



**UNIVERSIDAD DE CHILE**

Facultad de Derecho  
Departamento de Derecho del Trabajo

# **Las Tendencias de Reforma a los Sistemas Previsionales en América Latina: El Sistema de Reparto versus el Sistema de Capitalización Individual**

Memoria para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales

**MARÍA LORETO CARREÑO LARA**

Profesor Guía: Sr. Ricardo Juri Sabag.

Santiago, Junio de 2009

*Dedicada a mis abuelos, por su ejemplo de esfuerzo y humildad; a mis papás, por inculcarme cada uno de mis valores y estar siempre conmigo; a mis hermanos, por su apoyo incondicional; y finalmente a mis sobrinas, por alegrar mi vida todos los días.*

## ÍNDICE

<b>Contenidos</b>	<b>Páginas</b>
<b><i>Introducción</i></b>	6
<b><i>Capítulo I</i></b> <b><i>“Los Modelos Doctrinarios de Sistemas Previsionales y los Movimientos de Reforma</i></b>	9
I.- Modelos Doctrinarios de Sistemas Previsionales	12
II.- Movimientos de Reforma de los Sistemas Previsionales Latinoamericanos	16
<b><i>Capítulo II</i></b> <b><i>Los Sistemas Previsionales y su Desarrollo en Latinoamérica</i></b>	24
I.- Argentina	26
II.- Bolivia	39
III.- Colombia	53
IV.- Brasil	75
<b><i>Capítulo III</i></b> <b><i>“El Sistema de Capitalización Individual en Chile”</i></b>	80
I.- Antecedentes Históricos y Estructura del Sistema Previsional Chileno	80
II.- Características del Sistema de Reparto en Chile	96

III.- El Sistema de Capitalización Individual en Chile	102
IV.- Evaluación del Sistema de Capitalización Individual	119
<b>Capítulo IV</b>	
<b><i>“Análisis del Sistema Previsional del Decreto Ley N° 3.500 realizado por la “Comisión Marcel” y la Ley N° 20.255”</i></b>	129
I.- Resultados de la Evaluación del sistema de Capitalización Individual realizado por el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional	130
II.- Reformas implementadas por la Ley N° 20.255	143
<b>Conclusiones</b>	158
<b>Bibliografía</b>	163

## INTRODUCCIÓN

Dentro de los estudiosos de la política, en su concepción conciliadora de los “*asuntos públicos*”, se encuentra la Escuela Institucionalista; la cual plantea que el Estado existe en la medida que sus instituciones son capaces de responder a las demandas de la población. En tanto los deontológicos señalan en sus planteamientos que el Estado existe en tanto es capaz de orientar su accionar a la consecución del bien común.

En este sentido, el rol del Estado, entendido como el modo, ámbito y grado en el que el Estado y sus instituciones participan en el desarrollo, es fundamental. Esta participación se ve influenciada por la comunidad, el gobierno de turno, el contexto económico y la política internacional.

Llevando este concepto al Estado chileno, se puede ver, como señala el profesor Eduardo Araya Moreno, que “sin duda los antecedentes inmediatos existentes muestran un relativo consenso en torno al rol del Estado en Chile. La construcción de un Estado llamado subsidiario, en el contexto de una dictadura de larga duración, con un poder concentrado de los medios de comunicación y represión al disenso, probablemente impidió que esta discusión tuviera lugar de manera ampliada. Sumado a ello los razonables éxitos en el manejo macroeconómico y la generación de una nueva estabilidad social y política neutralizaron la posibilidad de una discusión sobre el rol del Estado. Simplemente se lo redujo de manera ostensible, tanto en lo referente a su papel, a sus capacidades y a sus recursos”<sup>1</sup>.

Ahora bien, el problema se orienta hacia cómo las políticas públicas, entendiendo por tales los cursos de acción y flujos de información relacionados con un

---

<sup>1</sup> Araya Eduardo. “La construcción del Estado regulador y la relación Estado Sociedad Civil”, *Estado, Gobierno y Gestión Pública*. Nº 1, Departamento de Gobierno y Gestión Pública del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2002. pp. 10-11.

objeto público definido en forma democrática y desarrollados por el sector público<sup>2</sup>, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado, reflejan un ejercicio adecuado de las funciones que tiene el Estado.

En este contexto, es posible comprender el hecho de que durante los períodos de elecciones surjan cuantiosas propuestas de políticas públicas que apuntan a la solución de las diferentes problemáticas que afectan a la comunidad. Es así, como durante la campaña presidencial de la actual mandataria Michelle Bachelet Jeria, se puso en el tapete el tema de la necesidad de una reforma al sistema previsional actual, en vista de las preocupantes estadísticas que hacían vislumbrar una condición de pobreza generalizada que afectaría a la población adulto mayor en los años venideros, como resultado del deficiente sistema previsional imperante.

Lo anterior no resulta novedoso, sino más bien lógico, al revisar y analizar los cambios demográficos, sociales y económicos que se han registrado en nuestro país desde la instauración del Sistema de Capitalización Individual en el año 1980, y que determinan a su vez que dicho modelo no resulte completamente adecuado a las necesidades de la población actual.

No obstante lo dicho, es conveniente reparar en que la crisis previsional por la que atraviesa nuestro país responde a una tendencia internacional en cuanto a movimientos de reforma se refiere, materia en la que Chile desde los años 80 ha sido pionera dentro de la región, ya que desde la instauración del Sistema de Capitalización Individual, hace ya 28 años, prácticamente todos los países latinoamericanos han adoptado paulatinamente, diversas medidas en materia previsional para dar respuesta a las nuevas necesidades que surgen con el paso del tiempo en esta materia.

---

<sup>2</sup> Lahera, Eugenio. Introducción a las Políticas Públicas, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, 2002.

En mérito de lo anterior, considero pertinente el análisis de los diferentes modelos de sistemas previsionales imperantes en la actualidad, sus características y los matices alcanzados en su aplicación dentro de los países latinoamericanos.

Posteriormente, realizaré un análisis del desarrollo del Sistema de Capitalización Individual en Chile, el negocio de las AFP y los factores que determinaron la urgente materialización de una ley de Reforma al Sistema Previsional; para concluir finalmente con un somero estudio de las nuevas instituciones instauradas por la Ley N° 20.255.

# CAPÍTULO I

## LOS MODELOS DOCTRINARIOS DE SISTEMAS PREVISIONALES

### Y LOS MOVIMIENTOS DE REFORMA

La **Seguridad Social** es definida por el autor Fabio Bertranou como: **“todo régimen o programa establecido por ley, o por cualquier otra disposición obligatoria, que garantiza una protección, sea a través de prestaciones en dinero o en especie, en caso de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, maternidad, enfermedad común, invalidez, vejez, jubilación, sobrevivencia o muerte, e incluye entre otros, prestaciones por hijo o por otros miembros de la familia, prestaciones de salud, prevención, rehabilitación y cuidados de larga duración”**<sup>3</sup>.

Tal como se desprende de su definición, la Seguridad Social tiene directa relación con la obligación de cada Estado de asegurar a sus ciudadanos el derecho a la vida y a la integridad física y síquica de éstos, ya que la protección que pretende brindar, apunta específicamente a las necesidades surgidas producto de contingencias sociales que impiden la posibilidad de vivir dignamente<sup>4</sup>.

La importancia vital de esta materia ha motivado un estudio constante de la doctrina, la cual, en palabras del autor Héctor Humeres, ha sostenido que los principios rectores de la Seguridad Social son<sup>5</sup>: la universalidad (objetiva y subjetiva), la integridad o suficiencia, la solidaridad, la unidad, la subsidiariedad y la redistribución de

---

<sup>3</sup> Bertranou, Fabio. (on line) “Restricciones, Problemas y Dilemas de la Protección Social en América Latina: Enfrentando los Desafíos del Envejecimiento y la Seguridad de los Ingresos”. *Bienestar y Política Social*, Vol 1, N° 1. Santiago, Chile, 2005. URL: <[http://bienestar.ciss.org.mx/pdf/es/2005/vol\\_1\\_num\\_1\\_2\\_05\\_es.pdf](http://bienestar.ciss.org.mx/pdf/es/2005/vol_1_num_1_2_05_es.pdf)>. (Consultado el 9 de Marzo, 2009). p. 58.

<sup>4</sup> Humeres Noguera, Héctor. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Decimosexta Edición Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile, 2000. p.427.

<sup>5</sup> Op. Cit. pp. 434-439.



los ingresos. En este sentido, resulta especialmente relevante la revisión de cada uno de ellos, debido a que la prioridad o énfasis que se otorgue a uno u otro principio determinará la existencia de diferencias fundamentales en la forma de abordar las diversas temáticas de seguridad social.

**a) Universalidad Subjetiva:** se refiere a que todos los residentes de un país deben estar cubiertos por el Sistema de Seguridad Social.

**b) Universalidad Objetiva:** la seguridad social deberá cubrir todos los riesgos o contingencias sociales derivados ya sea, de la falta de salud, la falta de medios económicos, o bien la adición de obligaciones derivadas de vínculos familiares.

**c) Integridad o Suficiencia:** significa que la prestación que se otorga debe ser adecuada y suficiente en relación a la contingencia social que intenta apalear.

**d) Solidaridad:** se refiere a que todos los ciudadanos deben contribuir, según sus capacidades y posibilidades, y teniendo como objetivo el bien común, para que el organismo correspondiente otorgue posteriormente la correspondiente prestación.

**e) Unidad:** se refiere a la unificación orgánica o administrativa, fundamentada principalmente en la circunstancia de la existencia de un riesgo único, de abaratar costos y simplificar la estructura administrativa.

**f) Subsidiariedad:** implica que la sociedad toda, o el Estado como organismo jurídico de ella, no debe ejercer facultades que excedan lo que el individuo o los grupos sociales menores puedan hacer por sí mismos.

**g) Redistribución de los ingresos:** se relaciona con la comunicación de recursos desde los grupos de mayores ingresos hacia aquellos que tienen menos, y también, desde los grupos activos laboralmente hacia los grupos pasivos.

Estos principios estarán presentes en diferentes grados en todos los sistemas de seguridad social, y tal como se señaló, determinarán las directrices ideológicas aplicables a cada uno de los sectores abordados por ella, siendo uno de los más relevantes la protección previsional.

En la actualidad, los sistemas previsionales constituyen una de las más complejas materias a la hora de ser abordada por los gobiernos de turno, ya que temáticas de esta índole resultan relevantes no sólo en el espacio de la seguridad social, sino también en el ámbito económico, laboral y político.

Debido a esto, es que la idea de modificar o reformar un sistema previsional resulta de gran complejidad, por cuanto para lograrlo se deberá encontrar la fórmula adecuada que permita solucionar las deficiencias de los sistemas actuales, y al mismo tiempo, no perjudicar los intereses de todos los protagonistas del sistema.

En los últimos treinta años esta discusión ha sido del todo pertinente, ya que el estado de crisis de los sistemas previsionales producto de los cambios demográficos, económicos y sociales de las naciones, ha determinado que exista una necesidad urgente de modificar dichos regímenes. Producto de ello es que mundialmente se observa una tendencia clara a un cambio de ideología en esta materia, lo cual se ha visto materializado en una propensión creciente a la privatización de estos sistemas.

Los países latinoamericanos han sido los primeros en tomar conciencia de la necesidad de cambios en materia previsional, siendo Chile, pionero en poner en práctica este tipo de cambios con la dictación del Decreto Ley N° 3.500 en el año 1981 y recientemente, a través de la promulgación de la Ley N° 20.255.

Por esta razón, en este capítulo se procederán a revisar las características esenciales de los modelos doctrinarios de sistemas previsionales, continuando con el análisis de los movimientos de reforma, sus objetivos y criterios de clasificación, para finalmente, considerar la propuesta realizada en este ámbito por el Banco Mundial.

## **I.- MODELOS DOCTRINARIOS DE SISTEMAS PREVISIONALES**

Los sistemas previsionales pueden ser definidos en un sentido amplio, según palabras de esta autora, como **el conjunto de instituciones creadas por el Estado, para responder a las necesidades de la población en momentos de necesidad, producidos por el acaecimiento de contingencias sociales que merman los ingresos de una familia.**

Es así, como estos sistemas constituyen una manifestación de la protección que cada Estado brinda a sus ciudadanos, por medio de la implementación de las diversas políticas públicas en materia de Seguridad Social.

En materia de sistemas previsionales, la doctrina ha señalado que existen dos modelos básicos: el Sistema de Reparto o público y el Sistema de Capitalización Individual o privado. Ambos presentan características propias, las cuales se derivan esencialmente del rol que juega el Estado en cada uno de ellos, y de la prioridad que se otorgue a uno u otro principio rector de la Seguridad Social.

Es así, como mientras en el Sistema de Reparto prima el principio de la solidaridad y, en consecuencia, son la totalidad de la población y el Estado conjuntamente los encargados del financiamiento de las prestaciones sociales, en el Sistema de Capitalización Individual primará el principio de la subsidiariedad, siendo cada uno de los cotizantes los responsables del financiamiento de sus propias prestaciones, relegándose al Estado a un rol puramente asistencial.

Estos modelos aún cuando son esencialmente opuestos, difícilmente se manifiestan como sistemas puros, y en la gran mayoría de los casos su materialización presenta matices que son determinados por las condiciones demográficas, sociales y económicas de cada país.

A continuación se analizarán las características esenciales que definen cada uno de estos sistemas.

## 1.- SISTEMA PÚBLICO O DE REPARTO

El modelo del Sistema Público o de Reparto encuentra su principal fundamento en el principio de la solidaridad, siendo el Estado el protagonista principal ya que es el encargado del financiamiento parcial, la administración y el control del sistema.

La finalidad de este régimen, aún cuando es la misma que la del sistema de Capitalización Individual, es decir asegurar una pensión equivalente a la remuneración del trabajador en caso de vejez, invalidez, muerte o cualquier otra contingencia cubierta por la Seguridad Social, se busca a través de una vía del todo diversa.

En palabras de autor Guillermo Arthur Errázuriz<sup>6</sup> este modelo consistía básicamente “en que los trabajadores activos cotizaban para financiar las pensiones de los pasivos, con cargo a lo cual adquirirían el derecho a que sus pensiones y las de sus beneficiarios fueran pagadas por la generación siguiente, cuando no pudieran continuar trabajando por causa de vejez, invalidez o muerte”.

De esta forma, las contribuciones realizadas por un trabajador durante su etapa laboral activa tenían como destino el financiamiento de las jubilaciones de todos aquellos que ya no se encontraban laboralmente activos, y que de la misma forma durante su etapa laboral activa había financiado las jubilaciones de las generaciones anteriores.

Por lo tanto, este sistema puede definirse esencialmente, según palabras de los autores María Ángeles Cadalso y Eladio Febrero, como aquel “mecanismo de

---

<sup>6</sup> Arthur Errázuriz, Guillermo. (On line). “Régimen Legal del Nuevo Sistema de Pensiones”. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile, 1998. URL: <[http://books.google.cl/books?hl=es&id=dQ9HER\\_FOwwC&dq=Err%C3%A0zuriz,+Guillermo+Arthur.+%E2%80%9CR%C3%A9gimen+Legal+del+Nuevo+Sistema+de+Pensiones%E2%80%9D&printsec=frontcover&source=web&ots=WrfQNGCfBO&sig=7eK8LpTfnkylPb66nmWjwmmbgM&ei=h5aMSemyDoOftweXic2mCw&sa=X&oi=book\\_result&resnum=1&ct=result#PPA8,M1](http://books.google.cl/books?hl=es&id=dQ9HER_FOwwC&dq=Err%C3%A0zuriz,+Guillermo+Arthur.+%E2%80%9CR%C3%A9gimen+Legal+del+Nuevo+Sistema+de+Pensiones%E2%80%9D&printsec=frontcover&source=web&ots=WrfQNGCfBO&sig=7eK8LpTfnkylPb66nmWjwmmbgM&ei=h5aMSemyDoOftweXic2mCw&sa=X&oi=book_result&resnum=1&ct=result#PPA8,M1)>. (Consultado 6 de Noviembre del 2008). pp. 9-12.

transferencia o redistribución de renta desde los ocupados hacia los jubilados”<sup>7</sup>. En virtud de lo anterior, cabe sostener que los rasgos más característicos de este modelo son:

- a) El financiamiento del sistema se basa en las contribuciones realizadas por los trabajadores activos más los aportes el Estado.
- b) Las prestaciones tendrán el carácter de definidas, mientras que el monto de las cotizaciones será indefinido.
- c) El monto de la prestación no tendrá relación directa con los aportes realizados por el trabajador, sino que más bien, dependerá de las características de la Caja de Previsión a la que se encuentra afiliado y al cumplimiento de los requisitos particulares que ésta establezca para acceder a una pensión.

