en la Escuela de Carabineros y como Carabinero Alumno en los planteles de formación institucional. El primer año de estudio en las Escuelas Institucionales de las Fuerzas Armadas, aprobado con Valer Militar, respecto de quienes ingresen a dichas escuelas sin haber hecho el Servicio Militar y los dos últimos años de estudio en las escuelas de las Fuerzas Armadas.

b) Se consideran también servicios efectivos los dos últimos años ó 4 últimos semestres de estudios profesionales de los Oficiales de Justicia, Sanidad, Sanidad Dental, Veterinaria y del Servicio Religioso de los escalafones de Carabineros. Las imposiciones correspondientes serán de cargo de los interesados y se calcularán sobre el sueldo base del grado 14 de la escala de sueldos de Carabineros. El tiempo computable en dichas calidades no puede exceder, en ningún caso, de tres años en total.

La pensión de retiro se calcula de la siguiente manera:

- a) Sobre la base del 100% de la última remuneración imponible de actividad en razón de una treintava parte por cada año de servicio.
- b) La fracción de año correspondiente a cada mes completo se computa a razón de un doceavo de treintavo y la fracción de seis meses o más se computa como año completo.
Asimismo, la pensión se computa con trienio cumplido si al interesado le faltaren seis meses o menos para enterarlo al momento de hacer efectivo su retiro.
- c) La pensión de retiro del personal femenino con 25 años de servicios ó 20 años de servicios y 55 años de edad, se calcula con un aumento de dos años si son viudas y de un año por cada hijo.

No obstante lo anterior, la pensión de retiro se determina, en definitiva, según el mayor valor que resulte entre:

- a) La pensión que obtendría el interesado, tomando como base de cálculo la última remuneración imponible de actividad, en conformidad a las normas generales de determinación y en el Estatuto del Personal.
- b) El monto que corresponda por una remuneración imponible equivalente a la última de actividad, sin considerar el reajuste otorgado por el artículo 12 de la Ley N° 18.224 ni ningún reajuste general de remuneraciones de actividad otorgado con posterioridad, pero incrementado en los porcentajes de reajustes de pensiones concedidos por aplicación del artículo 2° del DL N° 2.547, de 1979, a contar del 1° de octubre de 1982, inclusive, y hasta la fecha de su otorgamiento.

Con todo, el monto de la pensión no puede exceder del 100% de la última remuneración recibida en actividad.

Pensión de invalidez

El personal que se invalida como consecuencia de un accidente en acto del servicio, tiene derecho a una pensión de invalidez que puede ser de primera, segunda o tercera clase.

Se considera accidente en acto del servicio aquel que sufre el personal a causa o con ocasión del servicio, en el desempeño de sus funciones o que se produzca con motivo de una intervención policial que en cumplimiento de sus deberes permanentes tenga que realizar, aun cuando se encuentre en calidad de franco. Se consideran también accidentes en acto de servicio los que sufra el personal cuando se dirija al lugar donde deba desempeñar sus funciones, como asimismo los que le ocurran en el trayecto de regreso entre el lugar habitual u ocasional de trabajo y su morada. El accidente que sufra el personal a bordo de naves o aeronaves policiales se considera siempre como acto del servicio.

La Comisión Médica Central de Carabineros realiza el examen del personal, a fin de establecer su capacidad física para permanecer en el servicio o determinar la afección que lo imposibilita para continuar en él. En caso de invalidez, el General Director resuelve la clasificación de la misma, previo informe técnico evacuado por la referida Comisión, en conformidad a la normativa.

Finalmente, es importante mencionar que tienen derecho a pensión de retiro los alumnos de las Escuelas Institucionales que no son personal de planta, que se

inutilicen como consecuencia de un accidente en acto de servicio, la que es siempre de cargo fiscal.

En relación a los montos, de conformidad a lo establecido en el artículo 65 de la ley N° 18.961, y al igual que con la pensión de retiro, las pensiones de invalidez se encuentran determinadas por el mayor monto que se obtenga entre 2 opciones según cada clase. (Las definiciones de las clases de invalidez ya sea de primera, segunda y tercera clase, son similares a las definiciones de las pensiones de inutilidad en los mismos grados descritas más arriba en la sección correspondiente al sistema Capredena).

En ningún caso, la pensión de retiro de los inválidos se computa, tratándose de los oficiales, sobre un sueldo inferior al grado de Teniente, y respecto del personal de nombramiento institucional, sobre un sueldo inferior al grado de Sargento 2°.

Pensión de montepío

La pensión de montepío consiste en el 100% de la pensión de retiro del causante. Si el causante fallece en acto de servicio, el montepío corresponde al 100% de las remuneraciones del grado superior, independiente del tiempo servido. El monto del montepío no puede ser, bajo ninguna circunstancia, inferior al sueldo de Sargento 2°.

Son beneficiarios de montepío:

- a) En primer grado, la viuda o, en su caso, el viudo que siendo inválido absoluto o mayor 65 años no perciba pensión o rentas de ninguna naturaleza.
- b) En segundo grado, los hijos legítimos y naturales.
- c) En tercer grado, el padre legítimo inválido absoluto o mayor de 65 años.
- d) En cuarto grado, la madre legítima viuda, o la madre natural, sea soltera o viuda.
- e) En quinto grado, las hermanas solteras huérfanas, menores de 21 años de edad o de 23 años si fueren estudiantes, cuyos medios propios de vida sean iguales o inferiores a una suma equivalente en ingresos mínimos a un sueldo vital y medio mensual de la Región Metropolitana de Santiago vigente al 14 de agosto de 1981.

Las personas que forman parte de los grados segundo, tercero, cuarto y quinto recién mencionados, reciben una pensión disminuida en un 25%. Si el causante de montepío deja viuda o viudo con derecho a montepío e hijos legítimos de anteriores matrimonios o hijos naturales, la pensión se distribuye entre ellos por resolución ministerial. Las pensiones de montepío tienen derecho a acrecer.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 125 del DFL N° 2 de 1968, en su texto refundido con modificaciones posteriores, los beneficiarios no tienen derecho o dejan de recibir montepío bajo las siguientes circunstancias:

- a) Haber celebrado matrimonio.
- b) Ser hijo mayor de veintiún años. No obstante, estos descendientes pueden continuar en el goce de la pensión de montepío hasta el 31 de Diciembre del año en que cumplan 23 años, siempre que se encuentren siguiendo cursos regulares en la enseñanza normal, técnica especializada o superior, en instituciones del Estado o particulares Reconocidos por éste. En todo caso, mantienen el beneficio sin limitación de edad cuando existe incapacidad o invalidez absoluta.

c) Existir sentencia ejecutoriada por la que se declare la nulidad del matrimonio o el divorcio perpetuo.

d) Ser indigno de suceder al causante, declarado por sentencia judicial.

Los asignatarios de montepío que hubieren perdido el goce de éste, no lo recuperan por causa alguna, ni aún en el evento de nulidad del matrimonio que fue motivo de la pérdida.

El montepío del personal fallecido a consecuencia de un acto del servicio se liquida o reajusta, según proceda, sobre la base del 100% de las remuneraciones del grado superior al correspondiente sueldo del causante, independiente de sus años de servicio.

Conclusiones

El hilo conductor que atraviesa el contenido de esta Unidad se refiere a la cobertura de los riesgos sociales del sistema de pensiones en el ámbito de la sociedad civil y en el de las Fuerzas Armadas y de Orden. Se ha manejado un concepto de cobertura que a lo menos apunte a posibilitar el consumo y aliviar la pobreza en casos de vejez, invalidez y sobrevivencia y cuyo objetivo esencial es garantizar un ingreso que permita a las personas mantener un estándar de vida similar entre la etapa laboral activa y el período de jubilación. Este objetivo de cobertura se cumple de manera muy limitada en lo que atañe a la sociedad civil. Se da una inequidad en la cobertura. La gran mayoría de las pensiones son bajas lo que hace inviable que los pensionados y pensionadas conserven un nivel de vida similar al que tenían en su etapa activa y esto perjudica especialmente a las mujeres.

Como las mujeres deben pensionarse a los 60 años y su esperanza de vida es mayor, sus pensiones son generalmente menores que las de los varones, pues tienen menor tiempo para acumular fondos y al suponerseles mayor longevidad, por naturaleza y por pensionarse a edad menor que el hombre, los fondos de pensiones (con los que financiará la pensión) se distribuyen en un período de tiempo más largo, resultando más baja cada anualidad y mensualidad de la pensión, y menor por tanto también la tasa de sustitución. Por lo anterior no extraña que una elevada proporción de mujeres, mayor que la de los varones, requerirá de la Pensión Mínima. Y considerando que el requisito de acceso a esta garantía estatal, de al menos 20 años de cotizaciones o servicios computables, es por lo expuesto mayor para las mujeres, tendremos que también un alto número, más elevado que el de los varones, sólo tendrá derecho a la todavía más insuficiente pensión asistencial.

En cuanto a la protección de la vejez, el Sistema menoscaba abiertamente a la mujer, porque en el cálculo de este tipo de pensión se considera la expectativa de vida, donde estadísticamente es mayor la de la mujer, con lo que si un hombre y una mujer se pensionan por vejez a la misma edad y con igual saldo en su Cuenta de Capitalización Individual, la mujer recibirá una menor pensión ya que los fondos se deben proyectar en su duración en un mayor período de tiempo.

En el Sistema resultan lesionadas las mujeres, ya que por lo general sus rentas son más bajas dándose diferencias entre los ingresos imponibles de hombres y mujeres y efectúan por lo tanto menores aportes; además, el tiempo de capitalización termina 5 años antes que el del hombre, y tiene mayor expectativa de vida que éste. A lo anterior hay que agregar la desventaja de que las mujeres tienen más altos índices de desempleos que los hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- D.L. 3.500, sobre el nuevo sistema de pensiones, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Ley 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- D.S. 109 sobre calificación y evaluación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley 18.948. Orgánica Constitucional de las FFAA, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Ley 18.961, Orgánica Constitucional de Carabineros, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

SISTEMA DE PENSIONES

UNIDAD Nº 3

El sistema de pensiones solidarias



Introducción

Se está trasponiendo el umbral de la última unidad del curso. Y el primer desafío a enfrentar es despejar diferencias entre el sistema emanado del D.L. 3.500 y el Sistema de Pensiones Solidarias proveniente de la Ley N° 20.255. Se ha visto en el curso que el primer sistema surge a partir de mayo del 1981 y bajo el predominio de una doctrina pro mercado en los ámbitos de ahorro previsional y seguros de salud de la seguridad social, y que se instauró mediante el D.L. referido un nuevo diseño para el Sistema de Pensiones. Este se basó en el mecanismo de Capitalización Individual con contribución definida y obligatoria para los trabajadores independientes en calidad de nuevos afiliados, con excepción de Carabineros y las Fuerzas Armadas. Cajas de la Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros (CAPRADENA y DIPRECA) no fueron incluidas en la Reforma de 1981 y hasta la fecha tienen un régimen financiado en un 91% por el Estado y el 9% restante por imposiciones provenientes del personal activo. Para los afiliados del sistema privado se establece un 10% de la remuneración imponible que se destina a la cuenta de capitalización individual, más una cotización que cubre el seguro de invalidez y sobrevivencia y una comisión para la entidad privada que administra los fondos previsionales, las AFP, que constituidas como sociedades anónimas, están sujetas a una regulación por parte del Estado. También previamente se ha abordado de manera sucinta la reforma previsional del 2008 que estableció un Sistema de Pensiones Solidarias integrado al régimen de capitalización individual, que otorga beneficios de vejez e invalidez. Se instituye la Pensión Básica Solidaria (PBS) que el beneficio que pueden acceder personas que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional y el Aporte Previsional Solidario (APS). El APS es un monto mensual que complementa las pensiones autofinanciadas inferiores a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS). Estos dos sistemas reseñados serán contrastados en función del criterio de la equidad. Y, finalmente, en la última parte de la Unidad se expondrá in extenso las pensiones que otorga el Sistema de Pensiones Solidarias.

Ideas Fuerza

- El Sistema de Pensiones Solidarias establece un contrato social con la previsión en Chile y abre la posibilidad de transitar por una vida más digna en la vejez.
- Es necesario examinar las AFP en términos de eficiencia y justicia social en relación a los beneficios entregados y los montos de pensiones otorgados y también desde la percepción de la ciudadanía respecto a la legitimidad del sistema.
- La reforma previsional del 2008 incluyó diversas medidas para corregir desigualdades e iniquidades ente hombres y mujeres, originadas en el sistema previsional o como consecuencia de la estructura del mercado de trabajo, posibilitando por aquellas vías, que las mujeres accedan a una mejor pensión.

DIFERENCIACIÓN ENTRE SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL (DL3.500) Y EL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS

24. EL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL O PILAR CONTRIBUTIVO O DE AHORRO OBLIGATORIO

Este pilar en cuestión del sistema chileno de pensiones, referido al ahorro obligatorio, se estableció en el DL 3.500, de 1980, y está basado en la capitalización individual. La afiliación y cotización en el sistema es obligatoria para trabajadores dependientes y voluntaria para los independientes¹⁹ y para las personas que sin recibir una remuneración o renta decidan cotizar, las que se denominan “afiliados voluntarios”. Este Pilar tiene por objetivo fundamental contribuir a un estándar de vida adecuado para los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que éste se acerque razonablemente a aquél que tenían durante su vida activa.

24.1 Bases del sistema de capitalización o pilar contributivo

Las principales bases de este pilar contributivo son:

i. Capitalización Individual: El Sistema de Pensiones está basado en la capitalización individual. Cada afiliado posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad de las inversiones que las Administradoras realizan con los recursos de los Fondos. Al término de la vida activa, este capital le es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión. La cuantía de las pensiones dependerá del monto del ahorro, con lo que se logra una relación directa entre el esfuerzo personal y la pensión que se obtenga.

ii. Obligtoriedad de Contribuir: La afiliación al Sistema de Pensiones de Capitalización Individual es obligatoria para todos los trabajadores dependientes que inician su vida laboral y optativa para los trabajadores que se encontraban en el sistema de reparto al momento de implementarse el cambio al sistema de AFP. Para los trabajadores independientes la afiliación es de carácter voluntario; sin embargo, en forma consistente con el aumento de cobertura que implica la introducción del nuevo Sistema de Pensiones Solidarias, la reforma previsional del año 2008 obliga a los trabajadores independientes que perciben ingresos sujetos al impuesto a la renta, a realizar aportes al sistema obligatorio sobre la base de sus ingresos anuales. La introducción de esta obligtoriedad será gradual, comenzando con un período informativo de tres años, seguido por otro período de tres

años durante los cuales se realizarán aportes previsionales con cargo a las retenciones de impuesto adeudadas a los trabajadores, a menos que éstos manifiesten de manera explícita su deseo de no aportar. En otras palabras, durante este período, la opción por defecto será aportar al sistema, lo cual permite mantener el carácter voluntario del aporte pero obligando al afiliado a tomar una decisión activa.

iii. Administración Privada de los Fondos: El Sistema de Pensiones está administrado por entidades privadas, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Estas instituciones son sociedades anónimas, cuyo objeto exclusivo es la administración de distintos Fondos de Pensiones y el desarrollo de otras actividades estrictamente relacionadas con el giro previsional, además de otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley. Las Administradoras recaudan las cotizaciones previsionales, las depositan en la cuenta personal de cada afiliado e invierten los recursos, para otorgar posteriormente los beneficios que correspondan. Adicionalmente, contratan en forma conjunta, a través de una licitación, un seguro para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia que generen sus afiliados.