## **2.- SISTEMA PRIVADO O DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL**

El Sistema Privado o de Capitalización Individual es definido por esta autora como aquel **sistema previsional basado en la existencia de una cotización definida con prestaciones indeterminadas, en el cual, el financiamiento del sistema recae sobre la capitalización plena e individual de los aportes de los trabajadores, y la administración está a cargo de entidades privadas independientes.**

En este modelo cada afiliado posee una cuenta individual en una entidad administradora de pensiones, en la cual deposita periódicamente la cotización correspondiente establecida en forma legal. Posteriormente, la entidad administradora se encargará de capitalizar e invertir los ahorros acumulados por los cotizantes, quienes al cumplir los requisitos establecidos legalmente para acceder a una jubilación,

---

<sup>7</sup> Cadalso, María Ángeles. Febrero, Eladio. (On line) “Sistemas de Reparto versus Sistemas de Capitalización. Algunas consideraciones críticas”. IX Jornadas de Economía Crítica, Madrid, Universidad de Castilla. La Mancha. 25- 27 de Marzo, 2003. URL: <<http://www.ucm.es/info/ec/jec9/pdf/A03%20-%20Febrero,%20Eladio%20y%20Cadalso,%20Mar%eda%20%c1ngeles.pdf>>. (Consultada el 3 de Enero 2009). p 3.

podrán retirarlos periódicamente en montos calculados en base a su capacidad de ahorro y a la rentabilidad que dichos montos hayan alcanzado durante el período en que se registraron las cotizaciones.

La gestión de las administradoras de pensiones es retribuida por medio del cobro de una comisión mensual que generalmente es descontada de los ahorros del contribuyente.

Finalmente, los contribuyentes tienen plena libertad para elegir la entidad administradora que deseen, las cuales estarán sometidas a un control por parte del Estado, cuyo rol principal dentro del sistema se reduce a la fiscalización de dichas instituciones. Dentro de las ventajas que se señalan en pro de este modelo se encuentran<sup>8</sup>:

- a) Desarrollo del mercado de capitales gracias a la inversión de los fondos previsionales en cuatro sectores principales: estatal, empresas, financiero y extranjero.
- b) Desarrollo del mercado del trabajo debido a que los trabajadores han comenzado a aumentar su período laboral, ya que su capacidad de ahorro tendrá directa relación con la pensión a la que podrán acceder en el futuro.
- c) Ahorro y crecimiento del país gracias a la inversión de los fondos previsionales en los diversos sectores, lo cual ha permitido un mayor desarrollo de la economía en aquellos países que han adoptado este modelo.

Las enunciadas son las características fundamentales del sistema de capitalización individual, el cual será revisado en forma más detallada a lo largo del

---

<sup>8</sup> Corona Bozzo, Pedro. (On line) "III Conferencia Internacional de Pensiones. Reporte Regional: Latinoamérica". Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP). URL: <<http://www.world-pensions.org/docus/tres1.doc>> (Consultada el 15 de Noviembre, 2008). pp. 8-9.

presente trabajo, ya que dicho modelo ha sido instaurado progresivamente los últimos años mediante reformas en la mayoría de los países de Latinoamérica.

## **II.- MOVIMIENTOS DE REFORMA DE LOS SISTEMAS PREVISIONALES LATINOAMERICANOS**

### **1.- CONSIDERACIONES PRELIMINARES**

Tal como ya fue señalado, los sistemas previsionales independientemente del modelo al cual obedezcan, se caracterizan por su gran complejidad, derivada fundamentalmente de la gran cantidad de factores influyentes en su desarrollo y del dinamismo de las condiciones que determinan el éxito o fracaso de un sistema previsional.

El desarrollo económico de la nación, el porcentaje de población económicamente activa y pasiva, las condiciones laborales y las políticas de gobierno impulsadas en cada país, entre otros, son los factores que primordialmente influirán en el desarrollo de un sistema previsional, siendo las variaciones de estos agentes las que afectarán en el desempeño y el cumplimiento de los objetivos perseguidos por dichos sistemas.

Como consecuencia de ello, es que en las últimas dos décadas debido a las cuantiosas variaciones que han afectado a estos agentes, se han observado en América Latina una gran cantidad de cambios en materia previsional, lo cual ha derivado de la promoción de cuantiosas propuestas de reformas tendientes a responder a las demandas de la población, las que se encuentran insatisfechas por los sistemas previsionales vigentes debido a sus desequilibrios financieros y su baja cobertura.

### **2.- OBJETIVOS DE LOS SISTEMAS PREVISIONALES**

El autor Fabio Bertranou<sup>9</sup> con respecto los objetivos generales perseguidos por los movimientos de reforma, señala que debe existir una distinción entre aquellos de naturaleza individual y aquellos de naturaleza gubernamental. Dentro de los objetivos individuales se encontrarán la “suavización del consumo a lo largo del ciclo de vida y la función de seguro ante la pérdida de la capacidad de generar ingresos para el sostenimiento del hogar”; mientras que dentro de los objetivos gubernamentales se encuentra “el alivio a la pobreza y la redistribución de los ingresos”.

Las metas señaladas, sin embargo, se verán cumplidas en la medida en que los sistemas previsionales logren soslayar los problemas que los afectan, tales como: la escasa cobertura, la falta de sostenibilidad fiscal y la baja tasa de reemplazo. No obstante esto, la existencia de objetivos generales comunes en todos los sistemas previsionales no significará que en todos los países se establezca el mismo orden jerárquico entre ellos al momento de priorizar uno u otro en la elaboración de un modelo de sistema previsional.

En este sentido, surge una vez más la gran disputa entre los grandes fines perseguidos por los sistemas previsionales, cuales son la redistribución de la riqueza inspirada en un principio de solidaridad versus el desarrollo del mercado de capitales a través de la inversión de los fondos previsionales.

Las decisiones tomadas por los gobiernos de cada país en este ámbito serán las que determinen tanto las directrices básicas del sistema previsional que se adopte, como el éxito o fracaso de éste en el momento de las evaluaciones, ya que las opiniones podrán ser diversas entre un país en que se priorice un desarrollo económico y otro que priorice la solidaridad y el alivio a la pobreza como objetivos generales de este tipo de sistemas.

---

<sup>9</sup> Bertranou, Fabio. (On line) “Reformas a los Sistemas de Jubilaciones y Pensiones en América latina: Paradigmas y temas emergentes”. *Seguridad Social*. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, Chile, 2004. URL: <<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec005.pdf>> (Consultada el 18 Diciembre, 2008). p.3.



### **3.- CLASIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS PREVISIONALES**

Los movimientos de reforma señalados serán adecuados a las condiciones especiales de cada país, no obstante, es observable características comunes entre algunos de ellos que han permitido clasificarlos de acuerdo a diferentes rasgos.

En este sentido, la doctrina ha diferenciado los sistemas previsionales implementados de acuerdo a los siguientes criterios<sup>10</sup>:

- a) El carácter obligatorio o voluntario de los participantes.
- b) La forma en que se reconoce el ahorro para la vejez, diferenciando entre un sistema de Reparto y uno de Capitalización.
- c) La forma en que se determinan los aportes y los beneficios, diferenciando entre los de carácter definido y los indefinidos.
- d) El sujeto administrador, diferenciando entre aquellos entes administradores públicos y privados.

### **4.- CLASIFICACIÓN DE LOS MOVIMIENTOS DE REFORMA**

Es posible también clasificar los movimientos de reforma de acuerdo a la naturaleza de éstos, dando lugar a una diferenciación entre las reformas estructurales y las no estructurales o paramétricas.

#### **4.1 Reformas Estructurales**

---

<sup>10</sup> VV.AA. (On line). "La Capitalización Individual en los Sistemas previsionales de América Latina". Ciudad de México D.F.: Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones, 2003. URL:<[http://www.supen.fi.cr/aplicaciones/PublicacionesNueva.nsf/4d63db2fa680e7b306256cad00622c95/c858f11dcd87b5a506256f6a0054b011/\\$FILE/VERSION%20FINAL%20LIBRO%20AIOS.pdf](http://www.supen.fi.cr/aplicaciones/PublicacionesNueva.nsf/4d63db2fa680e7b306256cad00622c95/c858f11dcd87b5a506256f6a0054b011/$FILE/VERSION%20FINAL%20LIBRO%20AIOS.pdf)>. (Consultado el 5 de Enero del 2009). p. 5.

Las reformas estructurales tendrán como característica principal la materialización de un cambio en el régimen de financiamiento del sistema y en el ente administrador de sus fondos.

A estas características obedecieron la mayoría de los movimientos de reformas implementados en América Latina según se verá más adelante, y los matices en su materialización han dado lugar a que sean subclasificadas en tres modelos<sup>11</sup>:

**a) Modelo Sustitutivo:** Este modelo es definido como aquél en que el régimen capitalizado gestionado por entidades privadas sustituye completamente al sistema público anterior. Los rasgos más característicos de este modelo son:

- Las cotizaciones de los trabajadores al régimen se destinan a cuentas individuales que son invertidas por las administradoras privadas de los fondos de pensiones.
- La cuantía de la pensión dependerá únicamente de la rentabilidad que produzcan los ahorros.
- El Estado garantiza una pensión mínima de carácter asistencial para aquellos cuyos ahorros no sean suficientes para suministrarles una pensión.
- El Sistema Público de Reparto queda reducido a satisfacer prestaciones asistenciales y a proporcionar pensiones a los miembros de las fuerzas armadas y a los pensionistas del régimen anterior.

---

<sup>12</sup> Torturero Plaza, José y Águila Cazorla, Olimpia de (2004) (On line). "Los Sistemas de Pensiones en Europa y en América Latina: realidades, expectativas e ideas para un debate". *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. Número 54, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España, Madrid, España, Noviembre, 2004. URL: <<http://premium.vlex.com/doctrina/Revista-Ministerio-Trabajo-Asuntos-Sociales/Los-sistemas-pensiones-Europa-Latinoamerica-realidades-expectativas-e-ideas-debate/2100-255878,01.html>> (Consultado el 14 de Octubre, 2006).

Este sistema fue implementado en países como Chile, Bolivia y México.

**b) Modelo paralelo o dual:** En este modelo se reforma el Sistema de Reparto vigente y se crea un nuevo Sistema Privado de Capitalización Individual. Ambos sistemas compiten en el mercado.

Este sistema fue el adoptado por países como Perú y Colombia.

**c) Modelo Mixto:** (...) Se configura como una combinación entre el Sistema público de reparto, que es reformado al efecto, y un régimen de cotizaciones definidas gestionadas por entidades privadas o por el sector público.

Las características esenciales de este modelo son:

- El sistema proporciona una pensión básica definida mediante un pilar público de reparto, que es financiada con impuestos generales y un porcentaje de las cotizaciones, mientras que la pensión complementaria se satisface mediante un sistema de cotizaciones definidas.
- El beneficiario opta entre las administradoras privadas o la administración pública. De esta forma el trabajador puede cotizar al sistema público o elegir un sistema mixto.
- La gestión, y en muchos casos, la recaudación se encomienda a administradoras de fondos de pensiones, que se constituyen como sociedades anónimas con ánimo de lucro, y en gran parte, relacionadas directamente con entidades bancarias.

Este sistema ha sido implementado en países como Ecuador y Costa Rica.

#### **4.2 Reformas no estructurales o Paramétricas**

Este tipo de reformas se caracteriza por la implementación de cambios tendientes a la obtención de mejoras en la viabilidad financiera del sistema a través de variaciones en los requisitos y formas de entrega de las prestaciones.

Dentro de este grupo se encuentran las reformas implementadas en países como Brasil.

## **5.- PROPUESTA DEL BANCO MUNDIAL: EL SISTEMA MULTIPILAR**

Las reformas estructurales implementadas en América Latina se han inspirado esencialmente en el modelo multipilarista impulsado por el Banco Mundial a través de la publicación de su informe “Envejecimiento sin crisis” en el año 1994.

El modelo propuesto por esta entidad se basa en un sistema constituido por tres pilares fundamentales (el solidario, el contributivo y el voluntario), teniendo cada uno de ellos objetivos, formas de financiamiento, entidades administradoras y modalidades diferentes.

### **a) Pilar Solidario**

El pilar solidario tendrá como objetivos el alivio de la pobreza y la redistribución del ingreso, y podrá manifestarse a través de tres modalidades<sup>12</sup>:

- Programa de beneficios para las personas más pobres, con la entrega de beneficios en razón de su edad y necesidades.
- El establecimiento de una garantía de pensión mínima financiada a través de un pilar de ahorro obligatorio.

---

<sup>13</sup> Tostes Vieira, Marta. (on line) “Reporte Regional sobre Seguridad Social en los Países Andinos”. Perú: Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), capítulo 2, 2003. URL: <[http://www.observatoriosindical.org/doc/seguridad\\_social\\_andinos.pdf](http://www.observatoriosindical.org/doc/seguridad_social_andinos.pdf)>. (Consultado el 5 de Enero de 2009). pp. 13-14.

- La entrega de un beneficio uniforme y universal vinculado al empleo.

El financiamiento de este pilar descansará en los impuestos cobrados a toda la población y en los aportes estatales.

## **b) Pilar Contributivo**

El pilar contributivo o de capitalización individual estará constituido por las cuentas de ahorro previsional individual de los cotizantes, en la cual se reunirán los aportes obligatorios periódicos de la población económicamente activa que se destinarán al financiamiento de las prestaciones sociales.

La administración de este pilar se entregará a instituciones administradoras de naturaleza privada, las cuales se encargarán de la inversión de dichos fondos en los mercados financieros, estimulándose así el crecimiento económico de éstos, y, consecuentemente el financiamiento del pilar solidario o público.

Las modalidades que podrá adoptar este pilar podrán ser<sup>13</sup>:

- Planes de ahorro personal: son aquellos “en que los individuos seleccionan y se afilian voluntariamente sin intervención de sus empleadores. No obstante el empleador puede hacer contribuciones a estos planes”<sup>14</sup>.
- Planes ocupacionales:”son aquellos en que el acceso al plan está ligado a una relación laboral entre el afiliado y la entidad que organiza el plan (patrocinador). Puede ser establecido por empleadores o grupos de

---

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Heber, Camelo. (On line). “Clases de planes, Fondos y Entidades de Pensiones”. Comisión Económica para América latina y Caribe, CEPAL. Seminario Latinoamericano de Cuentas Nacionales 2003. Montevideo, Uruguay, 2003. URL: <[http://www.eclac.org/deype/noticias/noticias/4/13354/cepal\\_hcamelo.pdf](http://www.eclac.org/deype/noticias/noticias/4/13354/cepal_hcamelo.pdf)>. (Consultado el 9 de Marzo, 2009). p.3.

empleadores, a veces en asociación con sindicatos. Las contribuciones son realizadas por el empleador y por el afiliado (futuro beneficiario)”<sup>15</sup>.

### **c) Pilar Voluntario**

Este pilar tendrá como objetivo el incremento de los fondos previsionales del pilar contributivo para la obtención de una mejoría en las prestaciones sociales.

Las modalidades que podrá adoptar esta área podrá ser cualquiera de las adoptadas en los dos pilares previamente mencionados.

Las características de este modelo Multiplar propuesto por el informe del Banco Mundial tiene por objeto el lograr un sistema en el cual exista una distribución del riesgo entre los individuos y la sociedad, que permita hacer frente a las variaciones económicas de cada país que consecutivamente tendrían efecto en la entrega de las prestaciones a los beneficiarios del sistema previsional.

Por estas razones, la decisión en cuanto a la adopción de uno u otro modelo de sistema previsional, o bien la implementación de reformas en dichos sistemas no podrá ser aleatoria y deberán tenerse en consideración la mayor cantidad de factores influyentes al momento de proponer un cambio profundo, por cuanto se trata de asuntos sociales de vital importancia y transversales a toda la población en los que se ven implicados gran cantidad de recursos económicos.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

## CAPÍTULO II

### LOS SISTEMAS PREVISIONALES Y SU DESARROLLO EN

### LATINOAMÉRICA

Desde la década de los ochenta en América Latina surge la necesidad de reformar los sistemas previsionales imperantes, en su gran mayoría estructurados hasta ese entonces bajo un modelo de Reparto, iniciándose así, a través de la promulgación de una serie de leyes reformativas un camino hacia la privatización de éstos.

El principal objetivo perseguido por las reformas a los sistemas previsionales será el lograr una mejora en la provisión de seguridad social, meta dentro de la cual se circunscribe la pretensión de mejorar la protección social al trabajador pasivo, y a su vez, el implementar políticas públicas que permitan la superación de la pobreza y lograr un mejor desarrollo económico y financiero.

Chile ha sido un país pionero esta materia dentro de la región, tanto por la instauración de un sistema de Reparto, como posteriormente por poner en marcha un proceso de reforma que desembocaría en un Sistema de Capitalización Individual.

Las últimas dos décadas se han caracterizado por las corrientes de reforma surgidas en los países latinoamericanos, llevando casi a la totalidad de éstos hacia una capitalización del sistema previsional, aún cuando cada Estado presenta características especiales derivadas de los tres modelos básicos de reforma señalados en el capítulo primero de este trabajo. Sin embargo, existen condiciones comunes que permiten realizar un análisis relativamente uniforme de la región, siéndo éstas las siguientes<sup>16</sup>:

---

<sup>16</sup> Schuthess, Walter. (On line) "Enfoques latinoamericanos y europeos". América latina- una visión general". *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 54, Cap. IV. Madrid, España. 2004. URL: <<http://vlex.com/vid/latinoamerica-realidades-expectativas-ideas-255878>>. (Consultada 15 de Diciembre, 2008).

a) Previo al proceso de reforma observado durante las últimas dos décadas, todos los sistemas previsionales se basaban en el sistema de Reparto.

b) En el origen de sus regímenes, las prestaciones eran otorgadas por subsistemas independientes lo que determinaba un alto nivel de fraccionamiento del sistema previsional.

Esta última es una de las principales críticas que se ha realizado al sistema de Reparto, debido a que si bien la unidad es uno de los principios rectores de la seguridad social, ésta en muchos casos ha atentado en contra de la eficiencia del sistema. Un ejemplo claro de ello, es posible observarlo en el caso de Chile<sup>17</sup>, ya que en vísperas de la reforma implementada por el Decreto Ley N° 3.500 en el año 1980 los beneficios otorgados por las diferentes cajas existentes eran bastantes desiguales con respecto a sus afiliados, atentando así a la igualdad entre los cotizantes.

Los movimientos de reforma observados en América Latina desde el año 1980 han despertado el interés de los estudiosos en esta materia, ya que como en toda etapa de cambio, dichas reformas, en su gran mayoría estructurales, vinieron a transformar de manera radical los sistemas existentes, lo cual determinó un cambio de ideología en el tratamiento de las materias previsionales, pasándose de un sistema basado en la solidaridad a un sistema fundado casi exclusivamente en el esfuerzo individual.

En el presente capítulo, se revisarán las características fundamentales de las reformas de los sistemas previsionales implementadas en las últimas décadas en Argentina, Bolivia, Colombia y Brasil con el objeto de otorgar una visión general del modo de funcionamiento de los diferentes modelos de reforma en Latinoamérica. La

---

<sup>17</sup> El caso de Chile resulta particular debido a que es el primer país de América Latina que implementó reformas en materia previsional, instaurando a través del Decreto Ley N° 3.500 un sistema de Capitalización Individual que sustituyó el sistema de reparto imperante, y que más adelante se convirtió en el modelo de todos los sistemas previsionales instaurados en los países vecinos.



elección de dichos países obedece a las características particulares de los sistemas previsionales implementados, registrando Argentina recientemente un regreso al sistema público; Bolivia y su cuestionado sistema de capitalización individual; Colombia y la implementación de un sistema de carácter paralelo o dual que permite que convivan ambos modelos de sistema; y, finalmente, Brasil y la adopción de un camino de reformas paramétricas que lo transforman en caso único y digno de análisis.

## **I. ARGENTINA**

### **1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

El sistema previsional argentino encuentra sus antecedentes más remotos en el año 1904, fecha en la que se promulgó la Ley N° 4.349 que crea la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles, entidad destinada a otorgar protección previsional a los empleados de la administración pública de ese entonces.

Este hecho marcaría el inicio del sistema previsional, el cual en sus primeros años estaría constituido por una serie de instituciones denominadas “cajas previsionales”, instituciones que tendrían por objeto brindar protección previsional a los grupos de trabajadores que representaren. Ahora bien, y a diferencia de lo ocurrido en Chile, dichas cajas tendrían un sistema de financiamiento similar al implementado por los actuales sistemas de Capitalización Individual.

Posteriormente, en el año 1954 se promulgaría la Ley N° 14.370, normativa que tendría por objeto la unificación de los subsistemas imperantes y el establecimiento de un nuevo régimen de financiamiento, el de Reparto. Sin embargo, la implementación de dicho régimen determinaría un aumento en la creación de cajas previsionales, las cuales representarían a diversos sectores gremiales o áreas de productividad.

Ulteriormente, en el año 1967 se promulgó la Ley N° 15.575 que unificaría la mayoría de las cajas previsionales existentes, de las cuales sólo subsistirían las

representativas de los sectores de Industria, Comercio y Actividades Civiles; la del Estado y Servicios Públicos y la de los Trabajadores Autónomos.

Al mismo tiempo, se crea la Dirección de los Servicios Comunes de Previsión, que posteriormente pasaría a denominarse Dirección Nacional de Recaudación Previsional, institución que estaría encargada de la fiscalización y regulación de los aspectos comunes de las cajas previsionales subsistentes, y más tarde de la recaudación de sus fondos.

Años más tarde, se fusionarían dos de las tres cajas subsistentes, específicamente las de Industria, Comercio y Actividades Civiles; la del Estado y Servicios Públicos, estableciéndose un régimen previsional diferenciado entre trabajadores dependientes e independientes.

Las citadas características serían las imperantes hasta el año 1994, fecha en la que debido a diversos problemas presentados por el sistema de Reparto, derivados esencialmente de la baja cobertura y una crisis de financiamiento, llevarían a concretar una gran reforma a través de la Ley N° 24.241, que establece el llamado “Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones”.

Los objetivos de este nuevo sistema serían fundamentalmente el logro de una mayor viabilidad financiera, el aumento de la cobertura, la mejora de la gestión de fondos y la eliminación de los regímenes especiales existentes. De esta forma el sistema previsional quedaba integrado por cuatro subsistemas: el de jubilaciones y pensiones, el de prestaciones por desempleo, el de riesgos del trabajo y el de asignaciones familiares.

El régimen previsional instaurado obedece a las características de un Sistema Mixto, en el cual coexisten un sistema público o de Reparto y un sistema privado o de Capitalización Individual. El primero es administrado por la Asociación Nacional de Seguridad Social (ANSES), institución directamente dependiente del Estado, mientras

que el segundo es administrado por las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP's), que son instituciones puramente privadas.

Sin embargo este sistema integrado tampoco lograría dar solución a los problemas arrastrados de antaño, debiéndose reformar nuevamente el sistema en el año 2007 a través de la dictación de la Ley N° 26.222, normativa que implementa una serie de cambios que, a juicio de una parte de la doctrina, parecen ser del todo adecuados y en gran medida permiten subsanar los defectos del sistema vigente desde 1994.

Pese a ello, el pasado Octubre del año 2008 el sistema previsional argentino sería objeto de una nueva reforma de carácter estructural, la cual se materializa a través de la promulgación de la Ley N° 26.425, y que determina el retorno a un sistema previsional de administración pública o de Reparto denominado "Sistema Integrado Previsional Argentino" (SIPA).

Las características fundamentales del actual sistema previsional argentino son las que se pasan a revisar a continuación:

## **2.- AFILIACIÓN**

### **2.a Afiliación obligatoria**

La afiliación al Sistema Integrado Previsional Argentino será obligatoria para todas aquellas personas mayores de 18 años que:

- a) Se desempeñen en alguna de las actividades en relación de dependencia, aunque el contrato de trabajo o la relación de empleo público fueren a plazo fijo.
  
- b) Se desempeñen como trabajadores independientes o autónomos.

c) Se dediquen al servicio de las representaciones, los agentes diplomáticos o consulares acreditados en el país, y también los dependientes de organismos internacionales que presten servicios a la república.

## **2.b Afiliación Voluntaria**

La afiliación voluntaria al sistema previsional tendrá el carácter de excepcional y será aplicable sólo a aquellas personas expresamente señaladas en la ley, tales como:

- a) Los directores de sociedades anónimas por las asignaciones que perciban en la misma sociedad por actividades especiales remuneradas que configuren una relación de dependencia.
- b) Los miembros del clero y de organizaciones religiosas pertenecientes al culto católico apostólico romano, u otros inscritos en el Registro Nacional de Cultos.
- c) Las amas de casa, etc.

## **2.c Excepciones de afiliación al sistema**

La ley señala expresamente los casos en que no se exigirá la afiliación al sistema previsional argentino ni se permitirá la afiliación voluntaria, estableciendo no obstante que la procedencia de dicha exención no impedirá la afiliación al sistema siempre y cuando exista una manifestación expresa de la voluntad del trabajador y del empleador de integrarse al sistema previsional.

## **3.- COTIZACIONES PREVISIONALES**

Dentro del sistema existen cotizaciones obligatorias y cotizaciones voluntarias:

### **3.1.- Cotizaciones obligatorias:**

Los montos de las cotizaciones obligatorias para los trabajadores dependientes ascenderán al 11,1% del ingreso imponible mensual, mientras que para los empleadores serán del 16,2% del ingreso imponible mensual.

Con respecto a los trabajadores independientes, el monto de sus cotizaciones previsionales ascenderá a un 27% de la base imponible legalmente establecida.

El concepto de remuneración utilizado por la ley para el cálculo de los montos deducidos mensualmente como cotizaciones previsionales obligatorias de los trabajadores es señalado en el artículo 6º de la ley 24.241 en los siguientes términos.

*“Se considera remuneración a los fines del SIJP, todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia”.*

No serán incluidos en el monto considerado remuneración todos los dineros recibidos por el trabajador por concepto de asignaciones familiares, indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente

del trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas por desempleo, ni las asignaciones pagadas en concepto de becas.

Respecto de los trabajadores autónomos, el cálculo de los montos por cotizaciones previsionales se realizará por sobre los niveles de rentas de referencia establecidos en normas de carácter reglamentario.

### **3.2.- Cotizaciones Voluntarias:**

Son aquellas cotizaciones realizadas con el fin de incrementar los fondos de la cuenta de capitalización individual y son realizadas tanto por los afiliados como por lo empleadores en virtud de acuerdos colectivos u otras convenciones.

Dentro de esta categoría se encuentran<sup>18</sup>:

a) **Imposiciones voluntarias:** Son aquellas realizadas por los afiliados para incrementar el haber jubilatorio o anticipar su percepción.

b) **Depósitos convenidos:** Consisten en importes de carácter único o periódico que cualquier persona física o jurídica convenga con el afiliado depositar en su cuenta de capitalización individual.

## **4.- ORGANISMO RECAUDADOR DE COTIZACIONES**

La Administración Federal de Ingresos Públicos será la institución encargada de la recaudación de las cotizaciones de los afiliados y de la transferencia de dichos fondos a la Administración Nacional de Seguridad Social para su administración.

---

<sup>18</sup> VV.AA. (on line). "La Capitalización Individual en los Sistemas previsionales de América Latina". D.F.: Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones, 2003. Op. Cit. p 12.

## 5.- COBERTURA Y PRESTACIONES

La cobertura se extiende en términos generales al ámbito de protección de la vejez, la invalidez y la muerte del afiliado según lo establece el artículo 1º de la Ley 24.241.

La jubilación de los afiliados al sistema previsional estará compuesta por tres tipos de prestaciones: la Prestación Básica Universal (PBU), la Prestación Compensatoria (PC) y la Prestación Adicional por Permanencia (PAP), las cuales estarán sujetas al cumplimiento de los siguientes requisitos generales:

- a) La edad mínima para acceder a estas prestaciones dependerá de la fecha de cese de actividad laboral o de la presentación que será determinada de acuerdo a la siguiente tabla:

**Cuadro Nº 1**

Año de Cese o Presentación	HOMBRE		MUJER	
	Relación de Dependencia	Autónomos	Relación de Dependencia	Autónomos
1994-95	62 años	65 años	57 años	60 años
1996-97	63 años	65 años	58 años	60 años
1998-99-00	64 años	65 años	59 años	60 años
2001-en adelante	65 años	65 años	60 años	60 años

(Fuente: Página Web Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), República Argentina.  
URL:<[http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub\\_pbu-pc-pap.htm](http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub_pbu-pc-pap.htm)>)

- b) Acreditar 30 años de servicio con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad.

- c) A fin de acreditar los 30 años de servicios, se podrá compensar a dicha cifra en la proporción de dos años de edad excedente por uno de servicios faltantes<sup>19</sup>. Con el mismo objeto, los trabajadores los afiliados que ingresaron a prestar servicios como trabajadores dependientes o independientes con anterioridad al 1 de Enero del año 1969 podrán computar años de servicios de acuerdo a la siguiente tabla:

**Cuadro Nº 2**

<b>Año de Cese o Presentación</b>	<b>Declaración Jurada anterior a 1969</b>
Año 1994-95	7 años
Año 1996-97	6 años
Año 1998-99	5 años
Año 2000-01	4 años
Año 2002-03	3 años
Año 2004-05	2 años
Año 2006-07	1 año

(Fuente: Página Web Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), República Argentina.  
URL:<[http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub\\_pbu-pc-pap.htm](http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub_pbu-pc-pap.htm)>)

No obstante lo anterior, también existen requisitos específicos exigidos para acceder a cada una de estas prestaciones, los cuales se pasan a revisar a continuación:

**5.1.- Pensión básica Universal (PBU):** Este beneficio se otorga a todos los afiliados que han contribuido al sistema previsional, independientemente de los montos de sus remuneraciones, que cumplen con los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplidos 65 años los hombres y 60 años las mujeres.

---

<sup>19</sup> Página Web Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), República Argentina.  
URL:<[http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub\\_pbu-pc-pap.htm](http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub_pbu-pc-pap.htm)>. (Consultada el 5 de Febrero, 2009)



b) Acreditar 30 años de servicios con aportes en algunos de los regímenes previsionales.

El monto de esta prestación ascenderá a 2,5 veces el Módulo todos Previsional (MOPRE)<sup>20</sup> para aquellos trabajadores con treinta años de servicios con aportes.

Para aquellos trabajadores que acrediten entre 30 y 45 años de servicio con aportes existirá un aumento de un 1% por cada año adicional a los treinta años mínimos exigidos.

**5.2.- Pensión Compensatoria (PC):** Este beneficio será otorgado a todos aquellos que se encontraban afiliados al sistema previsional con anterioridad a Junio de 1994. Los requisitos específicos para acceder a esta prestación son los siguientes<sup>21</sup>:

- a) Los mismos de la Pensión Básica Universal.
- b) Acreditar Servicios con aportes en el sistema previsional previo a Junio de 1994.
- c) No estar percibiendo retiro por invalidez, cualquiera sea el sistema otorgante.

El monto de esta prestación para los trabajadores que hayan cotizado como dependientes será del 1,5% por cada año de servicio con aportes o

---

<sup>20</sup> El Módulo Previsional es definido en el artículo 21 del Decreto 833/97 como la "unidad de referencia para establecer la movilidad de las prestaciones del Régimen del Reparto y el valor de la renta presunta de los trabajadores autónomos. Su valor es fijado anualmente por la autoridad de aplicación de acuerdo a las posibilidades emergentes del presupuesto General de la Administración de la Nación".

<sup>21</sup> Página Web Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), República Argentina. URL: <[http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub\\_pbu-pc-pap.htm](http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub_pbu-pc-pap.htm)>. (Consultada el 5 de Febrero, 2009).

fracción mayor a seis meses hasta un máximo de 35 años anteriores al 15 de Junio de 1994.

Para los trabajadores que hayan cotizado los treinta años exigidos como autónomos el monto será del 1,5% por cada año de servicio, con aportes o fracción mayor a seis meses hasta un máximo de 35 años, anteriores al 15 de Junio de 1995.

En el caso de los trabajadores que registren aportes como dependientes y como autónomos les serán sumados los años cotizados en ambas calidades, y en caso de que la suma arroje una cifra superior a treinta y cinco años se elegirá el sistema que más le favorezca.

**5.3- Pensión Adicional por Permanencia (PAP):** Este beneficio fue establecido por la ley N° 24.241 para todos aquellos afiliados al antiguo sistema público o de Reparto que decidieron permanecer en dicho sistema, no integrándose al sistema de Capitalización Individual creado por la citada normativa, y que cumplieren con los requisitos exigidos para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU).

El monto de esta prestación se calculará computando el 1,5% por cada año de aportes registrados o fracción superior a 6 meses en el SIJP a partir del 1° de Julio del año 1994.