Por su gestión de administración de Fondos de Pensiones, las AFP tienen derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones de cargo de los afiliados. Las comisiones son fijadas libremente por cada Administradora, con carácter uniforme para todos sus afiliados.

iv. Asignación de afiliados nuevos a AFP de menor costo: La ley de reforma previsional del año 2008 establece que los trabajadores que inician labores serán asignados como afiliados a la AFP que ofrezca la menor comisión por depósito de cotizaciones. La entidad a la que deberán afiliarse estos trabajadores será asignada mediante un proceso de licitación. En cada licitación se adjudicará el servicio a la entidad que ofrezca cobrar la menor comisión por depósito de cotizaciones periódicas durante el período licitado, a los trabajadores cotizantes dependientes, cotizantes independientes y cotizantes voluntarios

v. Libertad de traspasos entre AFP y elección de Fondo: El trabajador puede cambiarse de Administradora cuando lo estime conveniente, con excepción de quienes hayan sido asignados a la AFP de menor costo como nuevos afiliados del sistema, los que podrán cambiarse de Administradora cuando cumplan el período de permanencia mínima en la adjudicataria o cuando ésta se encuentre en alguna de las situaciones que la ley establece como cláusulas de salida. El trabajador también puede elegir libremente el tipo de Fondo de Pensiones donde efectuar su ahorro previsional, con algunas limitaciones para optar por Fondos de mayor riesgo relativo en el caso de

afiliados próximos a pensionarse y pensionados.

Supervisión: El Estado cumple la función de reglamentar y regular el funcionamiento del Sistema de Pensiones en su conjunto, tanto a proveedores públicos como privados, a través de la Superintendencia de Pensiones.

25. EL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS O PILAR NO CONTRIBUTIVO

Una de las principales modificaciones introducidas al Sistema de Pensiones chileno, a través de la Ley N° 20.255, sobre Reforma Previsional, es el reforzamiento del pilar social a través de la creación del nuevo Pilar Solidario o Público, denominado Sistema de Pensiones Solidarias. Previo a la puesta en marcha de la Reforma, el primer pilar estaba compuesto por los beneficios de la Pensión Mínima Garantizada por el Estado (PMGE) y las Pensiones Asistenciales (PASIS).

El Pilar Solidario, es sin duda un componente fundamental del sistema de pensiones chileno, tanto en términos de su cobertura, como también en cuanto a la certidumbre que entrega a la población en edad de retiro de poder contar con una forma de protección en la vejez

25.1 Bases del sistema de pensiones solidarias

Las principales bases de este pilar solidario son:

i. Prevención de la pobreza: Uno de los objetos principales del pilar solidario o público es la prevención de la pobreza en la tercera edad o en caso de invalidez. Este Pilar Solidario toma en consideración el que aun cuando se hagan esfuerzos importantes por aumentar la cobertura del pilar contributivo de capitalización individual de pensiones, igualmente se estima que en el futuro un grupo de la población que al final de su vida laboral o ante eventos de invalidez, requerirían del apoyo estatal para prevenir el riesgo de pobreza. De esta manera este pilar actúa como un seguro que reduce la incertidumbre para un grupo significativo de la población.

ii. Solidaridad: El financiamiento de las prestaciones otorgadas por el pilar solidario provienen de ingresos generales de la Nación, lo cual convierte el beneficio en uno de carácter solidario, considerando especialmente que éste es focalizado en grupos de menores ingresos.

iii. Incentivos a la contribución: Si bien el objetivo primordial del establecimiento del pilar solidario fue el reducir el riesgo de pobreza en la población adulta o inválida, siempre se tuvo presente que debían preservarse los incentivos a la contribución en el pilar de capitalización individual, durante la etapa

activa de los trabajadores.

iv. Sustentabilidad fiscal: Otro elemento básico que sostiene el establecimiento del pilar solidario del sistema de pensiones chileno es la sustentabilidad fiscal de los beneficios otorgados. Una premisa importante de la Reforma Previsional fue el establecer beneficios sostenibles en el tiempo, cuyo financiamiento sea posible de mantener en el largo plazo. Entre las medidas que se adoptaron para lograr la sustentabilidad financiera de los beneficios, está la focalización de la cobertura del pilar solidario en el 60% más pobre de la población y la gradualidad en la cobertura y en el monto de los beneficios.

Vistas las bases de los dos sistemas fluyen algunos lineamientos que marcan diferencia entre uno y otro: por un lado, los principales lineamientos del primero tienen que ver con la capitalización individual y la administración privada lo que refleja una visión individualista del hombre que se expresa en la supresión casi de todo elemento de solidaridad que se expresa en que hay una equivalencia directa entre aportes y beneficios. Equivalencia que se grafica no sólo en el cálculo de las pensiones sino también en la propiedad del afiliado sobre sus aportes, Y, por otro lado, los principales lineamientos del segundo están ligados a aportes colectivo proveniente de los impuestos y administración del Estado lo que denota una visión que releva la solidaridad social y la preocupación por la suficiencia de las prestaciones.

Cabe señalar que desde principios de esta década, comenzó a formarse un consenso en torno a la necesidad de reformar el sistema de pensiones, debido a su limitada capacidad de cumplir estándar de vida similar entre la etapa laboral activa y la etapa pasiva y prevenir la existencia de pobreza en la tercera edad.

Los principales elementos de dicho diagnóstico pueden resumirse como sigue:

- Gran parte de los individuos presenta una baja densidad de aportes al sistema de ahorro obligatorio, implicando niveles de ahorro insuficiente para la vejez.

- Los niveles de ahorro voluntario aparecían como insuficientes, especialmente entre los trabajadores de ingresos medios y bajos, para quienes el sistema de exenciones tributarias no representaba incentivo suficiente.

- Existen importantes asimetrías de género, originadas no solamente por las diferencias en la participación e inserción en el mercado laboral, sino también asociadas a elementos propios del diseño del sistema previsional.

Tal vez la diferencia central que asoma entre el sistema originado en el DL 3.500 y la Ley 20.255 del sistema de pensiones solidarias es que el segundo introduce un factor de equidad, más bien ausente en el primero.

Es necesario hacer un paréntesis y consignar que el sistema de pensiones solidarias beneficia no sólo a aquellos sectores vulnerables sin capacidad de ahorro –pilar no contributivo- que reciben en justicia la Pensión Básica Solidaria de Vejez y Pensión

Básica Solidaria de Invalidez sino que también abarca a aquellos que contribuyen con una pensión autofinanciada –pilar contributivo-, pero tienen ahorros previsionales insuficientes se les entrega como un complemento el Aporte Previsional Solidario de Vejez y Aporte Previsional de Invalidez. Entonces, el Sistema de Pensiones Solidarias cubre no sólo el pilar no contributivo sino que integra el pilar contributivo obligatorio. Definitivamente, el Sistema de Pensiones Solidarias queda integrado al régimen de capitalización individual al otorgar los beneficios señalados de vejez e invalidez.

Ahora, cerrando el paréntesis, es posible retomar lo planteado en relación que la gran diferencia entre ambos sistemas radica en un contrapunto de inequidad y equidad. A continuación se verá la diferencia entre ambos sistemas en ese contrapunto y cómo el Sistema de Pensiones Solidarias marca una diferencia al introducir elementos de equidad para el sistema global. A continuación se examinan algunos de esos elementos, poniendo énfasis en la equidad de género:

1.- Equidad de Género

La Reforma puso especial atención en introducir medidas que pudieran mejorar la igualdad entre hombres y mujeres en el sistema previsional. En general, las mujeres tienden a i) presentar largos períodos sin realizar aportes, generalmente asociados a responsabilidades de cuidado de niños u otros familiares dependientes; ii) insertarse en el mercado del trabajo en ocupaciones con menores niveles de remuneración (en relación a hombres con similares características educacionales); iii) jubilarse antes y iv) vivir hasta edades más avanzadas. Todos estos elementos combinados con un esquema previsional que no incluye redistribución por sexo en la etapa de retiro (debido al uso de tablas diferenciadas por sexo en las distintas modalidades de pensión), implican diferencias significativas en la distribución de beneficios por género.

Por otro lado, el diseño de los beneficios de vejez e invalidez bajo el sistema de AFP heredó varios elementos de asimetría por género de los esquemas previos: las mujeres sólo generan beneficios de sobrevivencia en etapa activa a sus cónyuges (o al padre de sus hijos) en caso de que estos sean inválidos. Ello implica que tienen derecho a menores beneficios bajo el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), a pesar de pagar la misma prima que los hombres. Por otro lado, al momento de jubilarse, no se requiere a las mujeres reservar fondos para el financiamiento de pensiones de sobrevivencia a sus cónyuges.

Adicionalmente, las tablas de mortalidad utilizadas en el cálculo de beneficios bajo la modalidad de retiro programado son diferenciadas por sexo (lo cual es razonable, al tratarse de un esquema de autoseguro) y las compañías de seguros de vida están autorizadas a ofrecer ofertas diferenciadas a hombres y mujeres

(el sexo forma parte de la información anónima a que tienen acceso los oferentes en el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión).

Introducción del Nuevo Pilar Solidario

Para enfrentar las diferencias expuestas, la Reforma considera una serie de medidas, de las cuales una de las más importantes es la Introducción del Nuevo Pilar Solidario el cual, por diseño, tiende a beneficiar mayormente a las mujeres, dado que estas son más propensas a ser elegibles para los beneficios del mismo. Al mismo tiempo, los beneficios del NPS son vitalicios y el diseño es el mismo para hombres y mujeres, lo cual tiende a reducir las diferencias originadas en la mayor longevidad femenina.

Esta Reforma Previsional, establece un conjunto de medidas, destinadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres dentro del sistema. De esta forma, se reconoce el derecho a que se otorguen los mismos beneficios a trabajadoras y trabajadores que, en igualdad de condiciones, hayan realizado un esfuerzo contributivo equivalente.

De la descripción de dichas medidas, que ahora se verá, es posible desprender que definitivamente, hay un avance de equidad las mujeres del Sistema de Pensiones Solidarias.

- Acceso Preferencial de la Mujer al Sistema de Pensiones Solidarias

Una de las novedades importantes de la Reforma, es que el Sistema de Pensiones Solidarias, no considera requisitos de número de cotizaciones, eliminado de esta manera las barreras que limitaban su acceso, y entregando además mayores aportes a las personas con menores contribuciones al Sistema de Capitalización Individual.

De acuerdo a nuestra estructura social y familiar resulta evidente que, por razones de cuidado del hogar y de la familia, y debido al funcionamiento del mercado del trabajo, una gran cantidad de mujeres en nuestro país, se encuentran en una posición de disparidad respecto de los hombres, en cuanto a sus posibilidades de acceder a pensiones dignas, en consideración a sus respectivas contribuciones dentro del sistema antiguo de capitalización.

En ese sentido, por ejemplo, esta Reforma ha eliminado el requisito de los 240 meses de cotizaciones, necesario para acceder a las Pensiones Mínimas Garantizadas por el Estado, lo cual provocaba una enorme discriminación a aquellas mujeres que realizaban labores eventuales o de temporada.

Así, diversos estudios han estimado que más de un 60% de las personas que accedan a la Pensión Básica Solidaria, serán mujeres. Es decir, serán beneficiarias preferenciales.

Para determinar a qué tipo de beneficios podrán acceder las mujeres dentro de este nuevo Sistema, habrá que distinguir según su clase, situación o actividad que

desarrollen. A saber:

A.- Mujeres sin Trabajo Remunerado.

Se entiende que las mujeres sin trabajo remunerado, que se encuentren dentro de la población de menores ingresos y que no hayan cotizado en el sistema de pensiones, serán las principales beneficiarias de la Pensión Básica Solidaria de Vejez. En ese sentido por ejemplo, se contempla el pago de un bono por cada hijo nacido vivo –el que será analizado con más detención con posterioridad- para aumentar su pensión a partir de los 65 años de edad.

Además, se establece que, en caso de divorcio del matrimonio, se podrán dividir los fondos que existan en la cuenta de capitalización individual para pensión de uno de los cónyuges, cuando el juez considere que hubo menoscabo económico del otro de los cónyuges. Este monto de compensación no podrá ser mayor al 50% de lo acumulado en dicha cuenta, exclusivamente durante la unión matrimonial

Bajo el antiguo régimen, las personas que realizaban actividades no remuneradas, como las dueñas de casa o los estudiantes, no podían cotizar para su previsión en una AFP. Ahora, para solucionar esta situación, se ha creado la figura del afiliado voluntario, quien podrá cotizar en una cuenta de capitalización individual, a pesar de no estar ejerciendo actividades remuneradas, accediendo así a las pensiones correspondientes por vejez, invalidez, enfermedad y sobrevivencia. En este último caso, deben haber cotizado al menos, el mes anterior al siniestro. Además, se permite que un tercero cotice por el afiliado voluntario (por ejemplo, el cónyuge, el padre o la madre). Dicha cotización no podrá ser inferior a un ingreso mínimo, pudiendo cotizar con la periodicidad que deseen. Por último, estos afiliados voluntarios, tendrán acceso al Sistema de Pensiones Solidarias, cumpliendo con los mismos requisitos que los demás afiliados al sistema.

B.- Mujeres con Trabajo Remunerado.

Se establece que aquellas mujeres que cotizaron y reciben una pensión inferior a la Pensión Máxima con Aporte Solidario -analizada anteriormente- recibirán un aporte estatal, lo que les permitirá aumentar su pensión.

Al igual que en el caso anterior, las mujeres con trabajo remunerado, también tendrán derecho al pago del bono por hijo nacido vivo, para los efectos de aumentar su pensión a partir de los 65 años.

Respecto del denominado Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, esta Reforma ha entendido, que bajo el anterior régimen, las mujeres pagaban un mayor valor del que les correspondería de acuerdo a su siniestralidad, por la prima de dicho seguro. Ese mayor valor, ahora se les devolverá, depositándolo en su cuenta individual en forma de cotización, mejorando de esta manera el monto de su pensión final. Además,

se incluye como beneficiario de la pensión de sobrevivencia de la mujer, a su cónyuge y al padre de los hijos de filiación no matrimonial, que viva a sus expensas.

Otro beneficio importante, se refiere a la eliminación de las *comisiones fijas*, las cuales corresponden a una de las modalidades de cobro de administración, que realizan las AFP. Se estima que la eliminación de este cobro, significará un aumento en los ahorros previsionales y, por tanto, en la pensión. Esta modificación permite, a su vez, que los afiliados puedan comparar mejor las comisiones que cobran las distintas AFP.

Mención aparte merecen las trabajadoras de casa particular, quienes a partir de ahora, contarán con un ingreso mínimo imponible, idéntico al ingreso mínimo nacional. Esto obviamente, les permitirá aumentar el monto de su cuenta y así mejorar su pensión final. Esta modificación se aplicará en forma gradual, hasta que dicho ingreso mínimo imponible, llegue a ser equivalente al 100% del ingreso mínimo nacional.

C.- Mujeres Temporeras.

Finalmente podemos destacar que aquellas mujeres que se encuentren en una situación laboral eminentemente estacional y con ingresos fluctuantes, igualmente se verán beneficiadas tanto con la Pensión Básica Solidaria de Vejez como con el Aporte Previsional Solidario de Vejez. Más allá de otros beneficios, como el bono por cada hijo nacido vivo.

- Bonificación por cada Hijo Nacido Vivo

La Reforma Previsional incorpora un importante beneficio que se otorgará a todas las mujeres, hayan o no contribuido al sistema de pensiones durante su vida activa, que incrementará su pensión, a través del otorgamiento de un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado, y que consiste en un aporte estatal equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales, correspondiente a aquél fijado para los trabajadores mayores de 18 años, y que se encuentre vigente durante el mes de nacimiento del hijo. Según lo dispone expresamente el inc. 2º del artículo 75 de la Ley, al monto total de cada una de las bonificaciones resultantes, de acuerdo al procedimiento señalado, se le aplicará una tasa de rentabilidad por cada mes completo, contado desde el mes del nacimiento del respectivo hijo y hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años de edad

El fundamento o espíritu de la incorporación de este bono, constituye un expreso reconocimiento de la sociedad a la maternidad, como una responsabilidad social.