**5.4.- Otras Prestaciones:** Existen otros beneficios que también son considerados prestaciones, entre los que se encuentran: la prestación por edad avanzada, la prestación por edad avanzada por invalidez, el retiro por invalidez, la pensión por fallecimiento de un beneficiario, etc.

**a) Prestación por edad avanzada:** Esta prestación está dirigida a todas aquellas personas que al cumplir 70 años o más no cumplen con los

años de servicio requeridos para acceder a una jubilación (PBU, PC, PAP).

**b) Prestación por edad avanzada por invalidez:** Serán beneficiarios de esta prestación todos aquellos afiliados que han cumplido 65 años de edad y son afectados por un porcentaje de incapacidad física o intelectual total del 66% o más.

**c) Retiro por invalidez:** Esta prestación favorece a todas aquellas personas que, independiente de su edad o antigüedad en el sistema, sean afectadas antes de cumplir los 65 años de edad por una incapacidad física o intelectual total para el desarrollo de cualquier actividad laboral compatible con sus aptitudes profesionales, siempre y cuando ésta se desarrolle durante una relación laboral.

**d) Pensión por fallecimiento de un beneficiario:** Los beneficiarios de esta prestación serán el viudo/a del causante, el o la conviviente del causante siempre y cuando cumpla con requisitos expresamente establecidos, los hijos/as solteros menores e 18 años que no gocen de otro beneficio, las hijas viudas menores de 18 años que no gocen de otro beneficio y finalmente, todos los hijos incapacitados sin límite de edad.

## **6.- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA**

La administración del sistema previsional argentino está a cargo de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), entidad pública creada por el Decreto N° 2.741 de 1991 y que desde la promulgación de la Ley 24.241 hasta Noviembre del año 2008 se encargaba de la administración sistema público o de Reparto durante la vigencia del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Con la promulgación de la Ley N° 26.425 esta entidad fue designada como aquella que debía recepcionar todos los fondos por concepto de cotizaciones

obligatorias provenientes de la cuentas de capitalización individual de los afiliados al antiguo sistema privado de pensiones. Según la citada ley, dichos fondos una vez recibidos debían ser destinados al llamado "Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Régimen Previsional Público de Reparto", el cual había sido creado con la reforma del año 2007 con el objeto de "garantizar el valor, la rentabilidad de los recursos y el pago futuro de las prestaciones"<sup>22</sup>.

Una vez transferidos dichos recursos, la institución gozaría, según el artículo 11 de la Ley N° 26.425, "de autonomía financiera y económica, estando sujeta a la supervisión de la Comisión Bicameral de Control de los fondos de la Seguridad Social creada en el ámbito del honorable Congreso de la Nación". No obstante lo anterior, la inversión de fondos previsionales continúa siendo regulada por la antigua ley 24.241.

Los fondos correspondientes a los aportes voluntarios de los afiliados al antiguo sistema privado de pensiones, podrán ser destinados a la ANSES o bien perdurar bajo la administración de las AFJP, a elección de los afiliados.

## **7.- CRÍTICAS AL SISTEMA ÚNICO INTEGRADO**

El Sistema Único Integrado recientemente instaurado en Argentina a través de la Ley N° 26.425, ya es objeto de cuantiosas críticas, las cuales se derivan esencialmente del hecho de que la gestación de dicho proyecto no incluyó un diálogo social ni una asesoría técnica acabada que le otorgara legitimidad y solidez al nuevo sistema.

En este sentido, el autor Carmelo Mesa Lago<sup>23</sup> ha realizado las siguientes observaciones al nuevo régimen:

---

<sup>22</sup> Mesa Lago, Carmelo. (on line) "La ley de reforma de la previsión social argentina": *Nueva Sociedad*. N° 219. Buenos Aires, Argentina. Enero-Febrero, 2009. URL: <[http://www.nuso.org/upload/articulos/3580\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3580_1.pdf)>. (Consultado el 27 de Febrero, 2009). p. 17.

<sup>23</sup> Mesa Lago, Carmelo. (on line) "La ley de reforma de la previsión social argentina": *Nueva Sociedad*. N° 219. Buenos Aires, Argentina. Enero-Febrero, 2009. Op Cit. p.20.

- a) La ausencia de un diálogo social previo a la elaboración del proyecto con los sectores involucrados determinó que el sistema implementado en la actualidad no persiguiera los objetivos esenciales de la previsión, como la extensión, la cobertura, la prevención de la pobreza y la equidad de género.
- b) El análisis de la Ley N° 26.425 permite observar la existencia de cuantiosas imprecisiones y vacíos legales en la implementación del sistema. Un ejemplo de ello es el artículo 2° al señalar: *“El Estado garantiza a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización la percepción de iguales o mejores prestaciones y beneficios que los que gozan a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley”*. Sin embargo, el autor precisa que el sistema de capitalización individual al ser un régimen en el cual los beneficios son de carácter indeterminado surge la incertidumbre en cuanto al alcance de la citada norma. La misma inseguridad existiría con respecto al cálculo de los montos de los retiros programados, ya que no es claro si éstos deberán ser recalculados o bien perdurarán los realizados por las antiguas entidades previsionales privadas; y así sucesivamente con muchos otros puntos oscuros de la normativa.
- c) Con respecto a la administración de los fondos transferidos desde las administradoras de fondos de pensiones, éstos ascienden aproximadamente a US \$30.000 millones, los cuales, fueron transferidos al Fondo de Garantía de Sustentabilidad. Dicho fondo es administrado por la ANSES, entidad estatal que goza de autonomía económica y financiera en cuanto a la administración de dichos fondos, y solamente está sujeta a dos insuficientes controles, uno por parte del Consejo del Fondo de Garantía de Sustentabilidad, cuyos miembros serán nombrados por el mismo poder Ejecutivo; y el otro, por una Comisión Bicameral nombrada por el Congreso de la Nación especialmente para esta labor, cuyas funciones no se especifican en la Ley.
- d) En relación a la inversión de los fondos transferidos, la Ley en su artículo 8° establece que éstos sólo podrán ser destinados a pagos de los beneficios del

antiguo sistema previsional integrado, no obstante, la ley N° 26.222 del año 2007 expresa que la inversión de los fondos previsionales se deberá realizar aplicando criterios de seguridad y rentabilidad contribuyendo al desarrollo sustentable de la economía.

## **II.- BOLIVIA**

### **1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

El sistema previsional boliviano actual es producto de un largo proceso de discusión y negociación entre los diferentes actores sociales del país. La etapa de reformas comenzó a gestarse producto del proceso hiperinflacionario que afectó a dicho país entre 1982 y 1985, con lo cual “las instituciones gestoras de la seguridad social boliviana perdieron todas sus reservas líquidas y pasaron de un sistema de Capitalización Colectiva a un sistema de Reparto simple”<sup>24</sup>.

Posteriormente, dicho sistema de reparto comenzó a presentar graves falencias, lo cual sumado a la llegada al gobierno en 1993 del candidato del partido Movimiento Nacionalista Revolucionario, Gonzalo Sánchez de Lozada, determinaría el comienzo de un proceso de privatización y descentralización progresivo de las instituciones públicas que culminaría con la propuesta de una reforma previsional estructural.

Dentro de las causas del fracaso del sistema de reparto que determinaron la elaboración de un proyecto de reforma previsional pueden señalarse<sup>25</sup>:

- a) La quiebra financiera que afectó al país, agravada por la baja relación entre activos y pasivos, y que determinó una disminución en la cobertura del sistema.

---

<sup>24</sup> Urcullo Cossio, Luis Gonzalo. (On line) “La reforma previsional boliviana y el caso del incentivo al traspaso”. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Universidad de Chile. Santiago de Chile, Octubre 1997. URL: <[www.dii.uchile.cl/~webmgpp/estudiosCaso/CASO14.pdf](http://www.dii.uchile.cl/~webmgpp/estudiosCaso/CASO14.pdf)>. (Consultado 21 de Noviembre, 2008), p.4.

<sup>25</sup> Ibíd.

- b) La existencia de rentas insuficientes y heterogéneas.
- c) La mala información y una acentuada burocracia, y finalmente, \_
- d) Una gran desigualdad en la relación entre el esfuerzo realizado por los cotizantes y los beneficios percibidos por éstos.

Todo lo anteriormente señalado, implicó el nacimiento de la necesidad de reformar el sistema de Reparto imperante y de buscar soluciones que permitieran superar los defectos de dicho régimen. De esta manera, nace la Ley de Reforma N° 1.732, promulgada con fecha 29 de Noviembre de 1996, la cual reemplaza el sistema de Reparto vigente por uno de Capitalización Individual, denominado “Seguro Social Obligatorio de largo Plazo” (SSO).

## **2.- AFILIACIÓN**

La incorporación al régimen previsional es obligatoria para todos aquellos trabajadores que se desempeñan como dependientes, mientras que los trabajadores autónomos o independientes gozarán de absoluta libertad con respecto a la decisión de afiliarse o no al sistema previsional.

En este tenor, el artículo 24 de la Ley expresa lo siguiente:

*(...) “las personas que inicien relaciones de dependencia laboral quedarán afiliadas al seguro social obligatorio de largo plazo, desde el inicio de dicha relación.*

*Las personas sin relación de dependencia laboral pueden afiliarse al Seguro Social Obligatorio de largo plazo mediante el pago de su primera cotización”.*

## **3.- FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA PREVISIONAL**

El sistema previsional boliviano está compuesto básicamente por el Fondo de Capitalización Individual (FCI) y el Fondo de Capitalización Colectiva (FCC).

El Fondo de Capitalización Individual (FCI) está conformado por los aportes mensuales de los afiliados a sus cuentas de capitalización individual, sean éstos de naturaleza obligatoria o voluntaria; el seguro de vejez; las primas de los seguros de riesgo común (invalidez, muerte y gastos funerarios de origen no profesional); y primas del riesgo profesional (invalidez, muerte y gastos de origen profesional/laboral)<sup>26</sup>.

El Fondo de Capitalización Colectiva (FFC) está conformado por las acciones de las empresas públicas capitalizadas que pertenecían al Estado y que tienen por objeto el financiamiento del beneficio llamado Bono Solidario (BONOSOL), y de los gastos funerarios de todos aquellos que no son beneficiarios del Seguro Social Obligatorio.

#### **4.- COTIZACIONES**

El sistema previsional boliviano admite dos tipos de cotizaciones: las obligatorias y las voluntarias.

##### **4.1.- Cotizaciones Obligatorias**

Se encuentran obligados a cotizar mensualmente sólo los trabajadores dependientes, mientras que los trabajadores autónomos o independientes, gozan de amplia libertad con respecto a su afiliación al sistema previsional.

Los montos de las cotizaciones establecidos en la Ley para los trabajadores dependientes, ascenderán al 10% del total ganado por éste, entendiéndose por *“total ganado”* “la suma de todas las remuneraciones mensuales de un afiliado, provenientes de contratos laborales, antes de la deducción de impuestos” (artículo 5° Ley N° 1.732).

---

<sup>26</sup> VV.AA. (on line) “La Capitalización Individual en los Sistemas previsionales de América Latina”. Op. cit. p. 45.



Con respecto a los trabajadores independientes o autónomos, éstos se encontrarán obligados a realizar la cotización correspondiente sólo en el caso en que voluntariamente hayan optado por adherirse al sistema previsional. En este caso, el monto de la cotización mensual ascenderá al 10% de su ingreso cotizante, el cual corresponde a los montos libremente declarados por el trabajador al efecto del pago de cotizaciones al seguro social obligatorio de largo plazo. Estos ingresos declarados en ningún caso podrán ser inferiores a un salario mínimo nacional ni superiores al equivalente a sesenta veces el salario mínimo nacional vigente (artículo 5° Ley N° 1.732).

El afiliado deberá cancelar igualmente un monto por concepto de prima del seguro de riesgo común, el cual será el encargado de cubrir prestaciones de invalidez, muerte y gastos funerarios derivados de hechos de naturaleza no profesional.

Con respecto a los aportes previsionales realizados por los empleadores, en el sistema previsional boliviano dicha obligación se reduce sólo al pago de la prima del seguro de riesgo profesional, razón por la cual la gran mayoría del financiamiento del sistema de seguridad social recae en la capacidad de ahorro de los trabajadores.

#### **4.2.- Cotizaciones Voluntarias**

Este tipo de cotizaciones se encuentran contempladas en la ley, por lo que existe una plena libertad para la realización de aportes voluntarios, tanto de los trabajadores como de los empleadores. El objeto de estas cotizaciones radica en la posibilidad de incrementar los ahorros de la cuenta de capitalización individual y de esta forma aumentar los recursos destinados al financiamiento de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio.

En este sentido, el artículo 14 de la citada ley señala:

*“Todos los afiliados podrán incrementar libremente el monto de cuenta individual mediante cotizaciones adicionales, destinando la totalidad o parte de sus beneficios sociales, hasta los montos máximos establecidos de conformidad con la presente ley”.*

## **5.- COMPENSACIÓN DE COTIZACIONES**

La compensación de cotizaciones es una institución contemplada en la Ley que tiene por objeto el proteger a todos aquellos afiliados al antiguo sistema de Reparto que fueron obligados a trasladarse al nuevo sistema, ya que éste último tiene un alcance universal.

La compensación de cotizaciones consiste básicamente en que el Estado, con cargo al Tesoro General de la Nación, hace entrega de un aporte a todos aquellos trabajadores que se encontraban afiliados al régimen de Reparto y que cumplen ciertos requisitos expresamente estipulados en la Ley. Estos requisitos son:

- a) 65 años cumplidos, tanto hombres como mujeres.
- b) Registrar un mínimo de 60 cotizaciones previsionales en el antiguo régimen de Reparto previas al inicio de la entrada en vigencia de la Ley N° 1.732.

El monto del aporte es calculado multiplicando el número de años, o fracción de ellos, efectivamente cotizados por el afiliado al sistema de Reparto por 0,7 veces el último salario mensual recibido para efectuar cotizaciones, dividido entre 25. Dicho aporte se entrega al afiliado en forma de renta mensual y vitalicia una vez que cumpla con los requisitos para jubilar por vejez.

Si los afiliados no cumplen con todos los requisitos señalados en la ley, igualmente se les otorga un aporte por una sola vez que será equivalente a 100 veces la compensación de cotizaciones calculadas de acuerdo a la misma fórmula anterior.

## **6.- ORGANISMO RECAUDADOR**

La recaudación de las cotizaciones previsionales estará a cargo de los bancos del Sistema Financiero Nacional y del Servicio de Impuestos Nacionales.

## 7.- COBERTURA Y PRESTACIONES

El sistema previsional boliviano implementado a través de la citada Ley, en su artículo 1° señala:

*(...)“tiene como objetivo el asegurar la continuidad de los medios de subsistencia del capital humano, mediante el seguro social obligatorio de largo plazo, a través de la cobertura de las contingencias de la vejez, invalidez, muerte y riesgos profesionales”.*

Las prestaciones sociales contempladas en el sistema de seguridad social boliviano son esencialmente tres:

- a) Jubilación por vejez.
- b) Prestaciones de riesgo común.
- c) Prestaciones de riesgo profesional.
- d) Bonosol.

**7.1.- Jubilación por vejez:** En el sistema boliviano, a diferencia de la mayoría de los sistemas latinoamericanos, no existe una edad establecida para acceder a una pensión por vejez. La exigencia legal señala que toda persona, independiente también de su sexo, podrá acceder a una pensión por vejez cuando los ahorros de su cuenta de capitalización individual permitan acceder a una pensión equivalente al 70% de su salario base<sup>27</sup>, considerando también en dicho cálculo la prestación por muerte para sus derechohabientes.

---

<sup>27</sup> Salario Base: es el promedio de los totales ganados o ingresos cotizables de los últimos cinco años. (Artículo 5°, Ley N° 1.732).

El afiliado que cumpla 65 años y que no haya logrado cumplir con los requisitos expresados, independientemente del monto acumulado en su cuenta individual, podrá solicitar la prestación de jubilación para él y para sus derechohabientes, siempre y cuando los fondos de su cuenta de capitalización individual permitan financiar una pensión igual o mayor al 70% del salario mínimo nacional.

Finalmente, el afiliado que cumplidos los 65 años de edad no haya logrado acumular los fondos suficientes ya señalados, podrá solicitar una autorización para realizar retiros mínimos equivalentes al 70% de su salario base hasta el agotamiento del capital acumulado, cobrando desde ese momento sólo la compensación de cotizaciones, en caso que ésta procediere<sup>28</sup>.

**7.2.-Prestaciones por riesgo común:** Son todas aquellas prestaciones otorgadas a los afiliados al sistema de seguridad social debido a que han sido objeto de contingencias sociales que no se derivan de accidentes o enfermedades de naturaleza laboral. Estas prestaciones son:

### **7.2.1.- Pensión por invalidez**

#### **7.2.1.1.- Pensión por Invalidez causada por una enfermedad:**

El artículo 16 de Ley N° 1.732 establece que para acceder a ella se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser menor de 65 años.
- Haber registrado al menos 60 cotizaciones en el Seguro Social Obligatorio o en el Sistema de Reparto, o bien alguna de las siguientes alternativas:

---

<sup>29</sup> VV.AA. (on line) "La Capitalización Individual en los Sistemas Previsionales de América Latina". Op. cit. p. 47.

-Tener pagadas las primas de los seguros al menos el 50% del tiempo desde el inicio del sistema de Seguro Social Obligatorio y la fecha del acaecimiento del hecho que causó la invalidez o la muerte del afiliado.

-Registrar el pago de las cotizaciones de al menos el 50% del tiempo entre la fecha de inicio del sistema de seguro social obligatorio y la fecha del acaecimiento del hecho que provocó la invalidez o muerte del afiliado.

- El hecho causante de la invalidez o muerte del afiliado debe haber acontecido dentro de los 12 últimos meses desde el último pago de las primas correspondientes.
- Al momento del acaecimiento del hecho causante de la invalidez o la muerte del afiliado deben estar canceladas al menos 18 primas de los últimos 36 meses.

#### **7.2.1.2.- Pensión por invalidez causada por un accidente:**

Para acceder a esta prestación se requiere:

- Cumplir con los requisitos 1, 2 y 3 exigidos para la pensión por invalidez causada por una enfermedad.
- Que el afiliado se encontrara realizando un trabajo remunerado a momento del acaecimiento del hecho causante.

La invalidez podrá ser a su vez, total o parcial. La invalidez parcial será toda aquella que provoque un menoscabo inferior al 60% de la capacidad laboral del afiliado, mientras que la invalidez total se configurará cuando el menoscabo provoque una incapacidad igual o mayor al 60% de la capacidad laboral del trabajador.

El grado de invalidez será determinado en base al Manual Único de Calificaciones compuesto por el Manual de Normas de Evaluación y Calificación del Grado de Invalidez y la Lista de Enfermedades Profesionales.

El monto de la pensión por invalidez total será igual al 70% del salario base mensual del afiliado, registrándose paralelamente por parte de la compañía de seguros un aporte mensual del 10% del salario base mensual a la cuenta de capitalización individual del afiliado con el fin de acrecentar los fondos disponibles para su futura pensión de vejez, ya que las pensiones por invalidez solamente son canceladas hasta que le afiliado cumpla 65 años de edad.

### **7.2.2 Pensión por muerte**

El artículo 9 de la Ley N° 1.732 expresa: *“La prestación por muerte consiste en pensiones que se pagarán a favor de los derechohabientes en caso de fallecimiento del afiliado”*. Los requisitos establecidos para acceder a esta prestación son:

- a) Ser derechohabiente de primer grado y en caso de no existir serán beneficiarios los derechohabientes de segundo grado.
- b) Que en la cuenta individual del afiliado registre un capital acumulado con el cual no se pueda financiar una pensión superior a la que otorga el Seguro de Riesgo Común.

El financiamiento de esta prestación está a cargo de seguro de riesgo común, cuyas primas son canceladas mensualmente por el afiliado junto a las cotizaciones previsionales hasta los 65 años.

### **7.2.3 Gastos Funerarios**

El artículo 12 de la Ley N° 1.732 define esta prestación en los siguientes términos: "Consiste en el pago por una sola vez de 212 dólares americanos a favor de la persona que acredite haber efectuado el pago de los gastos funerarios del afiliado".

### **7.3.- Prestaciones por Riesgo Profesional**

Son todas aquellas prestaciones otorgadas a los afiliados al Sistema de Seguridad Social debido a que son víctimas de enfermedades laborales o han sufrido accidentes de naturaleza laboral. Estas prestaciones serán canceladas por los seguros contratados por lo empleadores cuyas primas deben cancelar obligatoriamente en forma mensual. Estas prestaciones pueden ser:

**7.3.1 Pensión por Invalidez:** En el sistema previsional boliviano existen tres tipos de prestaciones en caso de incapacidad laboral producida por accidente o enfermedad laboral:

**a) Indemnización Global:** Se otorga a los afiliados que se han visto afectados de una incapacidad laboral de un porcentaje que varía entre un 10% y un 25%. El monto de esta prestación será el equivalente a 48 veces el salario base recibido por el afiliado multiplicado por el porcentaje de incapacidad y será cancelado al beneficiario mediante un sólo pago.

**b) Pensión por Invalidez Parcial:** Esta prestación se otorga a los afiliados que se ven afectado por una incapacidad que varía entre el 25% y el 60%. El monto será calculado multiplicando el salario base del afiliado por el porcentaje de incapacidad.

**c) Pensión por Invalidez Total:** Esta prestación se otorga a los afiliados que se ven afectados por una incapacidad que varía

entre el 60% y el 100%. El monto de la prestación será igual al 100% del salario base del afiliado.

Es importante recordar que ambos tipos de pensiones por invalidez serán pagadas hasta que el afiliado cumpla 65 años, ya que en ese momento deberá solicitar la pensión por vejez que será deducible de los ahorros acumulados en su cuenta de capitalización individual.

**7.3.2 Pensión por muerte:** El artículo 10 de la ya citada Ley la define como “la pensiones a favor de los derechohabientes de primer y segundo grado”.

El monto de esta prestación será equivalente al salario base del afiliado dividido por cada derechohabiente según su porcentaje de asignación, y podrá tener dos formas de financiamiento<sup>29</sup>:

- a) Si el capital acumulado en la cuenta individual puede financiar pensiones base mayores a las del Seguro de Riesgo Profesional, las pensiones se pagarán con todo el capital acumulado en la cuenta individual.
- b) Si el capital acumulado en la cuenta individual es menor a la pensión que pagará el Seguro por Riesgo Profesional, el capital se fusionará al capital para hacerse cargo de las pensiones vitalicias para los beneficiarios.

#### **7.4.- Bonosol**

---

<sup>29</sup> VV.AA. (on line) “La Capitalización Individual en los Sistemas previsionales de América Latina”. Op. cit. p. 53.



Esta prestación consiste en una pensión mínima que beneficia a todos los ciudadanos bolivianos residentes en el país que al 31 de diciembre de 1995 eran mayores de 21 años de edad, los cuales recibirán una pensión en forma vitalicia a partir de los 65 años de edad.

## **8.- MODALIDADES DE PRESTACIONES**

El sistema previsional boliviano establece dos modalidades de acceso a las prestaciones contempladas en el sistema<sup>30</sup>:

**8.1.- Seguro vitalicio:** Existe un contrato en que el afiliado contrata una compañía de seguros al pensionarse. Su principal característica es que la pensión es de un monto fijo y de carácter vitalicia. En este caso, el riesgo de sobrevivencia y rentabilidad lo asume la compañía aseguradora.

**8.2.- Mensualidad Vitalicia Variable:** Existe un contrato entre el afiliado y la AFP. El monto de la pensión varía anualmente en función de la tabla de mortalidad y la rentabilidad.

## **9.- ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES**

Son las instituciones creadas por el Sistema de Seguro Social encargadas de la administración y otorgamiento de las prestaciones de jubilación, invalidez, muerte, gastos funerarios y riesgos profesionales del seguro social obligatorio de largo plazo y la administración de los beneficios de la capitalización.

## **10.- COMISIONES**

---

<sup>30</sup> VV.AA. (on line) "La Capitalización Individual en los Sistemas previsionales de América Latina". Op. cit. p. 54.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar a sus afiliados las siguientes comisiones:

- a) Comisión por servicio de afiliación.
- b) Comisión por la administración del servicio de portafolio.
- c) Comisión por el servicio de recaudación y acreditación de las primas de los seguros provisionales.
- d) Comisión competitiva por servicio de pago de pensiones del Seguro Social Obligatorio de largo plazo.
- e) Comisión por custodia de valores, etc.

#### **11.- TRASPASOS DE AFP**

El artículo 26 de la Ley N° 1.732 señala que el afiliado tendrá libertad para transferir libremente los fondos de su cuenta individual de una Administradora de Fondos de Pensiones a otra en los siguientes casos:

- a) Cuando hubiere realizado doce cotizaciones a la Administradora de Fondos de Pensiones de la cual desea retirar sus fondos.
- b) Cuando cambie de empleador o cambie su residencia de un municipio a otro en la cual la Administradora de Fondos de Pensiones de origen no preste sus servicios.
- c) Cuando la Administradora de Fondos de Pensiones en que se encuentre el afiliado aumente el monto de sus comisiones o las primas del seguro de riesgo común.

Todo empleador estará obligado a respetar la elección de la Administradora de Fondos de Pensiones del trabajador.

#### **12.- GARANTÍA ESTATAL**

En el sistema previsional boliviano no existen garantías por parte del Estado de ninguna especie. Sólo existe la compensación de cotizaciones para aquellos trabajadores que se encontraban afiliados al sistema de reparto.

### **13.- ORGANISMOS DE CONTROL**

**13.1.- Sistema de regulación financiera (SIREFI):** “Este organismo tiene como objetivo regular, controlar y supervisar las actividades, personas y entidades relacionadas con el SSO, los bancos y las entidades financieras, las entidades aseguradoras y reaseguradoras y sobre el mercado de valores y empresas, en el ámbito de su competencia”<sup>31</sup> .

**13.2.- Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros:** institución con jurisdicción nacional encargada de resguardar el cumplimiento de la normativa legal por parte de la Administradoras de Fondos de Pensiones.

### **14.- CRITICAS AL SISTEMA DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO**

EL sistema previsional boliviano en la actualidad se encuentra ad portas de ser reformado nuevamente.

Siguiendo el ejemplo de Argentina, el pasado año 2008 el presidente Evo Morales (Movimiento Al Socialismo, MAS) envió al Congreso Nacional un proyecto de ley que reforma el sistema de capitalización individual actual, devolviendo al Estado los fondos hasta ahora administrados por las dos Administradoras de Fondos de Pensiones existentes.

La iniciativa del Ejecutivo constituye un paso más en el camino de estatización de las instituciones iniciado en los años noventa y que ya ha alcanzado a cuantiosas

---

<sup>31</sup> VV.AA. (on line) “La Capitalización Individual en los Sistemas previsionales de América Latina”. Op. cit. p. 70.

instituciones. El proyecto contempla el terminar con las dos AFP's existentes, creando una nueva administradora de naturaleza estatal y al mismo tiempo realizar una licitación de los fondos requisados a las administradoras actuales.

En este sentido, Javier Terrazas como voz oficial del gobierno, ha señalado las intenciones perseguidas a través de este proyecto en los siguientes términos:

*“Se considera que el sistema de capitalización individual es positivo y por eso se mantendrán las cuentas individuales y la propiedad de los trabajadores sobre ellos. Pero un esquema de administración público nos va a permitir utilizar instrumentos de inversión exterior como los que proporciona el Banco Central de Bolivia y estaremos en condiciones de incrementar nuestras inversiones”<sup>32</sup>.*

En la actualidad, esta iniciativa ya fue aprobada por la Cámara de Diputados y se encuentra a la espera del pronunciamiento del Senado, entidad en la que sus detractores, que provienen de todos los sectores sociales, concentran sus esperanzas en que el proyecto sea rechazado, ya que en dicha Cámara se cuenta con la mayoría de la oposición al gobierno.

### **III.- COLOMBIA**

#### **1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

Los antecedentes del sistema previsional colombiano se remontan a los años 1945-1946 con la creación de la Caja Nacional de Previsión (CAJANAL) y el Instituto Colombiano de Seguro Social (ISS). Guerrero y Sotomonte sostienen al respecto:

---

<sup>32</sup> “Bolivia: Reforma de Pensiones enciende el debate”. (On line). *EL BONSAI DE LA INFORMACIÓN*, 31 de Julio, 2008. URL: <<http://bonsaidelainformacion.wordpress.com/2008/07/31/bolivia-reforma-de-pensiones-enciende-el-debate/>>. (Consultado el 4 de Marzo, 2009).

*“Con la ley sexta de 1945 se generalizaron los derechos de pensiones, salud, y riesgos profesionales de los trabajadores, pero sólo con la ley 90 de 1946, por medio de la cual se creó el Instituto de Seguros Sociales (ICSS), se instauró un sistema de seguro social propiamente dicho, como patrimonio autónomo para el reconocimiento de las prestaciones”<sup>33</sup>.*

Posteriormente, este sistema comenzaría a presentar gran cantidad de falencias, dentro de las cuales se pueden señalar<sup>34</sup>:

- a) Dispersión institucional.
- b) Multiplicidad de regímenes.
- c) Baja cobertura.
- d) Inequidad.
- e) Ineficiencia administrativa.
- f) Desequilibrio financiero por las bajas tasas de cotización y los excesivos beneficios otorgados, etc.

Estos factores son los que impulsan la búsqueda de soluciones y determinan la promulgación de la Ley N° 100 en el año 1993, por medio de la cual se pretendía reemplazar el sistema de Reparto imperante por un sistema de Capitalización Individual. Debido a las negociaciones y discusiones previas del proyecto de ley, se estableció que el reemplazo del régimen no sería absoluto y que ambos sistemas funcionarían a la par.

Posteriormente, el año 2003, y con el fin de mejorar las condiciones de equidad social, solidaridad y responsabilidad fiscal, se dictaría la ley N° 797 que vendría a reformar nuevamente el sistema, pero ya no de forma estructural, sino que sólo en los

---

<sup>33</sup> Guerrero, Manuel. Sotomonte, Andrés. (On line) “El Sector Pensiones en Colombia”. URL: <<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/pensionescolombia-1.htm>>. (Consultado 28 de Noviembre, 2008).

<sup>34</sup> Acosta, Olga Lucía. Ayala, Ulpiano. (On line) “Reformas Pensionales y Costos Fiscales en Colombia”. Serie Financiamiento del Desarrollo N° 116, Secretaría Ejecutiva, Unidad de Estudios Especiales, CEPAL. Santiago de Chile, Noviembre, 2001. URL: <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/9198/lcl1630e.pdf>>. (Consultado el 28 de noviembre del 2008).p.5.

algunos aspectos que permitieran asegurar una mayor cobertura y alcance del sistema mixto imperante.

## **2.- OBJETO DEL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES**

El artículo 1º de la Ley N° 100 señala: “El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinarán en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los sedimentos de la población no cubiertos con un sistema de pensiones”.

## **3.- COMPOSICIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES**

El Sistema General de Pensiones colombiano es de naturaleza mixta y se compone de dos regímenes excluyentes entre sí, pero que deben coexistir: por una parte el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida que es equivalente al antiguo sistema de Reparto; y por otra, el Régimen de Ahorro individual con Solidaridad, equivalente al sistema de Capitalización Individual.

Ambos regímenes coexisten, teniendo como una de sus características fundamentales la existencia de un pilar solidario que adquiere un papel fundamental, muy superior al de la gran mayoría de los países latinoamericanos, destacando el hecho de que éste se compone de los aportes no sólo de naturaleza estatal, sino que también de los afiliados que tiene mayores ingresos.

## **4.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES**

El artículo 13 de la Ley N° 100 se encarga de señalar las características principales del sistema previsional colombiano, dentro de las que se encuentran:

- a) La afiliación es obligatoria, salvo para los trabajadores independientes.

- b) La selección de cualquiera de los regímenes es libre y voluntaria por parte de los afiliados.
- c) Los afiliados tiene derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones de las pensiones de invalidez, de vejez y de sobrevivencia.
- d) La afiliación implica la obligación de efectuar los aportes que se establecen en la ley.
- e) Los afiliados sólo podrán trasladarse de régimen una sola vez cada tres años.
- f) En desarrollo del principio de solidaridad la ley garantiza a sus afiliados el reconocimiento y pago de una pensión mínima.
- g) Existirá un Fondo de Solidaridad Pensional destinado a ampliar la cobertura mediante el subsidio a los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas, no tienen acceso a los sistemas de seguridad social.
- h) Ningún afiliado podrá recibir simultáneamente pensiones de invalidez y de vejez.
- i) Las entidades administradoras de cada uno de los regímenes del Sistema General de Pensiones estarán sujetas al control y vigilancia de la Superintendencia Bancaria.