Como características de este beneficio, se puede enunciar las siguientes:

a) Se otorga una bonificación monetaria de cargo fiscal, por cada hijo nacido vivo.

Tienen derecho a esta bonificación, tanto la madre biológica como la adoptante, por sus hijos adoptivos;

b) Este bono se otorgará a los 65 años de edad de la beneficiaria, e incrementará el

monto de la pensión base;

c) Tienen derecho a este beneficio las mujeres que se pensionen desde el 1º de julio de 2009 y también por los hijos nacidos con anterioridad a esa fecha;

d) Las mujeres que se encuentren pensionadas antes del 1º de julio de 2009 no se verán beneficiadas con este bono;

e) No se requiere pertenecer al 60% más pobre de la población, para acceder a esta bonificación, pues tiene carácter universal.

De acuerdo al título II, Párrafo Primero, de la Ley que rige esta materia, son beneficiarias de este bono, las mujeres que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

a) La mujer afiliada al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500.

b) La mujer beneficiaria de una Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV).

c) La mujer beneficiaria de una pensión de vejez o invalidez del Decreto Ley N° 3.500.

d) La mujer que sin ser afiliada a un régimen previsional, perciba una pensión de sobrevivencia en el sistema del Decreto Ley N° 3.500.

e) La mujer que sin ser afiliada a un régimen previsional, perciba una pensión de sobrevivencia en el actual INP.

Además cabe destacar que, según la ley, los requisitos para acceder al Bono por Hijo Nacido Vivo, son los siguientes:

a) Haber cumplido 65 años de edad.

b) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a 20 años continuos o discontinuos, contados desde que la peticionaria haya cumplido veinte años de edad; y, en todo caso, por un lapso no inferior a cuatro años de residencia en los últimos 5 años anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud para impetrar este beneficio.

Para los chilenos carentes de recursos, que son aquellas personas que determine el respectivo reglamento como tales, de acuerdo a su precariedad económica, se contará el lapso de tiempo de 20 años de residencia en territorio chileno continuos o discontinuos, desde la fecha de su nacimiento.

Otras situaciones que se deben considerar en el cómputo para la exigencia de los 20 años de residencia en territorio chileno continuos o discontinuos, son el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de exilio político, para las personas comprendidas en el artículo 2º de la Ley N° 18.994 registradas en la Oficina Nacional de Retorno y el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile.

c) Que la peticionaria se encuentre afiliada al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500; que sea beneficiaria de una PBS de vejez; que sin ser afiliada a un régimen previsional, perciba una pensión de sobrevivencia. En este último caso, dicha pensión puede originarse en el sistema del Decreto Ley N° 3.500 o ser otorgada por el INP.

d) Que la mujer se pensione a contar del 1º de julio de 2009.

Por último, en relación a la rentabilidad que se aplica a este bono, más allá de lo señalado por los artículos 75 y siguientes de la Ley -ya analizados-, cabe agregar que:

a) Para las madres de hijos nacidos antes de la vigencia de la ley en esta materia, esto es, antes del 1º de julio de 2009, la rentabilidad se aplicará desde la vigencia de este beneficio.

b) Para las mujeres que tienen cuenta de capitalización individual, este bono monetario será depositado en su cuenta de capitalización individual, en el mes siguiente a aquél en que cumpla los 65 años de edad, formando parte del saldo para el cálculo de su pensión.

c) En el caso de las mujeres beneficiarias de Pensión Básica Solidaria de Vejez, el nuevo Instituto de Previsión Social, les calculará una pensión autofinanciada de referencia, considerando como su saldo la o las bonificaciones por hijo, la que incrementará su PBS.

d) Las mujeres beneficiarias de pensión de sobrevivencia, sin ser afiliada o imponentes de algún régimen previsional, se le calculará una pensión con cargo al bono o bonos, y el monto resultante se suma al Aporte Previsional Solidario que le corresponde.

Dado que Chile está entre los países de la región que exhiben una menor tasa de participación por parte de la fuerza laboral femenina (causada en gran medida por las actividades de cuidado infantil), la introducción del bono es sumamente importante para acercarse a pensiones adecuadas, especialmente para las trabajadoras de bajos ingresos. Pero más allá del beneficio financiero, esta medida es sumamente valorada por la población, como una forma de reconocimiento del valor de la actividad (no-remunerada) de dar a luz y hacerse cargo del cuidado infantil en los primeros meses de vida.

El impacto que el bono implicará para las mujeres chilenas dependerá de una serie de factores, tales como el número de hijos y momento en que se tengan durante la vida, la evolución futura de la rentabilidad del sistema de pensiones y del salario mínimo vigente, y la expectativa de vida de las mujeres al momento de jubilarse.

-Separación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia entre Hombres y Mujeres

Al igual que en la mayor parte del mundo, las mujeres chilenas presentan expectativas de vida superiores a los hombres. En un sistema de capitalización individual, los beneficios son calculados en forma actuarial en función de la esperanza de vida de cada persona al momento de jubilarse. En Chile, dicho cálculo, ya sea que se lleve a cabo por parte de una AFP (retiro programado) o una compañía de seguros de vida (renta vitalicia), se realiza utilizando tablas de diferencias por género. Ello implica que, a igualdad de edad, saldo y grupo familiar, una mujer recibe una pensión menor que un hombre (a cambio de recibirla por un tiempo esperado mayor).

Una forma de compensar esta situación consiste en establecer contratos diferenciados para hombres y mujeres en el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), el cobro de una prima única correspondiente al grupo de mayor costo y el depósito en la cuenta individual del grupo de menor costo (presumiblemente las mujeres) de la diferencia entre la prima única y la prima específica. Una medida de este tipo generaría un ahorro adicional equivalente a la diferencia de primas, con lo cual se espera que las pensiones de las mujeres aumentarían entre 4,4% y 2,5%, para tasas de interés de largo plazo entre 2,5% y 4,5%.

A continuación se ve los lineamientos que establece la ley al respecto.

Se establece que este Seguro de Invalidez Sobrevivencia, creado por el decreto ley nº 3.500, de 1.980, ahora será adjudicado mediante una licitación pública. Este proceso de licitación, será efectuado por las Administradoras de Fondos de Pensiones, en conjunto, y se regirá por las normas establecidas en la ley y en las respectivas Bases de Licitación.

Podrán participar en la licitación del seguro, las Compañías de Seguros de Vida que se encuentren constituidas a la fecha de la licitación. El seguro deberá ser adjudicado a la o las Compañías que presente la mejor oferta económica, pudiendo adjudicarse a más de una Compañía, con el objeto de evitar una concentración excesiva y cubrir la totalidad del riesgo de invalidez y sobrevivencia. Los criterios de adjudicación serán establecidos por norma de carácter general de las Superintendencias de Pensiones y de Valores y Seguros.

Por su parte, la cotización de los afiliados destinada al financiamiento del seguro, expresada como un porcentaje de las remuneraciones y rentas imposables, tendrá el carácter de uniforme para todos los afiliados al Sistema, independientemente de la prima establecida en los contratos que las Administradoras celebren con cada Compañía de Seguros, en el respectivo proceso de licitación. Las Administradoras deberán transferir la cotización destinada al financiamiento del seguro a las Compañías de Seguros adjudicatarias.

En caso de existir una diferencia, en razón del sexo de los afiliados, entre la cotización destinada al financiamiento del seguro y la prima necesaria para financiarlo, las Administradoras deberán enterar la diferencia en cada una de las cuentas de capitalización individual de aquellos afiliados que pagaron una cotización superior a dicha prima.

Por lo tanto, se observa que como resultado de esta separación por género de la licitación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, se aumentarán las contribuciones a las cuentas de capitalización individual de las mujeres. Esto es así porque la mayor esperanza de vida de las mujeres, se traduce en una menor probabilidad de uso del Seguro, razón por la cual, una licitación por separado, debería tener como efecto, una menor prima para las mujeres. Además –tal como se dijera más atrás-, la diferencia entre las primas que den pagar los hombres y las mujeres, como resultado de la licitación, se integrará a las cuentas de capitalización de esta última, mejorando así de manera importante sus pensiones.

Asimismo, se incluirá al cónyuge hombre como beneficiario de las pensiones de sobrevivencia generadas por la mujer y, en caso de divorcio o nulidad, se autorizará la división del saldo acumulado en las cuentas individuales de cada cónyuge.

En definitiva, que todas se concluye que estas medidas facilitarán que, a igual edad e igual saldo en la cuenta de capitalización, las pensiones de las mujeres a la de los hombres.

2.- Compensación económica en caso de divorcio o anulación

Adicionalmente, la Reforma introduce el concepto legal de compensación económica previsional en caso de divorcio o anulación del vínculo matrimonial. Bajo esta figura, un juez puede instruir, si considera necesario, la transferencia de fondos previsionales entre las cuentas individuales, como una forma de compensación económica hacia aquella parte que haya sufrido un menoscabo durante el período de matrimonio. Dicha transferencia no podrá exceder el 50% de los recursos acumulados por el cónyuge que debe compensar durante el período en que estuvieron casados.

La propuesta de división de saldo en caso de divorcio o nulidad puede en principio afectar distintos aspectos del sistema previsional, como son las pensiones de hombres y mujeres, los beneficios del Pilar Solidario e incluso el costo del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

Su impacto de largo plazo, sin embargo, es de naturaleza incierta debido a los importantes cambios que se han venido dando en la sociedad chilena en materia de matrimonios, nulidades y, más recientemente, divorcios.

Cabe señalar que en caso de que ambos cónyuges sean potenciales beneficiarios de PBS o APS, la mayor pensión autofinanciada elevaría la pensión base del

cónyuge beneficiado, reduciendo en cierta medida el subsidio del Estado y a la inversa el cónyuge que cedería parte de su saldo podría ser elegible para un subsidio mayor por concepto de Aporte Previsional Solidario. Por último, y dependiendo de la frecuencia y magnitud de las transferencias de saldo entre cónyuges divorciados o anulados, el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia podría verse impactado en la medida en que los hombres (los más probables transfirientes de saldo en la actualidad) son al mismo tiempo quienes presentan una mayor tasa de siniestralidad. La transferencia parte de su saldo podría implicar mayores aportes por parte de las compañías de seguro encargadas de cubrir estos siniestros, lo cual se vería sólo parcialmente compensado por los menores aportes a ser realizados a las mujeres que se invaliden o fallezcan estando cubiertas por el Seguro. Desde la óptica de las pensiones, el efecto de esta medida beneficiará al cónyuge que haya experimentado un menor aumento de su saldo ahorrado durante el período que duró el matrimonio. Como se puede colegir, el impacto se torna más relevante mientras mayor sea la diferencia en el nivel de ingresos entre los cónyuges y mayor sea la duración de la relación.

3.- Pensiones de sobrevivencia para viudos no inválidos

Una de las principales asimetrías que prevalecen en el sistema de AFP es la imposibilidad de generar pensiones de sobrevivencia a los viudos, a menos que estos estén inválidos. Dado el creciente rol de las mujeres como perceptoras de ingresos en los hogares pluriparentales, se consideró fundamental proteger a estas familias ante la posibilidad de perder los ingresos provenientes de su trabajo o sus pensiones.

En este sentido, la Reforma requiere que al momento de jubilarse, se haga una reserva para financiar posibles beneficios de sobrevivencia a los cónyuges sobrevivientes hombres. Asimismo, tanto hombres como mujeres están cubiertos por la componente de sobrevivencia del SIS. En el primer caso – cálculo de la jubilación – la inclusión de los viudos tenderá a disminuir el monto mensual de la pensión de la mujer que se jubila a cambio de la mayor cobertura ofrecida. En el segundo caso, la cobertura adicional es financiada por la prima del SIS correspondiente a las mujeres del sistema.

Las medidas descritas en esta subsección se hacen cargo de la mayor parte de los elementos de diseño del sistema previsional que pueden ser considerados para aumentar la equidad entre hombres y mujeres. Es claro, sin embargo, que las desigualdades persistirán, asociadas fundamentalmente a factores culturales que afectan la distribución de las labores del hogar y las distorsiones que ocurren en el mercado laboral a través de las elecciones ocupacionales y

la discriminación salarial. Estos factores difícilmente pueden ser corregidos a través de una Reforma Previsional.

4.- Relevar el factor solidario en las pensiones

La Ley N° 20.255 introduce instrumentos previsionales que buscan que los trabajadores, dependientes e independientes, maximicen sus posibilidades de ahorro, con el fin de obtener pensiones suficientes para cubrir sus necesidades, y en caso de insuficiencia, el Estado asegurará una pensión básica y digna

El rol del Estado es garantizar la obtención de las mejores pensiones, ya sea por vejez, invalidez o sobrevivencia. Este rol de garantía se materializa desde la entrada en vigencia de la Ley N° 20.255 en la prestación de un sistema de Pensiones Básicas Solidarias y Aportes Previsionales Solidarios.

En las Pensiones Básicas Solidarias se aseguran ingresos en la etapa de retiro: por vejez o invalidez, y de sobrevivencia, a quienes no puedan financiárselas.

El financiamiento de estas pensiones será por recursos fiscales. El Estado asegurará una Pensión Básica Solidaria para aquellas personas que carezcan de pensiones autofinanciadas; por medio de la Ley N° 20.255 se reestructura el Antiguo Pilar Solidario, Garantía Estatal y Pensiones Asistenciales, otorgando prestaciones no contributivas para quienes no puedan financiarlas. Se presenta la Pensión Básica Solidaria como un derecho al que pueden acceder las personas que cumplan los requisitos de residencia, edad y principalmente de focalización social del beneficio. La eliminación de las pensiones asistenciales, significan un importante cambio, al pasar desde un aporte puramente asistencialista a la cobertura real de las necesidades en tiempo de retiro o sobrevivencia por medio de una pensión.

En lo que respecta al Aporte Previsional Solidario, junto con una mejora real en los montos de pensiones, se produce un estímulo significativo al ahorro. Los cotizantes de bajos ingresos, a diferencia de lo requerido para obtener las garantías existentes con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 20.255, no sólo deberán cumplir con las 240 cotizaciones mínimas para acceder a la garantía estatal, sino que tendrán el estímulo de acumular la mayor cantidad de ahorros previsionales, ya que se verán beneficiados con un mayor Complemento Solidario.

5- Trabajadores independientes.

Uno de los cambios más trascendentes que incorpora la reforma, es la obligatoriedad de afiliación y cotización de los trabajadores independientes que perciban rentas afectas al impuesto de segunda categoría. Esta incorporación se hace dentro del régimen general, constituido por la Capitalización Individual regulada por el D.L N° 3.500.

Por medio de este instrumento se busca aumentar directamente la densidad de las cotizaciones, al incorporar un número relevante de trabajadores que ahora estarán obligados a cotizar por las rentas que efectivamente perciban, y no sujeto a la voluntariedad existente en tiempos anteriores a la reforma en los que cotizaban por las rentas que declaraban..

Lo anterior se explica, debido a que en un sistema de pensiones de ahorro, como el vigente en Chile, debe existir una correspondencia entre los montos percibidos y cotizados y las pensiones esperadas, lo que no se lograba con la normativa anterior a la Ley N° 20.255.

La Ley N° 20.255 busca incorporarlos y formalizar previsionalmente sus actividades. Si bien el Estado debe garantizar el acceso a pensiones básicas, además tiene por objetivo estimular las cotizaciones para disminuir el costo fiscal final del sistema previsional de pensiones.

La obligatoriedad de cotizar para los trabajadores independientes será gradual; en el intertanto se verá complementado con una fuerte campaña de educación con el fin informar a los cotizantes sobre los beneficios de la adscripción al sistema de Pensiones.

La determinación de qué trabajadores deberán cotizar, como se indicó anteriormente, es de carácter artificial e inadecuada ya que realiza una distinción respecto de la forma de tributación de las rentas que perciben, y no en atención a la realización de una actividad por cuenta propia, lo que producirá que un grupo de personas quede fuera de la reforma debido a que el legislador estimó que circunscribir la obligatoriedad de cotizar sólo a trabajadores formales, y dentro de estos, los que tiene rentas afectas al impuesto de segunda categoría, facilitaría el entrecruzamiento de información tendiente al cumplimiento satisfactorio de la obligación de cotizar, sin atender a los principios y estudios que informaban la reforma previsional. Esta distorsión deberá ser corregida por las modificaciones legales que incluyan al grupo excluido.

6.- Subsidio al empleo joven.

El subsidio previsional al empleo joven fomenta trabajos formales, produciendo a su vez la fidelización del trabajador joven al sistema previsional. Esto se logrará a través del acceso a un contrato de trabajo regulado por el Código del ramo, con cotizaciones obligatorias y regulares.

El beneficio que produce esta reforma se traduce en el aumento de los fondos acumulados considerando las rentabilidades proyectadas a largo plazo, mediante la cotización temprana dentro de su vida laboral, lo que determinará una pensión de vejez mayor. Otro punto importante que se debe destacar, es el subsidio a la contratación de trabajadores jóvenes que se materializa por un subsidio directo al empleador con el fin mejorar el nivel de empleo formal.

Sin embargo se observa que las limitaciones de los requisitos de mantención del subsidio respecto del monto de remuneración podrían repercutir en una restricción al aumento de los ingresos, teniendo presente que, por el nivel de rentas, los empleadores que utilicen estos beneficios serán pequeñas y medianas empresas. Esto se expresará en el límite en las remuneraciones que determinarán los empleadores a fin de mantener el subsidio.

7. - Ahorro previsional voluntario y Ahorro previsional voluntario colectivo.

El ahorro previsional voluntario es un instrumento particularmente apropiado para que los trabajadores que lo requieran compensen los efectos de un insuficiente monto de ahorro previsional obligatorio. Además, permite a las personas que tienen remuneraciones por sobre el tope imponible financiar pensiones que sean razonablemente proporcionales a los ingresos efectivos que tenían en actividad. En todos estos casos existe una alta probabilidad de que la pensión que el afiliado logre autofinanciar con su ahorro previsional obligatorio sea menor a la deseada. Por lo tanto, en las actuales circunstancias, implementar políticas públicas que fomenten el ahorro previsional voluntario no es sólo justificable, sino que, además, parece especialmente importante para evitar problemas de focalización en el funcionamiento del Nuevo Pilar Solidario. Más aún, la tendencia al aumento en la expectativa de vida de la población, y eventuales ciclos de baja rentabilidad de los fondos de capitalización individual, son fenómenos que resaltan el rol que puede jugar el Ahorro Voluntario en la solución del problema de las pensiones.

Por otro lado, la creación del aporte previsional voluntario colectivo es un mecanismo de relevancia para aumentar el monto final de la pensión; sin embargo, es muy probable que deba pasar un tiempo prolongado antes que este mercado se masifique e involucre a un número sustantivo de empleadores y trabajadores, porque a pesar de los beneficios tributarios y la liquidez del instrumento, no se ha observado interés especial de trabajadores y empleadores por aprovechar esta posibilidad; además, la experiencia internacional enseña que la penetración de los planes de

ahorro previsional colectivo es particularmente importante en las empresas medianas y grandes.

Por el contrario, en Chile el empleo se concentra en empresas pequeñas, por lo que se debe esperar a que el propio esfuerzo comercial de las empresas interesadas en ofrecer este tipo de productos ayude a su difusión y a despertar el interés de trabajadores y empleadores.

8. - El afiliado voluntario.

Con esta modificación se permitirá el acceso a las prestaciones de seguridad social de pensiones a aquellas personas naturales que no desarrollen actividades remuneradas, o a aquellos trabajadores por cuenta propia que obtengan rentas distintas de las indicadas en el N° 2 del artículo 42 del D.L. N° 824 de 1974. Esta nueva institución permitirá la afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones y ahorrar para financiar al menos parcialmente una pensión, y así acceder al menos a una pensión autofinanciada con complemento solidario.

9.- Mayor competencia en la industria lo que se traduce en menores comisiones a los afiliados, lo que a su vez redunda en mayor ahorro previsional, lo que finalmente tiene incidencia en la mejora de la pensión

Una de las medidas más importantes para aumentar la competencia en la industria previsional contenida en la reforma es la licitación por precio de un grupo de afiliados. Esta medida además había estado en la discusión de académicos y representantes de la industria incluso antes de la formación del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. La licitación de afiliados apunta directamente a la sensibilidad-precio de la demanda, ya que el grupo de afiliados licitados, se transforma en un grupo de personas que será asignada exclusivamente de acuerdo a precio. Además, la existencia del evento Esta situación es consistente con modelos de oligopolio en que la guerra de precios es resultado (de una estrategia para castigar desviaciones de un acuerdo colusivo) o donde estas guerras surgen como consecuencia de la existencia de costos de cambio por parte de los usuarios.

La licitación hace que potencialmente el resto de los afiliados se interese en comparar los precios entre distintas administradoras.

Estos efectos debieran en principio disminuir las barreras a la entrada e incentivar la competencia entre las firmas. Lo primero, puesto que la firma potencial puede efectivamente alcanzar la escala mínima eficiente sin provocar una guerra comercial basada en estrategias de venta en base a vendedores, y lo segundo, puesto que las firmas actuales por lo menos contarán con una nueva forma de

competir por un nicho del mercado.

Debe notarse que una baja en los precios de las AFP no es el objetivo central, sino que una mejor competencia. En la medida que la licitación cumpla su misión, la mayor competencia podría redundar en una serie de beneficios, como menores precios o mejor calidad de servicio. Todo esto puede verse acompañado de menores márgenes para las firmas, lo que en definitiva implicaría que los afiliados se estarían llevando una mayor parte del excedente de este mercado.

Para mejorar la competencia en otros ámbitos relevantes, la Superintendencia de Pensiones publica cada cuatro meses un indicador de calidad de servicio que se genera a partir de información recogida en sus fiscalizaciones. De esta manera se resuelve en alguna medida la falta de información respecto de esta dimensión que poseen en general los afiliados.

A su vez, respecto a la rentabilidad, la reforma otorga mayor flexibilidad a las AFP, lo que implica una mayor relevancia de la gestión de cada AFP para lograr mejores rentabilidades, mayor potencial de diferenciación y por lo tanto mayor capacidad de competencia en esta materia.

Diseño de la licitación

La medida consiste en asignar a la AFP que ofrezca el menor precio mediante un proceso de licitación a todos los nuevos afiliados que se incorporen al sistema previsional en el transcurso de dos años.

En la licitación, cada firma licitante ofrece un precio, adjudicándose el grupo de afiliados a aquella que presente las menores comisiones. Esta firma deberá mantener el precio de la licitación durante un periodo mínimo, denominado “período de adjudicación”, que se ha establecido como máximo en dos años.

Si bien la licitación se adjudica al precio ofrecido más bajo, esto no quiere decir que se dejen de tener en cuenta otras variables relevantes para la calidad del producto previsional. Por lo pronto, la AFP ganadora de la licitación deberá cumplir con todas las regulaciones que existen en este mercado, entre ellas el requisito de rentabilidad mínima, el encaje, etc. Además, de adjudicarse la licitación a una AFP no constituida en el mercado, esta deberá cumplir los requisitos para formarse como AFP que establece la ley y deberá presentar un prospecto ante la Superintendencia de Pensiones, la que deberá aprobarlo.

Como contraparte los afiliados se comprometen a permanecer en la AFP por un número mínimo de meses desde su incorporación, llamado “plazo de permanencia”, el que no podrá superar los 24 meses. Esta medida busca proteger a la AFP ganadora de la licitación de una posible guerra comercial. Sin perjuicio de lo anterior, los afiliados licitados podrán cambiar de AFP antes de cumplirse el plazo de permanencia si esta no cumple con los requisitos de rentabilidad mínima, patrimonio mínimo, es declarada en estado de notoria insolvencia o

quiebra o se encuentra en proceso de liquidación. Además, los afiliados pueden cambiarse a una AFP que cobre una comisión más barata que la licitada durante dos meses consecutivos. Asimismo, para resguardar el interés patrimonial de los afiliados, se ha establecido que durante el período de permanencia los afiliados podrán cambiarse a una AFP que obtenga una mayor rentabilidad, tal que sea suficiente para compensar el mayor costo cobrado por esa AFP.

También, con el objeto de evitar posibles resultados adversos de la licitación, la medida contempla que las administradoras que participan en la licitación deben ofrecer una comisión más baja que la menor comisión vigente en el mercado. Además, se ha establecido que el precio adjudicado en la licitación no puede ser modificado al alza durante el “período de adjudicación”.

Respecto al nivel de precios que la AFP licitada puede cobrar a sus afiliados no licitados, es importante señalar que al igual que en la situación actual, no se permitirá a las AFP discriminar precios. Por lo tanto si una administradora actualmente en operación se adjudica la licitación, deberá cobrar la comisión ofrecida a todos sus afiliados.

En la discusión para definir las características de la licitación más deseable en el caso del sistema chileno de AFP, los elementos del diseño que cobraron mayor relevancia son la definición del grupo a licitar y la exigencia o no de un período de permanencia.

En cuanto al grupo a licitar, se ha considerado la asignación obligatoria de los trabajadores que inician su vida laboral, dado que su nulo o bajo saldo acumulado, determina que para ellos la variable precio sea la más relevante al momento de seleccionar una AFP. Esto es posible de observar si se calcula la tasa interna de retorno (TIR) que obtiene un afiliado producto de sus cotizaciones en el sistema como la rentabilidad neta del costo previsional que alcanzan esos aportes en un determinado periodo de tiempo.

. De acuerdo a datos de la

De acuerdo a los datos de la Superintendencia de Pensiones, se incorporan al sistema alrededor de 200 mil nuevos afiliados anualmente, quienes tienen una densidad de cotización similar a la media (46,7% versus 45,2%), un menor costo del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, menor demanda por servicios por estar más lejos de la edad de pensionarse y un menor requerimiento de encaje, aunque un ingreso imponible inferior (237 mil pesos en el año 2004 vs. 358 mil en promedio). Esta cifra se compara con estimaciones que indican una escala mínima eficiente para la administración de fondos de entre 150.000 y 300.000 cotizantes.

El período mínimo de permanencia se estableció para dar mayor certeza respecto de la estabilidad de la composición de la cartera adjudicada a las AFP participantes en la licitación. De esta manera se impide una estrategia pasiva por parte de las otras AFP para esperar el resultado de la licitación para luego competir por

los nuevos afiliados tratando de atraerlos desde la AFP adjudicataria mediante su fuerza de ventas. En la práctica se establece que la única forma de competir por los nuevos afiliados es participando en la licitación. Sin embargo, se estima conveniente acotar este período mínimo de permanencia ya que luego de cierto nivel de acumulación de saldo la variable costo comienza a perder importancia relativa frente a la rentabilidad. Además, la inercia propia de los afiliados al sistema (de ahorro obligatorio) sustituye el requisito de permanencia y dificulta la labor de las AFP que querrán llevarse parte de esta cartera incluso después del período de 24 meses.

Existe una gran literatura en teoría económica que se refiere al diseño óptimo de los mecanismos de licitaciones y sin duda excede el alcance de esta unidad. Esta literatura realiza en general supuestos bastante limitantes para poder calificar los mecanismos de licitación en cuanto a su eficiencia y costo esperado en la asignación. Sin embargo, para calificar los posibles resultados de la licitación de cartera, es necesario tomar en cuenta aspectos como la colusión y los incentivos para participar en la licitación. En efecto, los especialistas en la materia señalan que en la práctica los dos aspectos de primera importancia en el diseño de una licitación son la factibilidad de colusión y los incentivos a que las firmas participen. Sin lugar a dudas, estos aspectos, junto a la facilidad de entrada de nuevas AFP a través de esta vía, son muy importantes de tener en cuenta al momento de diseñar el mecanismo de licitación, y de hecho tuvieron cierta gravitación al definirse las bases del proceso de licitación.

CONCLUSIÓN

El sistema emanado del DL 3.500 nace en un contexto marcado por la hegemonía o dominio del mercado y el sistema originado en la Ley 20.255 en un entorno signado por la solidaridad. El nacimiento de cada sistema obedece a lógicas diferentes.

El sistemas de capitalización individual debería hacer algunos ajustes encaminados a reducir los riesgos financieros del afiliado, aumentar su legitimidad, incrementar el retorno de los aportes del trabajador, elevar la transparencia y predictibilidad del sistema. A saber:

-El régimen creado por el DL 3.500 establece que las personas deben ahorrar en una cuenta de capitalización individual para su vejez, la que financia al momento de la jubilación una pensión cuyo monto depende, entre otros factores, de los fondos acumulados y la expectativa de vida de las personas. Los riesgos financieros, económicos y demográficos, entonces, son de cargo del afiliado. La actual inserción laboral de los afiliados, que se refleja en una densidad modesta, hace que los riesgos económicos sean particularmente elevados, limitando con ello la solidez del sistema previsional. Un sistema bien diseñado debería reducir esos riesgos.

-Es necesario elevar la legitimidad del sistema previsional frente a la ciudadanía, generando un intangible de importancia crucial, cual es la confianza en la seguridad social. Un sistema que no cuente con la confianza de sus beneficiarios difícilmente podrá cumplir con su responsabilidad final de reducir la inseguridad económica y social, ni menos podrá cumplir con su objetivo esencial de garantizar la seguridad social como derecho económico y social de las personas.

-Mejorar *la* gestión de riesgo financiero y aumentar el retorno de los aportes del trabajador. La esencia del régimen de capitalización individual es utilizar los aportes del trabajador capitalizados para financiar sus pensiones futuras. La fortaleza de este mecanismo depende directamente de la rentabilidad neta lograda en la inversión de dichos aportes y de los niveles de riesgo que se asumen con este propósito. Los resultados de largo plazo del sistema de capitalización dependen de la rentabilidad bruta de las inversiones de los fondos, de los riesgos que se asumen, de las comisiones cobradas al afiliado por la prestación de este servicio

-Elevar la transparencia y predictibilidad del sistema. Un sistema obligatorio de pensiones busca subsanar los problemas de imprevisión de las personas, anticipándose a las consecuencias sociales futuras de tal comportamiento. La obligatoriedad de afiliación acarrea como contrapartida una obligación de transparencia y predictibilidad del sistema y sus administradores lo que, a su

vez, resulta fundamental para lograr el objetivo de reducir la incertidumbre de las personas respecto de sus medios de subsistencia en la vejez.

BIBLIOGRAFÍA

D.L. 3.500, sobre el nuevo sistema de pensiones, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Ley 20.255, sobre el Sistema de Pensiones Solidarias, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Sernam. La Reforma Previsional no nos regala nada, sino que corrige las desigualdades, es un derecho, Santiago, 2008.