## **5.- AFILIACIÓN**

La afiliación tendrá el carácter de obligatoria para todos los trabajadores dependientes del sector público y privado, quedando excluido de esta obligación sólo los trabajadores que se desempeñan de forma autónoma o independiente y las

personas naturales residentes en el país y los colombianos residentes en el exterior, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios.

El artículo 15 expresa:

“Serán afiliados al Sistema General de Pensiones en forma obligatoria “todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones previstas en la ley. Asimismo, los grupos de la población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegibles para ser beneficiarios de subsidios a través del fondo de solidaridad pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias”.

## **6.- ELECCIÓN DEL RÉGIMEN DE PENSIONES**

Tal como fue señalado previamente, existen dos sistemas: primero, el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida; y segundo, el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

La elección entre ambos sistemas es excluyente y libre para el trabajador, quien debe manifestar su opción por escrito. Sin embargo existe una excepción en este punto para los trabajadores que ingresan al sector público con cargos de carrera administrativa a partir del año 2006, los cuales, en virtud de la Ley N° 797, se encuentran obligados a afiliarse al Instituto de Seguridad Social

El traspaso de un régimen a otro también se encuentra permitido, aún cuando se establece como restricción el hecho de que sólo podrá realizarse una vez cada cinco años en la forma en que señale la ley. A su vez, se encuentra establecido que a partir del año 2004 el afiliado no podrá realizar dicho traspaso cuando faltaren 10 años o menos para cumplir la edad requerida para acceder a la pensión de vejez.

## **7.- COTIZACIONES**

### **7.1.- Cotizaciones obligatorias**



Los montos de las cotizaciones son establecidos en el artículo 20 de la Ley N° 100 del año 1993 y 7° de la Ley N° 797 del año 2003 en los siguientes términos:

*“La tasa de cotización continuará en el 13,5% del ingreso base de cotización<sup>35</sup>.*

*En régimen de prima media con prestación definida el 10,5% del ingreso base de cotización se destinará a financiarla pensión de vejez y la constitución de reservas para tal efecto. El 3% restante sobre el ingreso de cotización se destinará a financiar los gastos de administración y la pensión de invalidez y sobrevivientes.*

*En el régimen de ahorro individual con solidaridades 10% de ingreso base de cotización se destinará a las cuentas individuales de ahorro pensional. Un 0,5% del ingreso base de cotización se destinará al fondo de garantía de pensión mínima del régimen de ahorro individual con solidaridad y el 3% restante se destinará a financiar los gastos de administración, la prima de reaseguros de Fogatín, y las primas de los seguros de invalidez y sobrevivientes”.*

El porcentaje de cotización obligatoria será aumentado paulatinamente en forma anual hasta llegar en enero del 2008 a un 16,5% del ingreso base cotizabile. En ambos regímenes el empleador estará obligado a pagar el 75% de la cotización obligatoria mensual, mientras que el trabajador deberá responder por el 25% restante. En el caso de los trabajadores independientes éstos deberán cancelar el total del monto de la cotización.

Todos aquellos afiliados cuyo salario mensual exceda los cuatro ingresos mínimos mensuales registrarán un aumento en el monto de cotización obligatoria, cuyos fondos tendrán como destino el fortalecer el pilar solidario del Sistema General de Pensiones.

---

<sup>35</sup> El concepto de Ingreso Base de Cotización utilizado por la leyes N°s 100 y 797 es revisado en el punto N° 9 de este apartado. (Página 46).

## **7.2.- Cotizaciones Voluntarias**

Se podrán realizar aportes adicionales en ambos regímenes con el objeto de incrementar los montos de prestaciones o para un retiro anticipado.

## **8.- PERIODO DE TRANSICIÓN**

Todos aquellos afiliados al antiguo sistema de Reparto previamente a la promulgación de la Ley N° 100 de 1993, y que hayan manifestado su voluntad de cambiarse al Régimen de Ahorro individual, recibirán un **bono de reconocimiento** por el monto de las cotizaciones ya realizadas más un interés fijado por el gobierno nacional, que será enviado directamente a la AFP elegida por el afiliado. El requisito para la emisión de este bono será que el afiliado registre a lo menos 150 semanas de cotizaciones en el sistema de Reparto.

Existen tres tipos de bonos de reconocimiento:

- a) Bonos expedidos por la nación.
- b) Bonos emitidos por cajas, fondos o entidades del sector público.
- c) Bonos emitidos por empresas privadas.

## **9.- INGRESO BASE DE COTIZACIONES**

- a) Para los trabajadores dependientes del sector privado el ingreso base mensual será igual al salario mensual recibido por el trabajador.
- b) Para los trabajadores dependientes del sector público el ingreso base mensual será el que señale la Ley 4ª del año 1992.
- c) Para los trabajadores independientes el ingreso base mensual será el que resulte de la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo y que corresponderá a aquel que éstos declaren ante la entidad a la cual se

afilien. En este caso, el monto declarado no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual ni superior a 45 ingresos mínimos mensuales, y en caso de que el monto exceda los 25 ingresos mínimos mensuales, el afiliado deberá someterse a una reglamentación especial.

## **10.- FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL**

Es una cuenta especial de la Nación destinada a todas aquellas personas que no puedan cotizar por el monto mínimo exigido por el sistema, es decir, un ingreso mínimo mensual. Este fondo otorga a estos afiliados el monto necesario para alcanzar el monto mínimo de cotización exigido por la ley.

El requisito de edad exigido para este subsidio es de 55 años para los afiliados al Instituto de Seguros Sociales y de 58 años para los afiliados al Sistema de Ahorro individual.

El financiamiento de este fondo descansa en dos subcuentas, la de solidaridad y la de subsistencia, las que son financiadas gracias a los aportes obligatorios realizados por los afiliados de mayores ingresos.

Los subsidios otorgados por este fondo serán parciales y transitorios.

## **11.- ORGANISMOS DE RECAUDACIÓN**

En el Régimen Solidario de Media Prima con Prestación Definida el organismo encargado de la recaudación de las cotizaciones es el Instituto de Seguros Sociales, mientras que en el Régimen de Ahorro Individual el organismo recaudador serán las Administradoras de Fondos de Pensiones.

No obstante lo anterior, en ambos regímenes se podrá optar por contratar instituciones financieras o bancarias que se encarguen de la recaudación de las cotizaciones previsionales.

## **12.- RÉGIMEN SOLIDARIO DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA**

### **12.1.- Características Generales**

Las características fundamentales de este régimen son señaladas en el artículo 32 de la Ley N° 100 y son las siguientes:

- a) Es un régimen solidario con prestación definida.
- b) Los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común de naturaleza pública que garantiza el pago de las prestaciones de quienes tengan la calidad de pensionados en cada vigencia, los respectivos gastos de administración y la constitución de reservas.
- c) El Estado garantiza el pago de los beneficios a que se hacen acreedores los afiliados.

### **12.2.- Prestaciones**

Las prestaciones contempladas en este régimen son las siguientes:

#### **12.2.1.- Pensión por vejez**

##### **12.2.1 Requisitos:**

- Se requiere que el afiliado tenga cumplidos 55 años en el caso de las mujeres y 60 años en el caso de los hombres. A partir del 1 de enero del 2014 la edad para acceder a la pensión por vejez se incrementará a 57 años para las mujeres y a 62 años para los hombres.
- Registrar 1090 semanas de cotizaciones, sumándose 25 semanas anualmente, hasta llegar a 1300 semanas que serán las exigidas al 2015.

#### **12.2.2 Monto de la pensión**

El artículo 34 de la Ley N° 100 señala que el monto mensual correspondiente a las primeras 1000 semanas de cotización será equivalente al 65% del ingreso base de liquidación.

Por cada 50 semanas adicionales a las 1000 semanas hasta las 1200 semanas, este porcentaje se incrementará en un 2% llegando a este tiempo de cotización al 73% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1200 hasta las 1400, este porcentaje se incrementará en 3% en lugar del 2% hasta completar un monto máximo del 85% del ingreso base de liquidación.

Todas aquellas personas que no cumplan con el requisito de las semanas mínimas cotizadas deberán declarar su imposibilidad de seguir cotizando con el objeto de obtener una **indemnización sustitutiva**. Esta prestación será igual al producto de multiplicar el salario base por el número de semanas efectivamente cotizadas.

El monto de la pensión por vejez no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual vigente.

## **12.2.2.- Pensión por Invalidez por Riesgo Común**

### **12.2.2.1.- Beneficiarios**

Se considerarán inválidos a todas las personas que por cualquier de causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.

### **12.2.2.2.- Requisitos:**

a) Que el afiliado se encuentre cotizando en el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida.

b) Que habiendo dejado de cotizar al sistema, hubiere efectuado aportes durante por lo menos 26 semanas del año inmediatamente anterior al momento en que se produzca el estado de invalidez.

### **12.2.2.3.- Monto de la pensión**

El artículo 40 de la Ley N° 100 establece que el monto mensual de la pensión será equivalente a:

a) El 45% del ingreso base de liquidación<sup>36</sup>, más el 1,5% de dicho ingreso por cada 50 semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras 500 semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral sea igual o superior al 50% e inferior al 66%

b) El 54% del ingreso base de liquidación, más el 2% de dicho ingreso por cada 50 semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras 800 semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral es igual o superior al 66%.

---

<sup>36</sup> Ingreso base de Liquidación para el cálculo de pensiones: Será igual al promedio de salarios o rentas de los últimos 10 años o en todo el tiempo si éste fuere inferior en el caso de la pensión por invalidez y sobrevivencia, actualizados en base al índice de precios al consumidor. Si los ingresos ajustados por la inflación calculados sobre toda la vida laboral del trabajador es superior al calculado sobre los 10 años, el trabajador podrá optar por esta metodología si ha cotizado por al menos 1250 semanas.

La pensión por invalidez no podrá ser superior al 75% del ingreso base de liquidación ni inferior al monto del salario mínimo legal mensual.

### **12.2.3.- Pensión de Sobrevivientes**

#### **12.2.3.1.- Beneficiarios**

El artículo 46 de la Ley N° 100 establece que los beneficiarios de esta prestación son:

- a) Los miembros del grupo familiar del pensionado por vejez, o invalidez por riesgo común, que fallezca.
- b) Los miembros del grupo familiar del afiliado que fallezca, siempre que éste hubiere cumplido con los siguientes requisitos:

- Que el afiliado se encuentre cotizando al sistema y hubiere cotizado por lo menos 26 semanas al momento de la muerte.
- Que habiendo dejado de cotizar al sistema, hubiere efectuado aportes durante por lo menos 26 semanas del año inmediatamente anterior al momento en que se produzca la muerte.

#### **12.2.3.2 Monto de la Pensión**

El artículo 48 de la Ley N° 100 expresa que los montos de esta prestación son los siguientes:

- a) Pensión por muerte del pensionado: Será igual al 100% de la pensión que éste disfrutaba.
- b) Pensión por muerte del afiliado: Será igual al 45% del ingreso base de liquidación más 2% de dicho ingreso por cada 50 semanas adicionales de adicionales de

cotización a las primeras 500 semanas de cotización, sin que exceda el 75% del ingreso base de liquidación.

### **12.3.3 Mesada Pensional**

El artículo 50 de la ya citada Ley señala: “Los pensionados por vejez o jubilación, invalidez y sustitución o sobrevivencia continuarán recibiendo cada año, junto con la mesada del mes de noviembre, en la primera quincena del mes de diciembre, el valor correspondiente a una mensualidad adicional a su pensión”.

### **12.3.4 Auxilio Funerario**

El artículo 51 de la Ley establece como destinatario de esta prestación a “la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que este auxilio pueda ser inferior a cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez veces dicho salario”.

## **13.- RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD**

### **13.1.- Características Generales**

Las características esenciales de este régimen son señaladas por la Ley en el artículo 60 y son las siguientes:

a) Los afiliados al régimen tendrán derecho al reconocimiento y pago de las pensiones de vejez, de invalidez y sobrevivientes, así como de las indemnizaciones, cuya cuantía dependerá de los aportes de los afiliados y empleadores, sus rendimientos financieros, y de los subsidios del Estado, cuando a ellos hubiere lugar.



b) Una parte de los aportes se capitalizará en la cuenta individual de ahorro pensional de cada afiliado. Otra parte se destinará al pago de las primas de los seguros para atender las pensiones de invalidez y de sobrevivientes y la asesoría para la contratación de la renta vitalicia, financiar el Fondo de Solidaridad Pensional y cubrir el costo de administración del régimen.

c) Las cuentas de de ahorro pensional serán administradas por las entidades que se autoricen para tal efecto, sujetas a la vigilancia y al control del Estado.

d) Los afiliados al sistema podrán escoger y trasladarse libremente entre entidades administradoras, y seleccionar la aseguradora con la cual contraten las rentas o pensiones.

e) El conjunto de las cuentas individuales de ahorro pensional constituye un patrimonio autónomo propiedad de los afiliados, denominado Fondo de Pensiones, el cual es independiente del patrimonio de la entidad administradora.

f) Las entidades administradoras deberán garantizar una rentabilidad mínima del fondo de pensiones que administran.

g) El desarrollo del principio de solidaridad, el Estado aportará los recursos que sean necesarios para garantizar el pago de pensiones mínimas, cuando la capitalización de los aportes de los afiliados y sus rendimientos financieros fueren insuficientes, y aquellos cumplan las condiciones requeridas para tal efecto.

h) El control y vigilancia de las entidades administradoras de los fondos de pensiones corresponde a la Superintendencia Bancaria.

## **13.2.- Prestaciones**

### **13.2.1.- Pensión por vejez**

#### **13.2.1.1.- Requisitos**

En el artículo 64 de la Ley se señala que en este régimen no existe un mínimo de edad para acceder a una pensión por vejez, sino que solamente el afiliado deberá acreditar un capital acumulado en su cuenta de ahorro individual que le permita a éste obtener una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente, reajustado anualmente según la variación del Índice de Precios al Consumidor. Para el cálculo de dicho monto se tendrá en cuenta el valor del bono pensional, cuando a éste hubiere lugar.

Cuando a pesar de cumplir los requisitos para acceder a la pensión el trabajador opte por continuar cotizando, el empleador estará obligado a efectuar las cotizaciones a su cargo, mientras dure la relación laboral, legal o reglamentaria, y hasta la fecha en la cual el trabajador cumpla 60 años si es mujer y 62 años de edad si es hombre.

#### **13.2.1.2.- Garantía de Pensión Mínima**

El artículo 65 de la Ley indica que esta prestación consiste en el aporte que realiza el Estado en desarrollo del principio de solidaridad, a la pensión de vejez de todos aquellos afiliados que habiendo cotizado al menos 1.150 semanas no alcanzaren con su capital acumulado a financiar una pensión por vejez equivalente a un salario mínimo legal.

A partir del mes de enero de 2009 las semanas de cotizaciones exigidas para acceder a este beneficio serán incrementadas en 25

semanas anualmente, hasta llegar a exigir en el año 2015 un mínimo de 1.315 semanas de cotizaciones.

### **13.2.1.3.- Devolución de Saldos**

Según el artículo 66 de la Ley, este mecanismo operará en el caso de que un afiliado al cumplir 62 años si es hombre y 57 años si es mujer, no alcanzare a sumar en su cuenta de capitalización individual el mínimo de semanas de cotizaciones exigidas para acceder a la garantía de pensión mínima, ni hubiere logrado acumular el capital suficiente para obtener una pensión equivalente a un salario mínimo legal.

Consiste básicamente en que el afiliado tendrá derecho a acceder a la devolución del capital acumulado en su cuenta de ahorro individual o continuar cotizando hasta cumplir con los requisitos exigidos para acceder a las prestaciones por vejez contempladas en este sistema.

## **13.2.2.- Pensión de invalidez por riesgo común**

### **13.2.2.1.- Concepto de Invalidez**

Se considerará persona inválida a aquella que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.

### **13.2.2.2.- Financiamiento de la pensión**

En virtud del artículo 70 de la Ley esta prestación será financiada con los fondos de la cuenta individual de ahorro pensional del afiliado, el Bono Pensional si a éste hubiere lugar, y la suma adicional que sea necesaria para completar el capital que financie el monto de la pensión.

Este monto adicional estará a cargo de la compañía aseguradora con la cual se haya contratado el seguro de invalidez y de sobrevivientes.

El monto acumulado en las cuentas individuales de ahorro pensional, en virtud de cotizaciones voluntarias, no hará parte del capital para financiar las pensiones de invalidez, salvo que así lo disponga el afiliado, o cuando ello sea necesario para acceder a la pensión mínima de invalidez.

### **13.2.2.3 Pensión mínima de invalidez**

El Estado también garantiza una Pensión Mínima por Invalidez la cual se regirá por la misma normativa aplicable a la pensión mínima por vejez.