GESTIÓN DE SISTEMA DE PENSIONES

UNIDAD N° 3

El sistema de pensiones solidarias



LAS PENSIONES SOLIDARIAS

26. CONTEXTO EN EL QUE SE ORIGINA EL SURGIMIENTO DE LAS PENSIONES SOLIDARIAS

Las pensiones solidarias ancladas en la Ley N° 20.255 del 2008 y también denominada Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) nace en contexto de ese entonces donde se podían apreciar determinados elementos –un sistema de pensiones que funciona bajo ciertos patrones determinados, un número creciente de trabajadores que se desarrollaba bajo diferentes patrones, una sociedad dinámica que había cambiado y una necesidad de introducir reformas en el sistema previsional -. Esos elementos que se pueden avizorar en ese contexto están en la génesis del SPS, se pasan a describir a continuación:

Un sistema de pensiones que funciona bajo ciertos patrones determinados

El sistema tenía un funcionamiento que no denotaba una crisis y marchaba de acuerdo a lo previsible, puesto que se iba cumpliendo lo esperable: las cotizaciones de trabajadores dependientes se efectuaban con regularidad y las Administradoras de Fondos de Pensiones invertían dichos fondos con eficacia en el mercado, incrementándolos y dando seguridad a los cotizantes respecto a estos. El sistema de capitalización individual permitía a los trabajadores con empleos estables que habían cotizado durante toda su vida laboral, que sus fondos acumulados financiaran una pensión cercana a los ingresos que percibían cuando se encontraban laboralmente activos.

Un número creciente de trabajadores que se desarrollaba bajo diferentes patrones

Claro,, la información disponible señalaba que una parte importante de los trabajadores no se encontraba bajo los supuestos señalados anteriormente, es decir, no contaba con trabajos estables o son trabajadores independientes que no cotizaban regularmente, por lo que no se veían beneficiados por las bondades del sistema de cotización individual. A mayor abundamiento, los estudios indicaban que de no mediar reformas al sistema, un porcentaje elevado de trabajadores acumulará fondos que financiarán pensiones, al momento de jubilarse, significativamente más bajas que sus remuneraciones o que simplemente no alcanzarán para cubrir el mínimo establecido por la ley.

Una sociedad dinámica que había cambiado

Chile había experimentado importantes cambios desde la dictación del D.L. 3.500, por lo que los supuestos sobre los que se fundaba no estaban totalmente vigentes, por lo que no daba cuenta cabalmente de la representación de la realidad inmediata y futura. Los cambios que habían emergido tenían que ver con:

- Las expectativas de vida habían aumentado enormemente desde la entrada en vigencia del sistema de cotización individual.
- Paulatinamente se había postergado la entrada al mercado laboral remunerado debido a la mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educacional, en especial, por el desarrollo de la educación superior y la posibilidad de que una mayor cantidad de personas accedan a ella.
- Se había incrementado la participación de la mujer en el mercado laboral, sin embargo, con características más inestables lo que afecta su capacidad para acumular fondos previsionales.
- Existía una mayor rotación laboral. Habían disminuido los contratos de trabajo indefinidos, aumentando las relaciones laborales a plazo fijo, los empleos de temporada y los de jornada parcial, por lo que se producían vacíos en el tiempo en las cotizaciones de los trabajadores que impedían una mayor acumulación de fondos previsionales.
- En los trabajadores independientes se observaba una mayor reticencia a cotizar por lo que no acumulaban fondos suficientes para obtener una pensión importante.

Estos cambios reseñados retratan algo y significan que la imagen predominante en la época de la reforma previsional de una fuerza laboral compuesta mayoritariamente por hombres jefes de hogar, con empleos indefinidos, cotizando en forma continua a lo largo de su vida activa, se había ido volviendo menos representativa de la realidad del país y lo sería aún menos en el futuro. Esto hacía que el sistema entonces diseñado también iba perdiendo capacidad para responder a las necesidades del conjunto de la población.

Una necesidad de introducir reformas en el sistema previsional

Entonces, se va visualizando que las instituciones previsionales requerían ciertos ajustes para poder responder de mejor forma a los requerimientos de los ciudadanos de cara a los riesgos del envejecimiento y la invalidez. Tras el debate de ideas se va aflorando el convencimiento de que definitivamente se necesita articular un conjunto de reformas en diversos aspectos del funcionamiento y organización del sistema previsional que pudiera asumir los desafíos de universalizar el derecho a la protección de la seguridad social, minimizar el riesgo de la pobreza en la vejez y transformar las pensiones en una retribución justa al aporte de las personas a la sociedad a través del

trabajo productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado. Esos desatíos implicaban centrar la reforma en construir un pilar social integrado, fortalecer el pilar contributivo, desarrollar un pilar voluntario y asegurar la consistencia sistemática entre ellos. Asimismo, la reforma debía cimentarse en ciertos *valores*, a saber:

26.1 VALORES

- **Universalidad.** El sistema previsional debe ser capaz de proteger de las contingencias asociadas a la vejez, a la invalidez y a la sobrevivencia, a todas las trabajadoras y trabajadores del país, independientemente de su actividad, dependencia, modalidad de trabajo y sistema remuneratorio. Los derechos que entregue el sistema deben tener como contrapartida obligaciones que garanticen el compromiso de todas las personas con los principios de éste.
- **Autonomía.** La reforma del sistema de pensiones debe ser capaz de asegurar a las trabajadoras y trabajadores una situación económica digna en la vejez, resguardando su autonomía personal. El sistema debe respetar y, en lo posible, apoyar la solidaridad intrafamiliar, pero no utilizarla para suplir sus responsabilidades.
- **Equidad social.** El sistema de pensiones debe otorgar los mismos beneficios a trabajadoras y trabajadores que, en igualdad de otras condiciones, han realizado un esfuerzo contributivo equivalente. El sistema debe reconocer y promover el esfuerzo contributivo, ofreciendo mayores beneficios a quienes realizan un mayor esfuerzo, sin perjuicio de los mecanismos solidarios.
- **Equidad de género.** La reforma debe ser capaz de minimizar la brecha de beneficios entre hombres y mujeres, reconociendo que las mujeres tienen derechos propios por su condición de ciudadanas y no sólo derechos derivados de su posición en la familia.
- **Solidaridad.** El sistema debe ser capaz de proteger a todas las trabajadoras y trabajadores de los riesgos derivados de su condición socioeconómica y de la precariedad de su inserción en el mercado del trabajo, en reconocimiento a las interdependencias existentes. El sistema debe establecer los mecanismos necesarios para prevenir la pobreza en la vejez e invalidez, con cargo a recursos provenientes de la sociedad en su conjunto.
- **Eficiencia.** Los beneficios del sistema se deben obtener a un costo solventable para los trabajadores y para la sociedad, evitando que su operación y funcionamiento distorsionen otros mercados y actividades necesarios para el desarrollo del país.
- **Transparencia.** Los beneficios del sistema, los requisitos necesarios para obtenerlos y los mecanismos financieros e institucionales en que éstos se apoyen deben ser plenamente conocidos por las trabajadoras y trabajadores afiliados, permitiendo proyectar las condiciones que éste entregará para enfrentar la vejez, la invalidez o la

sobrevivencia y los mecanismos para hacer válidos sus derechos.

- **Responsabilidad compartida.** La operación del sistema de pensiones es responsabilidad del Estado, de los administradores y aseguradores privados, de los trabajadores y de los empleadores, desde los distintos roles que les asigna la ley. En particular, el Estado es el responsable último de la integridad del sistema y de su capacidad de cumplir con las garantías que establece la Constitución. Debe contar con las facultades ejecutivas, de gestión, fiscalizadoras, regulatorias, y las estructuras y los recursos para ejercer esa responsabilidad. Sin perjuicio de las diferencias en las responsabilidades de cada actor en la gestión y regulación del sistema, éste debe facilitar que las visiones de unos y otros se expresen oportunamente respecto del cumplimiento y actualización de sus normas, y la difusión de sus principios.
- **Sostenibilidad.** El sistema debe ser capaz de mantener sus compromisos a través del tiempo, requiriendo para ello resguardar sus diversas fuentes de financiamiento.
- **Complementariedad.** El sistema de pensiones debe ser capaz de cumplir sus objetivos de mitigar los riesgos de pérdida de ingresos asociados a la vejez y la invalidez, complementando otras prestaciones de la seguridad social, programas públicos e iniciativas comunitarias, orientados a cubrir estados de necesidad producidos por ciertas contingencias sociales y elevar la calidad de vida de los adultos mayores, los inválidos y sus familiares.

Los valores reseñados plasmaron ciertos *criterios propositivos* conducentes a generar los cambios del sistema previsional. Esos *criterios propositivos* son:

- Derecho a la protección y a la autonomía para todos.
- Pensiones sin discriminación entre quienes contribuyen y los que no lo hacen.
- Hacia un sistema eficiente y transparente.
- Seguridad para todos los chilenos

26.2 CRITERIOS PROPOSITIVOS

Derecho a la protección y a la autonomía para todos

De acuerdo al diagnóstico realizado al sistema vigente, éste no era capaz de responder a las necesidades previsionales de todos los chilenos. Según las informaciones recabadas en ese entonces, quienes cotizan regularmente corresponden al 60% de la fuerza de trabajo, cotizando, en promedio, durante poco más de la mitad de su vida laboral, generalmente cuando se desempeñan en empleos dependientes. Esto se produce ya que van alternando períodos de empleo regular y formal, períodos

de desempleo y períodos de trabajos independientes e informales, donde no cotizan con regularidad. Por ello, una porción importante de los trabajadores presenta grandes lagunas en sus cotizaciones previsionales y bajos niveles de acumulación de fondos. Conforme a los datos recabados se pudo constatar que los grupos con menores índices de cotizaciones corresponden a mujeres, trabajadores independientes y trabajadores de ingresos bajos con largos períodos de cesantía; y en un régimen de capacitación individual, la baja acumulación de fondos, significa una baja pensión al momento de jubilar.

El sistema de capitalización individual, para los casos en que los fondos acumulados no sean suficientes para asegurar una pensión mínima y cuando los trabajadores han cotizado por 240 meses, establece una garantía de pensión estatal mínima. Así mismo, para los adultos mayores de escasos recursos que no cumplen los requisitos para acceder al mínimo establecido por la ley existe una pensión asistencial, sin embargo, ésta no se encuentra integrada al sistema de pensiones por lo que los requisitos para obtenerla dicen relación con la caracterización socioeconómica del grupo familiar y no con criterios acordes al D.L. 3.500.

En consecuencia, las prestaciones establecidas por el Estado para cubrir aquellos casos no resueltos por el régimen de capitalización individual “se encuentran débilmente integradas al sistema previsional, operan bajo una racionalidad mercantil y son escasamente reconocidas por las personas como una fuente de seguridad en la vejez.

Para superar esta situación, se debatió la necesidad de generar como primera medida, la creación de un *Pilar Solidario del Sistema Previsional*, el que ofreciera beneficios para la vejez, invalidez y sobrevivencia, integrados a los beneficios del pilar contributivo con financiamiento a través de recursos fiscales, reemplazando los programas vigentes de pensión asistencial y pensión mínima garantizada, solucionando con ello, la falta de integralidad del sistema vigente, incluyendo en el sistema de pensiones tanto a aquellos que financian sus pensiones con sus cotizaciones individuales, como a aquellos que no poseen fondos suficientes para financiarla.

El nuevo Pilar Solidario estaría integrado a partir de una Pensión Básica Universal para aquellas personas que no obtengan ninguna pensión financiada con los propios fondos que acumularon durante su vida laboral. Este beneficio se extenderá también para aquellas personas que habiendo acumulado fondos durante su vida laboral, éstos no sean suficientes para autofinanciar pensiones y para determinar sus beneficios se eliminará el requisito de años de cotizaciones, reemplazándolo por el valor de la pensión autofinanciada por el trabajador.

De éste pilar, se propone excluir a aquellos cotizantes pertenecientes al 40% más rico de los hogares, quienes serán capaces de autofinanciar pensiones sobre el mínimo establecido.

Con ésta medida, se eliminaría una fuente de discriminación en contra de los

trabajadores con períodos de cotización discontinuos, por ser trabajadores independientes o de temporadas. Con la implementación de éste diseño “el trabajador siempre podrá incrementar su pensión final con un mayor esfuerzo de ahorro, mientras que el aporte del Estado irá aumentando para los trabajadores con menor capacidad de ahorro.

Nuevo Pilar Solidario alcanzarían -en distintas proporciones- a más de la mitad de los mayores de 65 años.

Como segunda medida, para ampliar la protección que existe en el sistema vigente de pensiones regulado por el D.L.3.500 se propone eliminar las distinciones entre trabajadores dependientes e independientes, asignando los mismos derechos y obligaciones para ambos. Para ello se propone que los trabajadores independientes accedan en plenitud a los beneficios de asignación familiar y la ley de accidentes del trabajo, que puedan afiliarse a las cajas de compensación, que tengan un tratamiento tributario de sus cotizaciones previsionales igual al de los dependientes, y que accedan a los mismos beneficios de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia.”

Además, y en el mismo orden de ideas, se genera una propuesta tendiente al desarrollo de sistemas que faciliten las cotizaciones previsionales de éste tipo de trabajadores, adecuando los mecanismos de recaudación y motivando la afiliación de éstos al sistema. Así mismo, propone eliminar ciertas restricciones existentes para los trabajadores independientes a la hora de cotizar en el sistema de ahorro previsional voluntario, adecuando el tratamiento tributario de los ahorros originados por rentas externas y creando un sistema colectivo de ahorro previsional voluntario, con aportes efectuados por los trabajadores y los empleadores. Con la implementación de éstas medidas se señala que se permitirá el acceso de una porción importante de trabajadores de la clase media al sistema de cotizaciones previsionales. Las propuestas vertidas en ésta materia irían encaminadas a transformar la previsión en un derecho para todos los chilenos y no solo una obligación para quienes ejercen determinados empleos.

27. Pensiones sin discriminación entre quienes contribuyen y los que no lo hacen.

Las diferencias que se generan en el sistema entre los trabajadores que cotizan regularmente en sus cuentas individuales y los que por diversos motivos no lo hacen, sumado a la debilidad y falta de integración en las medidas de ayuda estatales, generan inequidades, desigualdades y situaciones de pobreza en la vejez que el sistema regido por el D.L. 3.500 no es capaz de reducir ni de prevenir.

La propuesta en virtud de esa realidad es crear y estructurar un nuevo pilar solidario

dentro del sistema previsional, no está concebida solamente para incorporar a todos los chilenos al sistema de previsión, sino también para generar un apoyo para aquellos trabajadores de menores ingresos y que por tanto tengan menor capacidad para acumular fondos, para así crear una protección efectiva al momento de jubilar.

Todos los chilenos con bajos niveles de acumulación, apunta la propuesta tendrán derecho a ser cubiertos por el pilar solidario, en proporción inversa a la pensión que sean capaces de autofinanciar al momento de su jubilación. La relación entre pensión autofinanciada y aporte del pilar solidario, , estaríadiseñada de manera que siempre el trabajador que ahorra más pueda obtener una pensión total mayor. Con esto se confiere un incentivo a los trabajadores para ahorrar más en sus fondos de capitalización individual durante su período de actividad laboral y así evitar una baja aun mayor en las cotizaciones..

El nuevo pilar solidario generaría también pensiones de invalidez para aquellos trabajadores que de acuerdo a los criterios médicos preestablecidos cumplan con los requisitos. Dicha pensión se mantendría aun cuando el beneficiario obtenga posteriormente un empleo, incentivando de paso, la integración de los discapacitados al mundo laboral y a la sociedad en general.