### **13.2.2.4.- Requisitos**

Se debe distinguir si la invalidez es provocada por una enfermedad o por un accidente.

- a) Causada por una enfermedad:
  - El afiliado debe acreditar 50 semanas de cotizaciones en los últimos tres años.
  - Debe existir una continuidad de cotizaciones en el 25% del tiempo transcurrido desde que el trabajador cumplió 20 años y la primera declaración de invalidez.
- b) Causada por un accidente:
  - El afiliado debe acreditar 50 semanas de cotizaciones en los últimos 3 años antes del accidente.
  - Los menores de 20 años de edad deben acreditar 26 semanas de cotizaciones durante el último año anterior a la declaración de invalidez o al accidente.

#### **13.2.2.5.- Monto de la Pensión**

El monto de la pensión por invalidez será variable en consideración al porcentaje de incapacidad que afecte al afiliado.

- a) El afiliado afectado entre un 50% y 66% de disminución en su capacidad laboral recibirá un 45% del ingreso base de liquidación más el producto de la multiplicación del 1,5% del ingreso base de liquidación por cada 50 semanas de cotizaciones adicionales a las primeras 500 semanas.
- b) El afiliado afectado entre un 66% y 100% de disminución en su capacidad laboral recibirá un 54% del ingreso base de liquidación más el producto de la multiplicación del 2% por cada 50 semanas de cotizaciones adicionales a las primeras 800 semanas.

El límite máximo con respecto al monto de esta prestación será el 75% de un ingreso mínimo mensual.

#### **13.2.2.6.-Devolución de Saldos**

Si el afiliado no cumple con los requisitos señalados para acceder a una pensión por sobrevivencia o bien a una pensión mínima de sobrevivencia, podrá retirar los fondos acumulados en su cuenta de ahorro individual de igual forma a la señalada para la pensión por vejez.

### **13.2.3.- Pensión de Sobrevivencia**

#### **13.2.3.1.- Requisitos**

- a) Pertenecer al grupo familiar del pensionado por vejez o por invalidez.
- b) Que el afiliado registre cotizaciones por 50 semanas en los últimos 3 años previos a su muerte.
- c) Se debe distinguir de acuerdo a la causa de muerte:
  - Si esta fue a causa de una enfermedad y el afiliado era mayor de 20 años deberá haber cotizado el 25% del tiempo transcurrido desde que cumplió 20 años hasta el fallecimiento.
  - Si esta fue a causa de un accidente y el afiliado era mayor de 20 años deberá haber cotizado el 20% del tiempo transcurrido desde que cumplió 20 años hasta el fallecimiento.

#### **13.2.3.2.- Monto de la pensión por sobrevivencia**

El monto de la pensión por sobrevivencia será equivalente al 100% de la pensión que recibía el afiliado en vida.

#### **13.2.3.3.- Beneficiarios**

- a) Beneficiarios en forma vitalicia: El o la cónyuge y la compañera por un período superior a 30 años.
- b) Beneficiarios en forma temporal: Él o la cónyuge o compañera por menos de 30 años y los hijos menores de 18 años o 25 años en caso de que se encuentren estudiando y los hijos inválidos.
- c) Si no se registran beneficiarios vitalicios ni temporales, los beneficiarios serán los padres del afiliado.
- d) Si no existen beneficiarios vitalicios, temporales o los padres, los beneficiarios serán los hermanos del afiliado.

e) Si no existieren ninguno de los beneficiarios anteriores, la pensión de sobrevivencia pasará a la masa hereditaria.

f) Si no existieren causahabientes hasta el quinto grado, la pensión de sobrevivencia pasará al fondo de solidaridad pensional.

#### **13.2.3.4.- Financiamiento**

Se financiará con los recursos de la cuenta individual de ahorro pensional generados por las cotizaciones obligatorias, el Bono Pensional si a ello hubiere lugar, y con la suma adicional que sea necesaria para completar el capital que financie el monto de la pensión. Dicha suma adicional estará a cargo de la aseguradora.

El monto acumulado en las cuentas individuales de ahorro pensional, en razón de cotizaciones voluntarias, no integrará el capital para financiar las pensiones de sobrevivientes generadas por muerte de un afiliado, salvo cuando ello sea necesario para acceder a la pensión mínima de sobrevivientes.

#### **13.2.3.5.- Devolución de Saldos**

Cuando el afiliado fallezca sin cumplir con los requisitos para causar una pensión de sobrevivencia, se les entregará a sus beneficiarios la totalidad del saldo abonado en su cuenta individual de ahorro pensional, incluidos los rendimientos, y el valor del bono pensional si a éste hubiere lugar.

#### **13.2.4.- Otras Prestaciones**

**13.2.4.1 Auxilio Funerario:** el beneficiario de esta prestación es quién realiza los gastos funerarios del afiliado y el monto de ella será igual al

último salario base de cotización o la última mesada pensional recibida.

**13.2.4.2 Garantía de Crédito de adquisición de vivienda:** el afiliado que tenga capital para financiar una pensión equivalente a un 110% de la pensión mínima establecida, puede utilizar el excedente como garantía de crédito para la vivienda y educación.

**13.2.4.3 Excedente de libre disponibilidad:** Será de libre disponibilidad desde el momento en que el afiliado opte por contratar una pensión, el saldo de la cuenta individual de ahorro pensional, más el Bono Pensional, si a ello hubiere lugar, que exceda del capital requerido para que el afiliado convenga una pensión mayor o igual al 70% del ingreso base de liquidación o mayor o igual al 110% de la pensión mínima legal vigente.

#### **14.- MODALIDADES DE PRESTACIONES**

El afiliado podrá elegir entre tres modalidades para acceder a las prestaciones otorgadas por el sistema. Esta son:

- a) Renta Vitalicia Inmediata: El afiliado contrata una aseguradora el pago de una renta mensual hasta su fallecimiento, y el pago de una pensión de sobrevivencia.
  
- b) Retiro Programado: el afiliado obtiene su pensión con cargo a su cuenta individual y al Bono Pensional. Se calcula cada año una anualidad en unidades de valor constante que es igual a dividir el capital de la cuenta por el capital para financiar una renta vitalicia para el afiliado y sus beneficiarios. El monto de la pensión será equivalente a 1/12 de la anualidad.



c) Retiro Programado con Renta Vitalicia Diferida: el afiliado contrata una renta vitalicia que recibirá desde una fecha determinada. Paralelamente, pactará un retiro programado de los fondos de su cuenta durante el período en que opta por esta modalidad y la fecha en que pacta comenzará a recibir la renta vitalicia correspondiente.

## **15.- ADMINISTRADORAS**

Son entidades creadas especialmente con el objeto de administrar y manejar los fondos y planes de pensiones del Régimen de Ahorro Individual.

Estas instituciones podrán cobrar comisiones por su gestión relativas a funciones tales como:

- La administración de los fondos de pensiones, incluyendo las primas de seguros previsionales y el costo de garantía del Fondo de Garantía de las instituciones financieras.
- Por la administración de pensiones bajo modalidad de Retiro programado.
- Por la administración de los recursos de los afiliados cesantes.
- Por los traslados de los afiliados, etc.

## **16.- TRASLADOS DE AFP**

La Ley establece que los trasposos de AFP solamente podrán tener lugar luego de transcurridos seis meses de permanencia en una entidad previsional, y dicho traspaso deberá realizarse a través de una solicitud por escrito realizada por el trabajador a la entidad que desea afiliarse con treinta días de anticipación.

## **17.- GARANTÍA ESTATAL**

En el régimen previsional colombiano el Estado otorga diversas garantías entre las que se encuentran:

- El asegurar un Pensión Mínima a todos los afiliados al sistema.
- La existencia de un Fondo de Garantía de las instituciones financieras, el cual es conformado por los aportes de las administradoras, quiénes con las primas recibidas que se deducen de sus porcentajes de rentabilidad o bien de sus propios recursos deben conformar este fondo.
- La existencia de una rentabilidad mínima que es verificada por la Superintendencia Bancaria.

#### **IV.- BRASIL**

##### **1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

El sistema previsional brasileño comenzó a gestarse a principios de siglo XX, etapa en la que surgen numerosas agrupaciones de trabajadores que se organizan con el objeto de otorgar protección a sus integrantes frente a la etapa de vejez.

En 1923 dichas entidades logran una legitimación legal a través de la promulgación de la “Ley Eloy Chávez” “que consagra la existencia de cajas de jubilaciones y pensiones sobre la base de la categoría profesional y del ámbito empresarial”<sup>37</sup> y al mismo tiempo favorece su amplitud, al impulsarlas a cubrir otras contingencias tales como la invalidez, enfermedad, accidentes del trabajo y maternidad.

Con el transcurso del tiempo las citadas entidades comienzan a aumentar en cuanto a su número y cobertura, pasando a ser reemplazadas posteriormente por los llamados Institutos de Jubilaciones y Pensiones.

---

<sup>37</sup> Bertraou, Fabio. Grafe, Fernando. “La reforma del sistema de Pensiones en Brasil: aspectos fiscales e institucionales”. Departamento de Países del cono Sur (CSC), Banco Interamericano de desarrollo. Mayo, 2007. URL: <[http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubCSI-145\\_esp.pdf](http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubCSI-145_esp.pdf)>. (Consultado 4 de Marzo, 2009). p. 2.

Sin embargo, al igual que los demás países latinoamericanos, el sistema comenzó a presentar deficiencias en cuanto a su cobertura, ya que trabajadores rurales e independientes no eran alcanzados por la protección previsional. Debido a ello, en el año 1960 se aprueba la Ley Orgánica de la Previsión Social que tendrán como objetivo el uniformar la diversidad de normas y regímenes existentes.

Finalmente, en el año 1966 se materializa la unificación de la gestión del sistema previsional en el Instituto Nacional de Previsión Social, extendiendo la cobertura a la totalidad de la población.

### **3.-CARACTERÍSTICAS GENERALES Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA PREVISIONAL**

El sistema previsional brasileño se caracteriza dentro de la región por el gran protagonismo del Estado y las políticas de carácter asistencial que influyen en su regulación.

Dicho régimen, es el ejemplo de la implementación de Reformas Paramétricas dentro de Latinoamérica, diferenciándose por ello de sus países vecinos que en su mayoría han realizado reformas de tipo Estructural.

Tal como fue señalado, el rasgo más importante de este sistema “es que está inserto dentro de un concepto más amplio que es el de la Seguridad Social”<sup>38</sup>, lo cual ha determinado que exista una normativa de rango constitucional en esta materia.

Esta característica es de gran relevancia al estudiar las iniciativas de reforma al sistema de previsional, ya que ha determinado la existencia de una importante barrera a la hora de modificar el sistema vigente, por cuanto el quórum exigido en materias constitucionales es evidentemente más alto que con respecto a aquellas materias de legislatura ordinaria.

---

<sup>38</sup> *Ibid.*

El sistema previsional en cuestión está conformado por tres regímenes: el Régimen General de Previsión Social, la Previsión Complementaria y el Régimen de los Funcionarios Públicos y Militares<sup>39</sup>.

El Régimen General de Previsión (RGPS) a su vez estará compuesto por sistema rural y el sistema urbano, y junto al Régimen Privado de Pensiones Sociales (RPPS) conformarán el primer pilar del sistema previsional, el cual tendrá como características fundamentales:

- Se trata de sistema de carácter obligatorio.
- El financiamiento es público a través de un sistema de Reparto.

El segundo pilar está representado por el Régimen de Previsión Complementaria, se estructura en base a los aportes voluntarios de los afiliados que son realizados con el objeto de incrementar el monto de sus prestaciones futuros. El sistema de financiamiento de dicho régimen es el de capitalización individual y es administrado por entidades de Previsión Complementaria.

Finalmente, el tercer pilar está conformado por todas las prestaciones no contributivas o de carácter asistencial entregadas por el sistema previsional.

## **2.- EL CAMINO DE LA REFORMA**

En el año 1988 se registra la primera reforma constitucional en la materia a través de la Enmienda Constitucional N° 20/98, estableciéndose “una nueva institucionalidad que se articula en torno a tres tipos distintos de protección social: (i) régimen de jubilaciones y pensiones, (ii) el sistema de salud, y (iii) el sistema de asistencia social”<sup>40</sup>. Sin embargo, el objetivo de esta reforma fue esencialmente la

---

<sup>39</sup> Ornélas Waldeck. “Reformas a la seguridad Social en Brasil”. *Revista CIESS*, Centro Interamericano de Seguridad Social. Ciudad de México, México, Julio, 2001. URL:<<http://www.redsegsoc.org.uy/Br-Ornelas.PDF>>. (Consultado el 4 de Marzo, 2009).

<sup>40</sup> *Ibíd.*

rebaja de las prestaciones entregadas por tiempo de servicio, ya que éstas facilitaban un temprano retiro de los trabajadores de la vida laboral.

Este hecho marca el inicio de una etapa de cambios en el sistema, que tendrá como consecuencia inmediata un aumento en su cobertura abarcando a grupos antes excluidos, tales como los trabajadores rurales e independientes.

Sin embargo, el aumento de la cobertura unido a factores como la disminución de la tasa de natalidad y un crecimiento económico débil determinarían posteriormente que el sistema comenzara a presentar deficiencias que debían ser soportadas por el presupuesto fiscal, lo cual dejó en evidencia la necesidad de implementar cambios en la materia.

En este sentido, surge la discusión en cuanto a la magnitud de las reformas que debían implementarse, surgiendo por un parte, grupos partidarios de una reforma estructural como las realizadas en la mayoría de los países de la región, y por otra, grupos que se inclinaban por reformas parámétricas.

Finalmente se optó por la segunda opción, fundamentándose la decisión básicamente en dos argumentos: por un parte, el país no se encontraba en condiciones de financiar los costos de un proceso de transición; y por otra, la dificultad de lograr el apoyo parlamentario para una reforma estructural, ya que existe en el país la convicción social de la importancia de la previsión y la asistencia social.

De esta forma, en 1999, bajo el gobierno de Fernando Henrique Cardoso, se registra una segunda reforma constitucional, (Enmienda Constitucional N° 20/99) que modifica el Régimen General de Pensiones implementando numerosos cambios, de los cuales los más importantes son:

- Para los funcionarios públicos que ingresen al sector con posterioridad a la entrada en vigencia de la enmienda constitucional se sustituye el criterio de años de servicio para acceder a las prestaciones de vejez por los años de

contribuciones registrados en el sistema, estableciéndose a su vez la edad mínima para acceder a dichas prestaciones en 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres.

- Se elimina la forma de cálculo que establecía el cálculo de la prestación de vejez sobre los 36 mejores meses dentro de los últimos 48 del afiliado, para de esta forma evitar la subdeclaración.
- Se establece un límite máximo para las prestaciones pagadas por el Régimen General de Previsión Social (RGPS).

Cuatro años más tarde, bajo el gobierno de Luis Ignacio Da Silva, se continúa con el proceso de cambios, siendo ahora el turno del Régimen Privado de Previsión Social. Esta tercera reforma Constitucional (Enmienda Constitucional N° 41/03) tendría como principales objetivos:

- a) Garantizar la sostenibilidad del sistema en el largo plazo para los funcionarios públicos de la Unión, Estados y Municipios.
- b) Iniciar un camino hacia la convergencia de los regímenes general y privado de previsión social.

Finalmente, en el año 2005 se promulgaría la más reciente de las reformas constitucionales en esta materia, la Enmienda Constitucional N° 47/05, que tiene como rasgos principales la inclusión al sistema previsional de los trabajadores de renta baja y las amas de casa, y el establecimiento de un mínimo de 25 años de contribución para acceder a las prestaciones de vejez en el Sistema Privado de Previsión Social

Las características ya analizadas de los sistemas previsionales de Argentina, Bolivia, Colombia y Brasil, otorgan una visión general del funcionamiento de los principales modelos de reforma adoptados en América Latina; permitiendo concluir que ninguno de ellos se manifiesta de forma absolutamente pura, sino que más bien, son el resultado de un conjunto de reformas implementadas en los últimos años, las cuales han tenido como objetivo otorgar soluciones a las variaciones de los factores influyentes dentro de cada país.

## CAPÍTULO III

### EL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL EN CHILE

El Sistema de Capitalización Individual imperante en Chile es producto de la reforma estructural implementada en 1981 a través de la dictación del Decreto Ley N° 3.500. Esta reforma obedece a las características de un modelo sustitutivo, ya que establece el reemplazo absoluto del sistema de Reparto vigente por un sistema de Capitalización Individual, perdurando el primero sólo con un carácter de residual.