Además de los beneficios anteriormente señalados se propone nuevos incentivos para elevar la acumulación de fondos en las cuentas de capitalización individual, para que los trabajadores de bajos ingresos puedan acceder a mayores beneficios al momento de jubilarse, a saber:

- a) Que el seguro de cesantía pague las cotizaciones previsionales durante los meses en que el trabajador se encuentre en situación de desempleo, cobrando dicho seguro.
- b) Crear un subsidio equivalente al 50% de las cotizaciones mensuales efectivas durante los primeros 24 meses de cotizaciones de todos los trabajadores de bajos ingresos. Esta medida se explica ya que las primeras cotizaciones efectuadas en la vida laboral serán las que más capitalizarán intereses, por tanto, incidirán de mayor manera en incrementar los fondos ahorrados durante la vida laboral del trabajador.
- c) Eliminar la actual distinción entre la renta mínima imponible especial que rige para las trabajadoras de casa particular y la renta mínima imponible correspondiente al salario mínimo nacional, y
- d) Descontar la comisión fija desde el salario y no desde el saldo de la cuenta de capitalización individual. Con ello se evita retirar fondos de dichas cuentas, incrementando así la base que se capitaliza a lo largo de la vida laboral del trabajador.

Asimismo, se proponen medidas especiales y adicionales, orientadas a minimizar las diferencias que se producen entre hombres y mujeres en materia

previsional. A pesar de que el nuevo Pilar Solidario generaría incentivos para que nuevos trabajadores se incorporen al sistema previsional, parece necesario crear medidas especialmente dirigidas hacia las mujeres trabajadoras, para así eliminar los obstáculos y dificultades que naturalmente existen a la hora de ingresar al mundo laboral:

- a) Incorporar el cuidado infantil a los derechos de la mujer trabajadora, de manera similar a otros beneficios de la seguridad social. Con ésta medida se busca facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado.
- b) Establecer una bonificación especial de un año de cotizaciones sobre el ingreso mínimo por hijo nacido vivo, de cargo fiscal, para todas las mujeres pertenecientes al 60% más pobre de la población, independientemente de su historia previsional. Esta bonificación tiene por objeto incrementar los fondos de capitalización individual, permitiendo que éste aporte se capitalice durante toda la vida laboral de la trabajadora. Así mismo, pretende compensar el costo que tiene para las mujeres el abandonar sus trabajos para dedicarse al cuidado de sus hijos.
- c) Incluir como beneficiario de pensión de sobrevivencia generada por la mujer a su cónyuge hombre, aminorando así la situación de pobreza a que se vería expuesto el cónyuge que obtuvo una baja pensión al momento de jubilar.
- d) Autorizar la división del saldo acumulado en las cuentas individuales de cada cónyuge en caso de divorcio o nulidad.
- e) Autorizar aportes previsionales solidarios en cuentas de terceros, con un tratamiento tributario igual que respecto de los ahorros previsionales propios. Con ésta medida se incentiva, por ejemplo, el aporte de un cónyuge que trabaja a otro que no lo está haciendo, por dedicarse al cuidado de los hijos o a las tareas del hogar y así incrementar sus fondos en la cuenta de capitalización individual.
- f) Separar los contratos de seguro de invalidez y sobrevivencia para hombres y mujeres, autorizando al mismo tiempo a las AFP para que hagan descuentos en la comisión que cobren a las mujeres, acumulando la diferencia en su cuenta de capitalización. Esta sola modificación generaría un incremento de las pensiones futuras de las mujeres.
- g) Igualar en 65 años la edad máxima de cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia para hombres y mujeres.
- h) Una vez aprobadas las demás medidas de equidad de género y luego de un período de carencia de 10 años, igualar gradualmente la edad de jubilación de las mujeres con la de los hombres a razón de un mes adicional de edad de jubilación por cada dos meses menos de edad.¹⁵

Con éstas medidas, lo que se propone es dar una nueva estructura de integración al sistema de pensiones, permitiendo abarcar a todos los chilenos,

eliminando las distinciones entre aquellos trabajadores que acumularon fondos en su vida laboral y aquellos que no pudieron hacerlo, creando sistemas integrales que permitan tener una vejez digna a todos los trabajadores, incentivando el ahorro previsional y aminorando las dificultades que existen actualmente para las mujeres a la hora de ingresar al mundo laboral.

28. Hacia un Sistema Eficiente y Transparente

El sistema vigente regido por el D.L.3.500 se ha caracterizado por la eficiente administración y capitalización de los fondos acumulados por los trabajadores. Desde la creación de éstos, se han verificado solo dos años de rentabilidades negativas, siendo todo el resto del tiempo, rentabilidades positivas que incrementan los ahorros previsionales de los trabajadores.

La creación del Pilar Solidario y de la reforma en general, impone la necesidad de mejorar la eficiencia y confiabilidad del sistema, transparentando su funcionamiento y sus riesgos para así obtener una aprobación y legitimidad por parte de todos los chilenos.

El diagnóstico efectuado por los especialistas señala que existe una escasa competencia en el mercado de las Administradoras de Fondo de Pensiones, explicada por la estructura del sistema, la existencia de comisiones fijas para todas ellas y, en fin, una serie de barreras de entrada al mercado dadas por su regulación y complejidad.

Para mejorar ésta situación, el desafío abierto sería proponer mecanismos que sensibilizaran a los afiliados al precio, permitieran una mayor competencia y, eventualmente, la entrada de nuevos actores. Estos mecanismos deben apuntar a conseguir rebajas en las comisiones pagadas, sin sacrificar otros atributos relevantes como la calidad de la gestión financiera y la del servicio prestado, y sin reducir la eficiencia productiva de la industria..

Para lograr éste objetivo se sugiere una serie de propuestas:

a) Establecer modificaciones legales y mecanismos que permitan separar las funciones de gestión de inversiones y administración de los fondos, de aquellas ligadas a las operaciones de recaudación, redes de sucursales y administración de cuentas, con el objetivo de lograr economías a escala y así reducir las barreras de entrada.

b) En particular, se propone la subcontratación de funciones.

Para ello es necesario efectuar cambios a las regulaciones legales y tributarias para así permitir el ingreso en dichas funciones a entidades ligadas a la seguridad social.

c) Asimismo, se propone reforzar las normas que buscan prevenir los conflictos de interés en la gestión de fondos y en la comercialización de los servicios previsionales.

d) También propone organizar un mecanismo de licitación de los nuevos

afiliados que se incorporen al régimen de capitalización individual. Con ésta medida se busca que los nuevos trabajadores puedan ingresar al sistema a costos inferiores a los que existen actualmente en el mercado.

e) Finalmente, se propone que las Administradoras de Fondos de Pensiones puedan ofrecer descuentos sobre sus comisiones para aquellos trabajadores que permanezcan efectivamente en cada una de ellas, fijando una permanencia mínima de 18 meses. Con ésta medida se busca establecer una mayor competencia en el mercado y rebajar los costos para los cotizantes.

En materia de eficiencia de administración de los fondos, se destacó el efecto determinante para los resultados finales de los fondos de capitalización individual, tanto en la rentabilidad de éstos a lo largo de la vida laboral del trabajador, así como también, en el aporte de dichos fondos al crecimiento y desarrollo del mercado de capitales. Por lo tanto, incrementar las rentabilidades de los fondos no es un beneficio exclusivo para los afiliados, sino también para el mercado de capitales en general.

Para incrementar los fondos de capitalización y maximizar los beneficios para los trabajadores y para el mercado en general, se propone una serie de medidas encaminadas a dicho fin:

a) En cuanto a la elegibilidad de los instrumentos donde invertir los fondos y a los límites establecidos, se propone mantener en la ley solo una estructura esencial, es decir, los lineamientos generales, delegando el detalle más preciso de la regulación al Ejecutivo, a través de Decretos Supremos.

b) Propone la creación de un Consejo Técnico de Inversiones cuyo fin sea la recomendación de modificaciones a los límites de inversión.

c) Cambiar los criterios de regulación en relación a los límites de inversión en el extranjero, racionalizándolos de acuerdo a la exposición al riesgo de cada moneda en particular.

En síntesis, se propone un conjunto de reformas encaminadas a incrementar la eficiencia del sistema contributivo por la vía de aumentar la competencia entre las Administradoras de Fondos de Pensiones, para así facilitar la entrada de nuevos actores sobre la base de mecanismos que permiten reducir los costos y elevar el rendimiento de los fondos para los afiliados.

29. Seguridad para todos los chilenos.

Es sabido por la opinión pública y los especialistas que la esencia de un sistema previsional es dar seguridad a las personas, generando los mecanismos necesarios para prevenir o amortiguar los riesgos de pérdida de ingresos derivados de la vejez, la invalidez y la muerte de un familiar.

De acuerdo a lo señalado y al diagnóstico efectuado con antelación al sistema regulado por el D.L. 3.500, el objetivo del sistema no se está logrando de manera satisfactoria para una gran cantidad de chilenos..

En virtud de ello se ha propuesto ya la creación del Pilar solidario, la incorporación de los trabajadores independientes, ha propuesto medidas para asegurar la equidad de género y mejorar la eficacia de las Administradoras de Fondos de Pensiones, sin embargo, a pesar de ello, todas éstas medidas no son suficientes por lo que se ha considerado la creación de medidas adicionales con el fin de robustecer la transparencia, seguridad y predictibilidad del sistema. Entre ellas, cabe mencionar las de mayor importancia:

- Unificar en una sola institución pública –La Superintendencia de Pensiones– la regulación del sistema previsional civil, incluyendo tanto su pilar solidario como contributivo y voluntario. Esta superintendencia se estructuraría sobre la base de intendencias especializadas en cada uno de los pilares que integrarán el sistema, y requeriría de un marco institucional que garantice su profesionalismo y autonomía.
- Asignar la administración del Nuevo Pilar Solidario a una institución pública –el Instituto de Previsión Social– formado a partir del actual INP, la que debe quedar bajo la supervisión de un Intendencia especializada de la Superintendencia de Pensiones.
- Diseñar un régimen presupuestario que dé cuenta con transparencia de los compromisos fiscales con el sistema previsional. Dicho régimen presupuestario adoptaría la forma de un Fondo Solidario de Pensiones.
- Crear un fondo para la educación previsional, financiado con aportes de las AFP y del estado, destinado a desarrollar iniciativas de promoción, difusión y educación del sistema previsional, a través de un mecanismo concursable, supervisado por el Comité de Usuarios del sistema.
- Desarrollar un sistema de acreditación que permita la formación de una red de asesores previsionales que garantice un apoyo profesional e independiente a las decisiones de los afiliados.
- Crear un Comité de Usuarios del sistema, en el que estén representados los trabajadores, los pensionados y los administradores del sistema. Este tendría la responsabilidad de expresar la opinión de los actores del sistema previsional sobre su funcionamiento, monitorear el cumplimiento de las metas de la reforma y orientar las estrategias de educación, difusión y comunicación hacia los afiliados.

30. METAS

Se ha planteado que el impulso para la reforma tuvo que ver con sustentar valores, establecer criterios propositivos y también se puede decir que tiene relación con fijar metas, algunas son finales y otras intermedias, en que las segundas permite alcanzar las primeras. A continuación las metas finales:

a) Universalizar la cobertura del sistema previsional. La meta final propuesta es que la previsión social se transforme en un derecho económico y social para todos los chilenos, no siendo suficiente la incorporación de todos los trabajadores de menores recursos o con menos ahorros, sino la creación de un sistema que genere garantías de continuidad de ingresos y protección contra la pobreza en la tercera edad.

b) Elevar las tasas de reemplazo de las pensiones de vejez contributiva. La tasa de reemplazo corresponde a la relación entre la pensión y las últimas remuneraciones, y es un indicador de la capacidad del sistema de pensiones de reducir los riesgos de caída del consumo al pasar de la vida laboral activa al retiro. Se ha estimado que la tasa de reemplazo que generaría el sistema de capitalización individual se ubicaría en torno al 44%. Las proyecciones realizadas por especialistas indican que con las reformas propuestas, la tasa de reemplazo del sistema previsional como un todo podría incrementarse hasta poco más del 70%". Es decir, se mejorará sustancialmente el poder adquisitivo de los sectores más vulnerables de la sociedad, permitiendo que al salir de la vida laboral activa no se reduzcan dramáticamente sus ingresos.

c) Eliminar el riesgo de pobreza en la vejez. Para ello se propuso la creación de beneficios mínimos universales. Si bien, esta meta no significará para un pensionado salir de una situación de pobreza, dado su entorno familiar, permitirá una autonomía suficiente para enfrentar sus necesidades básicas y mantener un nivel de consumo similar al que tenía al momento de jubilarse. Además, resultará enormemente beneficiado por la nueva estructura del sistema de pensiones, en comparación con la realidad del sistema regido por el D.L. 3.500.

d) Reducir la dispersión de tasas de reemplazo. De acuerdo a las proyecciones manejadas por los especialistas, de no mediar las reformas propuestas, existirá una gran variabilidad de tasas de reemplazo, dependiendo de la situación de cada trabajador. Es decir, una gran desigualdad entre los chilenos al momento de jubilar. Entre una mujer que trabajó

esporádicamente, un trabajador independiente o de temporada y un trabajador que cotizó con cierta regularidad a lo largo de su vida laboral, existirán enormes desigualdades respecto a sus tasas de reemplazo, siendo menor para aquellos que menos cotizaron y siendo mayor para los trabajadores que pudieron cotizar con mayor regularidad. Las medidas propuestas por el Consejo Asesor buscan equiparar los porcentajes de tasa de reemplazo entre todos los chilenos y así no perjudicar a aquellos que no pudieron acumular una mayor cantidad de fondos.

e) Sostener los logros en el tiempo. Los beneficios propuestos, el esfuerzo por fortalecer cada pilar del sistema previsional y las medidas orientadas a fortalecer su transparencia permitirían que las demás metas puedan sostenerse en el tiempo. En efecto, lo que se busca es establecer modificaciones que permitan al sistema generar beneficios a lo largo del tiempo, no solo corregir de forma temporal los vacíos dejados por el sistema previsional regido por el D.L. 3.500.

A continuación se delinearán seis metas intermedias que harán posible alcanzar las metas finales anteriormente descritas. Se les individualiza como metas intermedias ya que están más directamente vinculadas al sistema previsional y a su funcionamiento en particular. Estas son:

a) Estructurar un pilar solidario fuerte e integrado. Está claro que el pilar solidario es el soporte sobre el que se funda todo sistema previsional que tenga como meta lograr altos niveles de protección, equidad y cobertura.

b) Elevar la densidad de cotizaciones al sistema contributivo. Esta es una condición fundamental e imprescindible para incrementar las tasas de reemplazo y evitar su dispersión. Con las medidas propuestas para incorporar al sistema previsional a trabajadores independientes, de temporada, cesantes o inactivos, se proyecta que se incrementará la densidad de cotizaciones, beneficiando específicamente a este tipo de trabajadores.

c) Intensificar la competencia en base a precios en la industria de servicios personales. Aumentar la competencia entre los distintos actores que integran el sistema previsional significará para los afiliados una mayor eficiencia en la administración de sus fondos, la existencia de alternativas de elección de acuerdo a las necesidades particulares de cada uno y como garantía de que no serán víctimas de arbitrariedades de parte de las

Administradoras de Fondos de Pensiones. Las medidas propuestas al respecto, además de incentivar la competencia están encaminadas a facilitar la entrada de nuevos actores al sistema para profundizar aun más el nivel de competitividad.

d) Mejorar la gestión de riesgo financiero y aumentar el retorno de los aportes del trabajador. Como es sabido la esencia del régimen de capitalización individual es utilizar los aportes del trabajador capitalizados para financiar sus pensiones futuras. La fortaleza de este mecanismo depende directamente de la rentabilidad neta lograda en la inversión de dichos aportes y de los niveles de riesgo que se asumen con éste propósito. Con las medidas propuestas se pretende fortalecer éste pilar, permitiendo a los cotizantes que aumenten el rendimiento de sus aportes lo que finalmente se traduce en pensiones más elevadas y en una mayor tasa de reemplazo.

e) Fortalecer el pilar voluntario. Las propuestas entregadas al respecto van encaminadas a incrementar significativamente la importancia y relevancia del ahorro previsional voluntario en las pensiones finales de los trabajadores. Por medio de su incentivo y de las facilidades tributarias propuestas, se busca aumentar la incidencia de éste pilar en los ahorros de los cotizantes y así compensar los efectos de cotizaciones insuficientes.

f) Elevar la transparencia y predictibilidad del sistema. Las propuestas al respecto van encaminadas a elevar la responsabilidad de las Administradoras de Fondos de Pensiones, del Estado y de los empleadores, buscando el correcto funcionamiento del sistema, elevando los estándares de transparencia y otorgando mayor seguridad a los cotizantes por medio de la entrega de información y reglas claras que hagan del sistema más seguro y predecible.

Apelar a las metas reseñadas como a los valores y criterios propositivos expuestos buscaba la generación de un conjunto de modificaciones capaces de complementarse con el sistema vigente, formando un sistema previsional integrado que cubriera las necesidades de todos los chilenos.

PENSIONES SOLIDARIAS

Una vez reseñado el contexto en el que emergen las pensiones solidarias, están dadas las condiciones para hacer una descripción de ellas.

Uno de los ejes fundamentales de la Reforma al Sistema de Pensiones, está constituido por la creación de un Sistema de Pensiones Solidarias (S.P.S.), cuyos principales beneficios serán la Pensión Básica Solidaria (P.B.S.) y el Aporte Previsional Solidario (A.P.S.).

Este nuevo sistema, entrega beneficios de vejez e invalidez de manera integrada a los beneficios del Sistema de Capitalización Individual y reemplazará al Programa de Pensiones Asistenciales, y gradualmente al Programa de Pensión Mínima Garantizada. Además tendrán acceso a este sistema, los pensionados y trabajadores activos que imponen en el Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.).

En otras palabras, este nuevo sistema beneficia a quienes, por diversas razones, no se han incorporado a un sistema previsional o que encontrándose afiliados a algún sistema, habiendo cotizado y cumpliendo con los requisitos de elegibilidad, no han logrado reunir los fondos suficientes para financiar una pensión digna. En efecto, quienes no tienen ahorros previsionales e integran un grupo familiar perteneciente a los sectores con menores ingresos del país, accederán a la Pensión Básica Solidaria (P.B.S.), la que paulatinamente irá beneficiando a un porcentaje mayor de personas, con el objetivo de alcanzar a afectar hasta el 60% de la población de menores ingresos en el país. Asimismo, para aquellas personas que hayan cotizado y hayan alcanzado a percibir una pensión, se les entregará el denominado Aporte Previsional Solidario (A.P.S.), el cual en términos generales, consiste en un complemento solidario que va decreciendo hasta extinguirse, para aquellos cuyas pensiones sean inferiores a un monto determinado, que se irá fijando crecientemente hasta los \$255.000 (doscientos cincuenta mil pesos) como objetivo final.

Así las cosas, según lo establece el Art. 3 de la Ley N° 20.255 que establece la Reforma Previsional, a estos importantes beneficios, tendrán acceso todas las personas (hombres y mujeres) que: hayan cumplido los 65 años de edad; que pertenezcan a un determinado porcentaje de la población de menores ingresos en el país, teniendo como meta, cubrir el 60%; y todos aquellos que puedan acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a 20 años continuos o discontinuos, contados desde que el peticionario haya cumplido veinte años de edad y, en todo caso, por un lapso no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acogerse al beneficio.

De este modo, a grandes rasgos lo que se pretende a través de este sistema es: establecer un importante grado de certeza en relación a los ingresos que se percibirán durante la vejez; entregar una mayor protección a las personas no cubiertas o insuficientemente cubiertas por el actual sistema de capitalización individual; y tener cobertura para la población de ingresos medios y bajos.

1.1 Pensión Básica Solidaria (P.B.S.)

Tal como se dijera previamente, el nuevo Sistema de Pensiones Solidarias, fija una Pensión Básica Solidaria, a la que podrán acceder quienes no hayan impuesto cotizaciones o no tengan pensión alguna, e integren un grupo familiar perteneciente a los sectores con menores ingresos del país. Se ha determinado que esta pensión debería cubrir hasta el 60% de la población de menores ingresos del país.

Dentro de esta Pensión Básica Solidaria, se encuentra:

1.1.1 Pensión Básica Solidaria de Vejez (P.B.S.V.)

Se trata de un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, al cual tienen acceso todas las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y cumplan con los requisitos determinados por la ley. Al respecto el Artículo 2° letra a) de la ley N° 20.255, dispone que: “pensión básica solidaria de vejez, es aquella a la que podrán acceder las personas que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3° de esta ley”. Es decir:

- a) las personas que no tengan derecho a pensión de régimen del Decreto Ley N° 3.500 que regula el sistema de capitalización individual administrado por las AFP o en los regímenes previsionales de las ex Cajas y del ex Servicio Seguro Social, que actualmente son administrados por el INP;
- b) las personas que, siendo imponentes de alguna de las ex Cajas de Previsión Social o del Servicio del Seguro Social fusionadas en el INP, no cumplen con los requisitos exigidos por los distintos regímenes previsionales para obtener una pensión.
- c) las personas que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad.
- d) las que integren un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile conforme a lo establecido en el artículo 32 de esta ley.

Para efectos de este requisito, vale decir para determinar si una persona que postula a la Pensión Básica Solidaria cumple con el requisito de pertenecer al 60% más pobre de la población, se debe considerar el ingreso per cápita y el grupo familiar. Así el artículo 4° de la ley en cuestión, considera que son parte del grupo familiar las siguientes personas:

- i. El peticionario.
- ii. Su cónyuge.
- iii. Sus hijos menores de 18 años.
- iv. Sus hijos mayores de 18 años y menores de 24 años, siempre que se encuentren estudiando.

En todo caso, el solicitante podrá requerir que las personas indicadas como parte del grupo familiar, no sean consideradas para los efectos de la evaluación de la pertenencia al 60% más pobre del país, cuando acredite que éstas no comparten el presupuesto familiar. Adicionalmente, el peticionario también puede solicitar que se consideren dentro de su grupo familiar, las personas que tengan las siguientes

condiciones y/o características:

- i. La madre o padre de hijos de filiación no matrimonial.
- ii. Los hijos inválidos mayores de 18 y menores de 65 años.
- iii. Los padres mayores de 65 años. En los últimos dos casos, cuando éstos no puedan acceder a los beneficios del sistema solidario por no cumplir con el correspondiente requisito de residencia.

Para efectos de acceder a los beneficios del sistema solidario, se considerará el grupo familiar que el peticionario tenga a la época de presentación de la respectiva solicitud.

e) las personas que acrediten residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a veinte años continuos o discontinuos, contados desde que el peticionario haya cumplido veinte años de edad; y, en todo caso, por un lapso no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acogerse a los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias.

Al respecto, el artículo 5º de la ley, establece que se considerará como lapso de residencia en el país, el tiempo en que los chilenos deban permanecer en el extranjero por motivo del cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile. Asimismo, para las personas comprendidas en la definición de exiliados, contenida en la letra a) del artículo 2º de la ley N° 18.994, que hubiesen sido registradas como tales por la Oficina Nacional de Retorno, se considerará como lapso de residencia en el país el tiempo en que permanecieron por esa causa en el extranjero. Para tal efecto, el Ministerio de Justicia extenderá la certificación correspondiente respecto de quienes cumplan con dicha calidad, en la forma que determine el Reglamento.

Un aspecto importante en relación a este requisito es que, para las personas carentes de recursos o de precariedad económica, que son aquellas que determine el respectivo reglamento como tales, en conformidad a lo establecido por el artículo 31 de la ley, se contará el lapso de tiempo de 20 años de residencia en territorio chileno, continuos o discontinuos, desde la fecha de su nacimiento.

Finalmente, en relación a las causales de extinción de esta Pensión Básica Solidaria de Vejez, se han señalado como tales:

- i) El fallecimiento del beneficiario.
- ii) Por haber dejado el beneficiario de cumplir alguno de los requisitos de otorgamiento (por ej: dejar de estar dentro del 40% más carente de recursos económicos de la población).
- iii) Por permanecer el beneficiario fuera del territorio de la república por un lapso superior a 90 días durante el respectivo año calendario.
- iv) Por haber entregado el beneficiario maliciosamente antecedentes

incompletos, erróneos o falsos con el objeto de acreditar o actualizar el cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios del sistema solidario.

A su vez, son causales de suspensión de este beneficio:

- i) El no cobro de la P.B.S. de Vejez durante seis meses continuos.
- ii) Cuando el beneficiario no proporcione los antecedentes relativos al beneficio que le requiera el Instituto de Previsión Social (IPS, actual INP), dentro de los tres meses calendario siguientes al respectivo requerimiento. Si transcurren seis meses, el beneficio se extingue.

1.1.2 Pensión Básica Solidaria de Invalidez (P.B.S.I.)

Se trata de un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, a que tienen derecho todas aquellas personas calificadas como inválidas, que no tienen acceso a una pensión en un régimen previsional y cumplen con los requisitos establecidos en la ley. Al respecto el artículo 2º, letra b) de la Ley que establece la Reforma Previsional, señala que: “pensión básica solidaria de invalidez es aquella a la que podrán acceder las personas que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 16 de esta ley”, vale decir:

- a) Las personas que sean declaradas inválidas, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de esta ley, es decir aquellas que sean declaradas como tales por las Comisiones Médicas de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones (ex SAFP), a excepción de los actuales imponentes del INP, quienes continuarán con su actual proceso de calificación de invalidez.
- b) Aquellas personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional.
- c) Tener entre 18 y menos de 65 años de edad.
- d) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile, cuando el sistema ya esté en régimen.
- e) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile, por un lapso no inferior a 5 años, en los últimos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Respecto a los extranjeros, el inciso final del artículo 16, establece que: “estos no podrán acceder a esta pensión, cuando la causa del principal menoscabo que origine la invalidez, provenga de un accidente acaecido fuera del territorio de la República de Chile. Lo anterior, siempre que el extranjero no tenga la calidad de residente en Chile, de conformidad a lo dispuesto en el decreto ley N° 1.094 de 1975, al verificarse dicho evento”.

El beneficiario de Pensión Básica Solidaria de Invalidez, percibirá dicho beneficio, hasta el último día del mes en que cumpla 65 años de edad. A contar de esa

fecha, podrá acceder a la Pensión Básica Solidaria de Vejez antes analizada. Finalmente, es menester señalar que la Pensión Básica Solidaria de Invalidez total o parcial, será de igual valor al de la pensión básica solidaria de vejez, se devengará desde la fecha de presentación de la correspondiente solicitud en el Instituto de Previsión Social, y será incompatible con cualquier otra pensión de algún régimen previsional.

Cabe agregar que de acuerdo a la Superintendencia de Pensiones el valor actual de la Pensión Básica Solidaria (PBS) es \$89.764.- y que -según datos del segundo semestre del 2015- hoy reciben 399.417 personas en los casos del beneficio por vejez y 179.553 por invalidez.

1.2 Aporte Previsional Solidario (A.P.S.)

El otro gran beneficio que establece el nuevo Sistema de Pensiones Solidarias, es el denominado Aporte Previsional Solidario, el cual está considerado para aquellas personas que hayan cotizado y hayan alcanzado a percibir una pensión, y en términos generales, consiste en un complemento solidario que va decreciendo hasta extinguirse, para aquellos cuya *pensión base* sea inferior a un monto determinado, que se irá fijando hasta los \$255.000 (doscientos cincuenta y cinco mil pesos) como objetivo final.

Cabe señalar que a partir del año 2012, ya recibían este Aporte Previsional Solidario, todos aquellos pensionados que hayan cotizado, que reciban una pensión inferior a \$255.000 mensuales y que cumplan con los demás requisitos establecidos en la ley. En 2016 el Aporte Previsional lo reciben como complemento decreciente las jubilaciones de hasta \$291.778.- mensuales (en julio próximo el valor se reajustará nuevamente por IPC).

Dentro de este Aporte Provisional Solidario, encontramos:

1.2.1 Aporte Previsional Solidario de Vejez

Consiste en un aporte monetario mensual, de cargo fiscal, que incrementa las pensiones base inferiores a un determinado monto a través de un complemento que aumenta

el monto de la pensión final, mejorando de esta forma la suficiencia de los beneficios previsionales.

De acuerdo al párrafo tercero de la ley en comento, artículos 9 y siguientes, tienen derecho al A.P.S. de Vejez:

- Las personas titulares de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del decreto ley N° 3.500 de 1980.
- Los pensionados por vejez o jubilación, pensionados por invalidez o pensionados de sobrevivencia del actual Instituto de Normalización Previsional (INP).

- Los imponentes del actual INP que obtengan dichas pensiones en el futuro.
- Las personas que tengan derecho a una pensión de sobrevivencia, otorgada por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744).
- Los pensionados por gracia, exonerados políticos, y pensionados por Ley Rettig y Ley Valech, que además de esa pensión perciban otra del decreto ley N° 3.500 o de uno de los regímenes administrados por el INP, podrán acceder al APS de Vejez, pero se le deducirá del monto calculado como Aporte Previsional Solidario, el monto de la pensión que perciban por gracia o reparación.

A su vez, los requisitos con los que se debe cumplir para acceder a este importante beneficio son:

- a) Tener a lo menos 65 años de edad.
- b) Integrar un grupo familiar perteneciente a un determinado porcentaje más pobre de la población de Chile (recordemos que la meta es llegar a cubrir al 60% más pobre de la población).
- c) Acreditar residencia en el territorio chileno por un lapso de 20 años continuos o discontinuos contados desde el cumplimiento de los 20 años de edad del peticionario. Adicionalmente, para cumplir con este requisito el peticionario debe haber tenido residencia en Chile durante al menos 4 de los últimos 5 años anteriores a la presentación de la solicitud del beneficio. En todo caso, se entenderá cumplido el requisito de residencia respecto de las personas que registren 20 años o más de cotizaciones en uno o más de los sistemas de pensiones en Chile.
- d) Otras situaciones que se deben considerar en el cómputo para la exigencia de los 20 años de residencia en territorio chileno, continuos o discontinuos, son el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de exilio político para las personas comprendidas en el artículo 2° de la Ley 18.994 registradas en la Oficina Nacional de Retorno y el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile.
- e) Que la Pensión Base del solicitante, sea inferior al valor de la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS), el cual se irá determinado en forma gradual hasta el año 2012, según vimos anteriormente.

De lo dispuesto en el cuerpo legal que establece la reforma previsional, se desprenden como causales de extinción del A.P.S. de Vejez, las siguientes:

- Por el fallecimiento del beneficiario;
- Por haber dejado el beneficiario de cumplir alguno de los requisitos de otorgamiento;
- Por permanecer el beneficiario fuera del territorio de la república por un lapso superior a 90 días durante el respectivo año calendario;
- Por haber entregado el beneficiario maliciosamente antecedentes incompletos, erróneos o falsos con el objeto de acreditar o actualizar el cumplimiento de los

requisitos para acceder a los beneficios del sistema solidario.

Y como causales de suspensión del beneficio, las siguientes:

- Por no cobro del APS de Vejez durante seis meses continuos;
- Cuando el beneficiario no proporcione los antecedentes relativos al beneficio que le requiera el Instituto de Previsión Social (IPS, actual INP), dentro de los tres meses calendario siguientes al respectivo requerimiento. En todo caso, si transcurren seis meses, el beneficio se extingue.

1.2.2 Aporte Previsional Solidario de Invalidez

Consiste en un aporte monetario mensual, de cargo fiscal, para todas aquellas personas que han sido calificadas como inválidas, que habiendo contribuido a un sistema de pensiones, financien una jubilación inferior al valor de la Pensión Máxima con Aporte Solidario, que se determinará en la forma ya comentada, y cumplan con los demás requisitos establecidos en la ley.

Cabe consignar que conforme a la Superintendencia de Pensiones el promedio de beneficiarios de un APS por vejez, al cierre de 2015, fue de 676.856 personas. El Monto mensual promedio pagado por un APS de vejez fue de \$79.424.- para los jubilados por AFP, mientras que en el caso de las rentas vitalicias vía compañía de seguros, el aporte promedio mensual llegó a \$45.612.- . En cuanto los APS por invalidez los pensionados de AFP recibieron un aporte promedio de \$86.659.-, mientras que los de renta vitalicia percibieron un complemento fiscal promedio de \$52.817.- .

31. INSTITUCIONALIDAD PÚBLICA PARA EL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL

La Reforma Previsional establece una nueva institucionalidad pública, con el fin de poder otorgar de manera eficiente y completa, los nuevos beneficios del sistema, y que además permita determinar con claridad las responsabilidades que debe asumir el Estado en la materia.

Es así como el Art. 39 de la Ley 20.255, señala expresamente que los órganos públicos que tendrán la principal responsabilidad del sistema de previsión social, serán los siguientes:

- a) El Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- b) La Subsecretaría de Previsión Social;
- c) La Superintendencia de Pensiones;
- d) La Superintendencia de Seguridad Social;
- e) El Instituto de Previsión Social, y
- f) El Instituto de Seguridad Laboral.

Entre las innovaciones más importantes, podemos destacar la creación del Instituto de Previsión Social (IPS) y de la Superintendencia de Pensiones (SP).

Además, podemos mencionar la implementación de los Centros de Atención Previsional Integral y de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, entre otras instituciones afines.

2.1 Creación del Instituto de Previsión Social (IPS)

Este nuevo organismo, fundamentalmente tendrá por objeto la administración del Sistema de Pensiones Solidarias y de los regímenes previsionales, que anteriormente eran administrados por el Instituto de Normalización Previsional (INP). Es más, este Instituto, será considerado para todos los efectos, como sucesor y continuador legal del antiguo Instituto de Normalización Previsional, con todos sus derechos, obligaciones, funciones y atribuciones. Por tanto, las referencias que hagan las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas, al INP, se entenderán efectuadas a este Instituto de Previsión Social.

Se establece como un servicio público descentralizado, y por tanto con personalidad jurídica y patrimonio propios, que se encuentra bajo la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Entre sus principales funciones y atribuciones, podemos mencionar las siguientes:

- a) Administrar el Sistema de Pensiones Solidarias, conceder los beneficios que éste contempla, cesarlos o modificarlos;
- b) Administrar las bonificaciones por hijo, para las mujeres establecidas en la ley;
- c) Administrar los regímenes previsionales de las cajas de previsión y del Servicio de Seguro Social, como continuador legal del Instituto de Normalización Previsional; y
- d) Celebrar convenios con organismos públicos y privados, para realizar tareas de apoyo en la tramitación e información, respecto de los beneficios del Sistema Solidario.

Para el cumplimiento de dichas funciones, la ley faculta al Instituto de Previsión Social, para exigir tanto de entidades públicas como privadas del ámbito previsional o que paguen pensiones de cualquier tipo, los datos personales y la información que estimare necesaria, y así establecer lo que se ha denominado como el Sistema de Información de Datos Previsionales. Estos organismos públicos y privados estarán obligados a proporcionar los datos personales y antecedentes requeridos por el Instituto.

Con todo, cuando el Instituto solicite de otras entidades privadas, la información que éstas tengan en su poder, y que resulte necesaria para el cumplimiento de sus funciones, requerirá previa autorización de la persona a que dicha información se refiere.

Así las cosas, a partir de todos los antecedentes que disponga el Sistema de Información de Datos Previsionales, el Instituto deberá verificar el cumplimiento de los requisitos para acceder al sistema de pensiones solidarias.

Cabe agregar, que el personal del Instituto deberá guardar reserva y secreto absolutos de las informaciones de las cuales tome conocimiento en el cumplimiento de sus labores, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberá abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros.

Por último, según el Art. 59 de la ley, el patrimonio del Instituto de Previsión Social estará formado por:

- a) El aporte que se contemple anualmente en la Ley de Presupuestos.
- b) Los recursos que se le otorguen por leyes especiales.
- c) Los bienes muebles e inmuebles, corporales e incorporeales que se le transfieran o adquiera a cualquier título.
- d) Los frutos de sus bienes.
- e) Las donaciones que se le hagan y las herencias y legados que acepte con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación.
- f) Los ingresos que perciba por los servicios que preste.
- g) Los aportes que perciba por concepto de cooperación internacional.

2.2 Creación de la Superintendencia de Pensiones (SP)

Este organismo, ha sido establecido fundamentalmente con la intención de mejorar el control del Sistema de Pensiones. Es así como a su cargo estará la regulación, supervisión y fiscalización del sistema previsional civil, incluyendo tanto el sistema de pensiones solidarias, como los sistemas contributivos obligatorio y voluntario, en este último caso, cuando los oferentes sean las instituciones por ella fiscalizadas.

Al igual que el IPS, se trata de un organismo público descentralizado, y por tanto con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social. Estará sometida a la fiscalización de la Contraloría General de la República exclusivamente en lo que concierne al examen de las cuentas de entradas y gastos.

Esta Superintendencia de Pensiones, será considerada para todos los efectos, como sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, creada por el decreto ley N°3.500, de 1980, con todos sus derechos, obligaciones, funciones y atribuciones.

De acuerdo al Art. 47 de la ley, entre sus funciones y atribuciones más importantes, podemos destacar las siguientes:

- a) Ejercer la supervigilancia y fiscalización del Sistema de Pensiones Solidarias que administra el Instituto de Previsión Social. Para tal efecto, la Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o

entidades que intervienen en el mencionado Sistema.

- b) Fiscalizar al Instituto de Previsión Social respecto de los regímenes de prestaciones de las cajas de previsión y del Servicio de Seguro Social, que éste administre.
- c) Velar por el cumplimiento de la legislación, en lo relativo a los procesos de calificación de invalidez, tanto para los afiliados al sistema de pensiones establecido en el decreto ley N° 3.500 de 1980, a los imponentes de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social, como a los beneficiarios del sistema de pensiones solidarias de invalidez.
- d) Dictar normas e impartir instrucciones de carácter general en los ámbitos de su competencia.
- e) Interpretar administrativamente en materias de su competencia, las leyes, reglamentos y demás normas que rigen a las personas o entidades fiscalizadas.
- f) Velar para que las instituciones fiscalizadas cumplan con las leyes y reglamentos que las rigen, y con las instrucciones que la Superintendencia emita, sin perjuicio de las facultades que pudieran corresponder a otros organismos fiscalizadores y a la Contraloría General de la República.
- g) Aplicar sanciones a sus fiscalizados por las infracciones a las disposiciones legales o reglamentarias que los regulan.
- h) Asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la celebración y ejecución de convenios internacionales relativos a materias de previsión social, actuando como organismo de enlace de los mismos.

Además de los ya analizados, entre otros organismos que forman parte de esta nueva institucionalidad y que cobran relevancia para alcanzar las finalidades propuestas por la Reforma, podemos mencionar a los Centros de Atención Previsional Integral (CAPRI) y la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones.

Se entiende que, con la creación de los primeros, se ha pretendido principalmente: garantizar la prestación de servicios esenciales para el sistema previsional, en materias relativas a la información para todos los usuarios; proporcionar nuevos servicios vinculados con el Sistema de Pensiones Solidarias, especialmente los referidos a informar al usuario sobre su situación previsional y a recibir solicitudes de pensiones; y además, realizar los trámites vinculados al otorgamiento, modificación y cese de beneficios que otorga el Instituto de Previsión Social.

Para lograr estos importantes objetivos, la ley ha facultado a estos Centros de Atención para: recibir solicitudes de pensión de los afiliados y beneficiarios del Sistema de Pensiones; para tramitar las solicitudes de beneficios que otorga el Instituto de Previsión Social; para informar y atender las consultas relacionadas con el Sistema de Pensiones; para recibir y remitir a las AFP, los reclamos que se presenten; y para emitir certificados relacionados con los beneficios del Instituto de Previsión Social. Respecto a la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, nos referiremos brevemente con posterioridad, en relación a la participación ciudadana dentro del

Sistema.

A mayor abundamiento, y en armonía con los objetivos a que se han hecho referencia, la Reforma Previsional ha creado el Fondo para la Educación Previsional, administrado por la Subsecretaría de Previsión Social, con el objeto de apoyar financieramente proyectos, programas, actividades y medidas de promoción, educación y difusión del sistema de pensiones. Los recursos del Fondo serán asignados por dicha Subsecretaría mediante concursos públicos, previa propuesta del Comité de Selección, el cual, estará integrado por el presidente de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, por un representante de la Subsecretaría de Previsión Social, un representante de la Superintendencia de Pensiones y por un representante del Instituto de Previsión Social.

En definitiva, para ie cerrando este último tema, podemos inferir que lo que la Reforma en análisis aspira a lograr con esta nueva institucionalidad implantada es:

- a) Diferenciar los distintos roles existentes;
- b) Estructurar en forma coherente el nuevo sistema propuesto;
- c) Generar una coherencia con el resto de las medidas propuestas;
- d) Inducir una gestión eficiente, evitando la duplicación de competencias;
- e) Unificar el control y fiscalización del sistema;
- f) Incentivar la participación en el sistema y agilizar el acceso a la información; y,
- g) Introducir altos niveles de asesoría técnica, para la toma de decisiones respecto de la política a seguir en el ámbito del Sistema de Pensiones Solidarias.

Conclusiones

Se ha llegado al final del curso y en el transcurso de su desarrollo lo que en el fondo se ha visto es cómo los ciudadanos se relacionan con los regímenes de Previsión Social o sistema de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia o con la Seguridad Social cuyas leyes cubren un conjunto de riesgos personales y sociales a través de prestaciones en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre otras, mediante mecanismos contributivos o no contributivos.

En la fase conclusiva del curso se quiere hacer una reflexión final sobre la relación de la ciudadanía con la previsión social

La previsión es un mecanismo institucionalizado a través del cual la sociedad previene para sus integrantes un riesgo posible en el futuro sobre la base de un esfuerzo en el presente. En general, los sistemas de pensiones enfrentan el riesgo de pérdida de ingresos del trabajo como producto de la vejez y la invalidez sobre la base de contribuciones efectuadas a lo largo del período de actividad laboral. Este tipo de intervención institucional usualmente se justifica sobre la base del argumento de que dado que los individuos valoran más los ingresos presentes, no estarían dispuestos a hacer por sí solos este sacrificio, o porque las limitaciones del mercado de capitales, encarecerían excesivamente las soluciones individuales.

Cabe señalar que la vinculación entre aportes actuales y beneficios futuros existe en todo sistema previsional contributivo independientemente de los mecanismos financieros a los que éste recurra. Mientras en los sistemas de capitalización cada generación ahorra para acumular fondos que financiarán sus propios beneficios, en los sistemas de reparto cada generación obtiene el derecho a que futuras generaciones financien sus beneficios a partir de la contribución que ésta hizo al pago de los beneficios de la generación precedente.

En otras palabras, a través del sistema previsional la sociedad busca resolver institucionalmente un problema esencial del ciclo de vida de los individuos que la integran.

Sin embargo, para que esta solución funcione es necesario que a nivel de los individuos se den tres condiciones. La primera de ellas es que exista una noción de riesgo futuro, es decir la percepción de que problemas que hoy no existen tienen una probabilidad significativa de producirse en el futuro.

En el caso del sistema de pensiones, el riesgo no es el de la vejez en sí, que involucra una probabilidad cierta, sino el de que ésta acarree una pérdida de ingresos que impida mantener el estándar de vida y hacer frente a nuevas necesidades, como las ligadas a la salud.

La segunda condición es que haya una noción de causalidad, es decir, de que exista una vinculación entre los aportes que se hacen hoy al sistema previsional con los

beneficios que se obtendrán en el futuro. En un sistema previsional, ésta es la vinculación entre el esfuerzo de contribuir y los beneficios que el sistema otorgue. En tercer lugar, debe haber confianza en los mecanismos institucionales a través de los cuales se produce esta vinculación; es decir, que existe alguien que garantiza que los pequeños sacrificios de hoy se transformarán en la solución a un gran problema mañana.

Finalmente, las tres condiciones anteriores se vinculan a través de una noción de reciprocidad, que supone que las instituciones previsionales han generado una proporcionalidad justa entre el sacrificio de consumo presente y los beneficios que se obtendrán en el futuro.

De esta manera, la previsión es un verdadero contrato del individuo con el sistema que involucra derechos, deberes y garantías formales, que deben estar en armonía entre sí. Si la seguridad social es entendida como un derecho, ésta también genera deberes. Por un lado, el individuo tiene derecho a exigir al sistema retribución y por otro, tiene el deber de contribuir con su esfuerzo para ello, para que el sistema le dé cobertura con estándares de suficiencia en su estado de necesidad frente a una determinada contingencia social.

Sin embargo, la obligación de contribuir lleva la situación de los sistemas previsionales más allá del plano de un contrato entre el individuo y un sistema previsional, pues surge una responsabilidad colectiva, del conjunto de la sociedad.

El sistema de pensiones de capitalización individual requiere de un contrato social como cualquier otro sistema previsional. Requiere de la percepción de riesgos en los ingresos y de la posibilidad de enfrentar la vejez en pobreza. Demanda cotizaciones para financiar las pensiones, recursos que son gestionados por administradores privados y que son complementados por las garantías estatales. Asimismo, es a través del mercado de capitales que se genera una relación entre el esfuerzo contributivo realizado y los beneficios obtenidos.

Por último, se requiere de legitimidad política para aceptar la subordinación de las opciones individuales a la responsabilidad colectiva, expresada en una afiliación de carácter obligatorio.

Existen diversos indicios de que el contrato social del régimen de capitalización individual no es hoy todo lo fuerte que se requiere.

No obstante la valoración por los chilenos del principio del ahorro para la vejez a través del sistema de pensiones, la confianza en los mecanismos institucionales de que éste dispone para incrementar estos recursos parece ser baja. Por un lado, se aprecia desconfianza en la institución de las AFP derivada de un mayoritario rechazo a la intervención de instituciones privadas con fines de lucro en las políticas públicas, a la que no escapa la previsión. Esta desconfianza, unida a la experiencia de episodios de

rentabilidad negativa tiende a generar la percepción de que los fondos previsionales son volátiles y, por tanto, inseguros.

Finalmente, la noción de reciprocidad se ve debilitada por la realidad de un sistema cuyo diseño y operación es poco sensible a las realidades predominantes entre las personas tanto respecto de su situación en el mercado del trabajo como a su situación familiar. La noción implícita en el sistema de un afiliado hombre jefe de hogar asalariado con empleo estable, reforzada por los propios esfuerzos comerciales de las AFP por captar afiliados de este perfil, es inevitablemente contrastada con la situación propia de millones de personas que no responden a él.

BIBLIOGRAFÍA

- Bernstein, S. Chile 2008: Una Reforma Previsional de Segunda Generación , Santiago: Superintendencia de Pensiones, 2009.
- Ley 20.255, sobre el Sistema de Pensiones Solidarias, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- D.L. 3.500, sobre el nuevo sistema de pensiones, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