La privatización del sistema previsional chileno obedece a una serie de defectos del sistema de Reparto anterior, los cuales, se derivaron esencialmente de los cambios demográficos, políticos y económicos; que afectaron al país durante las décadas de los sesenta y setenta.

En el presente capítulo se procederán a revisar los antecedentes históricos que determinaron la reforma estructural de 1981 y las características más importantes del sistema de Capitalización Individual implementado por el Decreto Ley N° 3.500. Finalmente, se realizará una exposición de las observaciones realizadas en los últimos años, tanto en favor como en contra de dicho sistema.

#### **I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO**

Los antecedentes históricos del Sistema Previsional Chileno se remontan hacia fines del siglo XIX, período en que gracias al triunfo de Chile en la Guerra del Pacífico, la explotación del salitre se convirtió en la principal actividad económica de dicho país.

La llegada de extranjeros, en su gran mayoría ingleses, franceses, alemanes, y más tarde estadounidenses; producto de la instalación de numerosas oficinas de explotación de este mineral, determinaron un importante auge en la economía

nacional, el cual se vio reflejado en la gran cantidad de inversiones desarrolladas por el Estado Chileno en diversos ámbitos.

No obstante lo anterior, las condiciones laborales de aquellos que trabajaban en los yacimientos salitreros iban en un progresivo desmedro, lo cual se vio agravado por los movimientos migratorios hacia estos centros, y se manifestó en las condiciones de hacinamiento, insalubridad, enfermedades, mortandad, alcoholismo y prostitución<sup>41</sup>. Esta situación llevaría a que los trabajadores se organizaran en entidades de diversa índole, tales como: mutuales, cooperativas, mancomunales y federaciones; “que estarían dispuestas a denunciar las condiciones de vida de dichos sectores y a luchar por sus derechos básicos”<sup>42</sup>.

Sin embargo, sólo a comienzos del siglo XX se comenzará a legislar en materia de previsión social, siendo las Leyes N°s 3.020 y 3.045 dictadas en 1915, que crean las Cajas de Retiro o Montepío de las Fuerzas Armadas; y la Ley N° 3.170 dictada en 1916, que contempla por primera vez una Indemnización por accidentes laborales; las primeras normativas legales dictadas en este ámbito.

En la década de 1920 surgirá por primera vez la idea de la creación de “un organismo regulador sólido, dotado de capital suficiente que se hiciera responsable de todos los riesgos que pudieren afectar a los obreros de la época, surgiendo así las Cajas de Previsión Social”<sup>43</sup>. Producto de ello, en el año 1958 se crea la Caja de Ahorro de Empleados Públicos, siendo ésta la primera entidad chilena con un objetivo previsional. Este hito marcará el inicio de una nueva etapa en materia de seguridad

---

<sup>41</sup> “El Salitre y la Cuestión Social”. (On line). *Escritos de Nuestra Historia*. URL:<[http://www.educarchile.cl/web\\_wizzard/visualiza.asp?id\\_proyecto=2&id\\_pagina=223](http://www.educarchile.cl/web_wizzard/visualiza.asp?id_proyecto=2&id_pagina=223)>. (Consultado el 13 de Marzo, 2009).

<sup>42</sup> *Ibíd.*

<sup>43</sup> Galleguillos León, Leonardo. Milla Godoy, Verónica. “Análisis de algunos aspectos relativos al funcionamiento de los fondos de pensiones en el régimen previsional establecido en el decreto ley N° 3.500 de 1980, con sus modificaciones posteriores”. Seminario para optar al título de Ingeniero comercial mención administración. Universidad de Chile. Diciembre, 2003. Santiago, Chile. URL:<[http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2003/galleguillos\\_l/html/index-frames.html](http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2003/galleguillos_l/html/index-frames.html)>. (Consultada el 15 de Enero, 2009). p. 5.



social, ya que paulatinamente se crearán diversas entidades tendientes a la protección de los trabajadores frente a las diferentes contingencias sociales.

Dentro de estas entidades se encontrarán la Caja de Previsión de Empleados Particulares creada en el año 1925, La Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (CANAEMPU) en el año 1930, y el Servicio de Seguro Social (SSS) y la Caja de Empleados Particulares (EMPART) en el año 1952.

De esta forma, en nuestro país al igual que en gran parte del mundo, se instauró el sistema de Reparto, modelo que imperó durante décadas, siendo reemplazado posteriormente a través del Decreto Ley N° 3.500, dictado en el año 1981, por el sistema de Capitalización Individual vigente hasta nuestros días.

Con la imposición de este nuevo modelo, la estructura del sistema de seguridad social chileno quedará constituida por un conjunto de leyes encargadas de regular la entrega de las diferentes prestaciones tendientes a la protección de los trabajadores, quiénes deberán acumular en cuentas individuales los fondos necesarios para financiar tales beneficios, relegándose al Estado un rol meramente subsidiario y fiscalizador.

En este sentido, las leyes que conforman las bases del sistema de seguridad social actual de Chile, y que se pasaran a revisar a continuación, son:

1. Decreto con Fuerza Ley N° 150, publicado con fecha 25 de Marzo del año 1982, que establece el “Sistema Único de Prestaciones Familiares y el Sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público contenidas en los decretos leyes N° 307 y 603, ambos de 1974”.
2. Ley N° 18.469, publicada con fecha 23 de Noviembre de 1985, que “Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la Salud y crea un Régimen de Prestaciones de Salud”.

3. Ley N° 19.728, publicada con fecha 14 de Mayo del año 2001, que “Establece el Seguro de Desempleo”.
4. Ley N° 16.744, publicada con fecha 1 de Febrero del año 1968, que “Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.
5. Decreto Ley N° 3.500, publicado con fecha 13 de Noviembre del año 1980, que “Establece un régimen de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia”.

## **1.- SISTEMA DE PRESTACIONES FAMILIARES**

Este sistema se encuentra regulado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, publicado en el Diario Oficial con fecha 25 de Marzo de 1982, y tiene por objeto otorgar protección a los ciudadanos frente a un “conjunto de contingencias sociales asociadas al desarrollo de las familias, otorgando prestaciones como las asignaciones familiares y maternales, el permiso a la madre para la atención del hijo menor de un año y los permisos de pre y post natal”<sup>44</sup>; las cuales, serán financiadas con recursos fiscales asignados para el Fondo Único de Prestaciones Familiares, administrado por la Superintendencia de Seguridad Social.

La asignación familiar “es un subsidio estatal que consiste en una suma de dinero por cada carga familiar<sup>45</sup> que un trabajador dependiente, pensionado, o algunos trabajadores independientes, acredite. Es otorgada por el empleador a través del

---

<sup>44</sup> “El Sistema Chileno de Pensiones”. (On line). Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP). Noviembre, 2002. URL:< [http://www.safp.cl/573/articles-3721\\_capitulo2.pdf](http://www.safp.cl/573/articles-3721_capitulo2.pdf)>. (Consultado el 13 de Marzo, 2009). p.20.

<sup>45</sup> Se denomina “carga familiar” a las personas señaladas por el DFL. 150, entre los que se encuentran el cónyuge, los hijos hasta los 18 años y mayores de 24 que se encuentre estudiando, los hijos declarados inválidos, etc.; que viven a expensas del imponente y no poseen renta igual o superior a la mitad de un Ingreso Mínimo Mensual.

Instituto de Normalización Previsional o una Caja de Compensación según corresponda”<sup>46</sup>.

El permiso a la madre para la atención del hijo menor de un año se refiere a que en caso de que el menor presente una enfermedad grave, la madre podrá acceder a la respectiva licencia médica y obtener el reembolso de su remuneración a través de los fondos de este sistema.

Finalmente, los permisos maternales de pre y post natal también serán financiados por los fondos de este régimen, los cuales compensarán las remuneraciones de la madre por el período no trabajado por este concepto.

## **2.- SISTEMA DE PRESTACIONES DE SALUD**

Este sistema fue implementado a través de la Ley N° 18.469 publicada en 1985, que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de esta naturaleza

El artículo 1º de la citada ley señala el alcance del derecho constitucional de acceso a la salud en los siguientes términos:”comprende el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud, y a aquellas que estén destinadas a la rehabilitación del individuo, así como la libertad de elegir el sistema de salud estatal o privado al cual cada persona desee acogerse”.

En este sentido, establece un sistema de cobertura casi universal en el que se instituye como beneficiarios:

- a) Todas las personas que tengan la calidad de afiliados.
- b) Los causantes de los trabajadores dependientes y pensionados.

---

<sup>46</sup> “Asignación Familiar”. Biblioteca del Congreso Nacional – BCN. URL: <<http://www.bcn.cl/guias/asignacion-familiar>>. (Consultada el 18 de Marzo, 2009).

- c) Las personas que respecto de los trabajadores independientes y afiliados voluntarios cumplan con las mismas calidades y requisitos señalados para ser causantes de asignación familiar de un trabajador dependiente.
- d) La mujer embarazada, aún cuando no sea afiliada ni beneficiaria, y el niño hasta los seis años de edad.
- e) Las personas carentes de recursos e indigentes que sean beneficiarias de pensiones asistenciales<sup>47</sup>.
- f) Los causantes del subsidio familiar<sup>48</sup> establecido en la Ley N° 18.020.
- g) La personas que gocen de una prestación de cesantía de acuerdo a la Ley N° 19.728 y sus causantes de asignación familiar.

No obstante lo anterior, el artículo 5 de la normativa enunciada expresa que tendrán la calidad de afiliados a este régimen:

- a) Los trabajadores dependientes del sector público y privado.
- b) Los trabajadores independientes que coticen en cualquier régimen previsional.
- c) Las personas que coticen en cualquier régimen legal de previsión en calidad de afiliados voluntarios.
- d) Las personas que gocen de pensión previsional de cualquier naturaleza o de subsidio por incapacidad o cesantía.

Los afiliados serán clasificados en 4 grupos diferentes de acuerdo al nivel de ingresos mensuales que registren, esto con el objeto de determinar el porcentaje de financiamiento y gratuidad de las prestaciones entregadas por el sistema. El artículo 29 de la Ley 18.469 señala la composición de estos grupos en los siguientes términos:

---

<sup>47</sup> La pensión asistencial es una de las prestaciones establecidas por el Decreto Ley N° 869 del año 1975 en beneficio de las personas mayores de 65 años e inválidos que carecen de recursos, y que por diversas razones no han podido acceder a las pensiones entregadas por el Sistema Previsional. Esta normativa fue derogada por la Ley N° 20.255, la cual en su artículo 2° transitorio establece la derogación del citado Decreto Ley a partir del 1 de Julio del año 2008, y a su vez crea una nueva prestación a favor de los antiguos beneficiarios de la ya citada pensión denominada Pensión Básica Solidaria de vejez o invalidez según corresponda.

<sup>48</sup> El subsidio familiar es el equivalente a la Asignación familiar en su primer tramo, para personas de escasos recursos que no pueden acceder al beneficio del DFL. N° 150, de 1982, por no ser trabajadores dependientes afiliados a un Sistema Previsional. (Ministerio de Planificación Nacional, Mideplan. URL:<<http://www.mideplan.cl/final/categoria.php?catid=126&secid=49>>. (Consultado el 7 de Abril, 2009).

- **Grupo A:** Las personas indigentes o carentes de recursos, beneficiarios de pensiones asistenciales y causantes del subsidio familiar. Con respecto a los beneficiarios de pensiones
- **Grupo B:** Afiliados cuyo ingreso mensual no exceda del Ingreso Mínimo Mensual<sup>49</sup> aplicable a los trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años de edad.
- **Grupo C:** Afiliados cuyo ingreso mensual sea superior al ingreso mínimo mensual aplicable a los trabajadores mayores de 18 años de edad y los menores de 65 años de edad y no exceda 1,46 veces dicho monto, salvo que los beneficiarios que de ellos dependan sean tres o más, caso en el cual serán considerados en el grupo B.
- **Grupo D:** Afiliados cuyo ingreso mensual sea superior a 1,46 veces al ingreso mensual aplicable a los trabajadores mayores de 18 años de edad y menores de 65 años de edad , 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 financiamiento del sistema descansará en los aportes fiscales y en las cotizaciones realizadas por sus afiliados; y las prestaciones entregadas por él podrán ser médicas o pecuniarias:

#### a) Médicas

- El examen de medicina preventiva.
- Asistencia médica curativa que incluye consulta, exámenes y procedimientos, diagnósticos, quirúrgicos, hospitalización, atención obstétrica, tratamientos, incluidos los medicamentos contenidos en el Formulario Nacional.
- Atención odontológica en la forma que determine el reglamento.

---

<sup>49</sup> El monto del Ingreso Mínimo Mensual asciende a \$159.000 pesos, a contar del 1 de Julio del 2008 según Ley N° 20.279.

- Atención de la mujer embarazada y del hijo hasta el sexto mes, comprendiendo la atención del embarazo y puerperio.
- Control y protección de niños hasta los seis años de edad.
- Acciones de promoción, protección y otras relativas a las personas o el ambiente, que se determinen en los programas y planes que fije el Ministerio de Salud.

### **c) Pecuniarias**

Consiste en que los trabajadores afiliados, dependientes o independientes, que hagan uso de licencia por incapacidad total o parcial para trabajar, por enfermedad que no sea profesional o accidente que no sea del trabajo, tendrán derecho a percibir un subsidio de enfermedad. Los trabajadores independientes para acceder a este subsidio deberán cumplir con requisitos adicionales (Artículo 18 de la Ley N° 18.469).

Sin perjuicio de los anterior, el sistema de salud chileno contempla la modalidad de “Libre Elección”, que consiste en la libertad del afiliado de elegir al profesional o el establecimiento o institución asistencial de salud que conforme a esta modalidad otorgue la prestación requerida. Los trabajadores independientes que deseen optar por esta modalidad deberán acreditar un mínimo de seis cotizaciones en los últimos doce meses anteriores a la fecha en que impetren el beneficio, sean éstas continuas o discontinuas.

Es por esto, que el artículo 25 expresa que los afiliados podrán, en cualquier momento, optar por ingresar con sus familiares beneficiarios a una Institución de Salud Previsional (ISAPRE), la cual tendrá el carácter de institución privada. Éstas se encuentran obligadas a entregar las mismas prestaciones brindadas por el régimen público, no obstante las prestaciones adicionales que éstas pacten con sus afiliados en los contratos respectivos.

Quienes opten por afiliarse a las citadas instituciones privadas, retornarán automáticamente al régimen público al término de la vigencia de los contratos, a menos que optaren por afiliarse a otra Institución de Salud Previsional o la misma.

### **3.- SEGURO DE CESANTÍA**

El régimen del Seguro de Cesantía se establece en la Ley N° 19.728, publicada en el Diario Oficial con fecha 14 de mayo del 2001.

El artículo 2° de la citada ley señala que las personas protegidas por este beneficio serán todas aquellas que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de dicha ley. Todas aquellas personas que aún no se adscribieran a este seguro, serán incorporadas al sistema en forma automática.

El financiamiento de este seguro es de carácter mixto, ya que tienen participación los trabajadores, empleadores y el Estado; quiénes contribuyen periódicamente a esta prestación en los siguientes términos:

- Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador.
- Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.
- Un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 UTM.

En el caso de que un trabajador preste servicios para dos o más empleadores, deberá cotizar mensualmente por cada una de las remuneraciones, aplicándose el mismo criterio para cada uno de los empleadores. En este sentido, la Ley establece un monto de 90 Unidades de Fomento (UF) como límite máximo de remuneración para el cálculo de las citadas cotizaciones.

En el caso del trabajador afectado por una incapacidad laboral transitoria, la cotización que le correspondiere deberá ser enterada por la institución responsable de

otorgarle el subsidio correspondiente. Las cotizaciones señaladas deberán ser depositadas en la cuenta individual por cesantía que será otorgada a cada trabajador por la Sociedad Administradora correspondiente. El período de cotización obligatorio por este concepto será de 11 años en cada relación laboral.

El empleador o la entidad que otorga el respectivo subsidio según corresponda, serán las encargadas de enterar el monto de las cotizaciones ya expresadas dentro de los 10 o 13 primeros días de cada mes, dependiendo del medio utilizado para la respectiva declaración y pago. Si los citados responsables no dieran cumplimiento a lo señalado, o lo hicieren en forma errónea; y existieren antecedentes que permitieren sospechar que existe una intención maliciosa en este hecho, serán sancionados con una multa en beneficio fiscal equivalente a una unidad de fomento por cada trabajador o subsidiado cuyas cotizaciones no se hayan realizado o bien se encuentren realizadas en forma errónea o incompleta.

Para acceder a la prestación de cesantía, los beneficiarios deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales legales de despido señaladas en del Código del Trabajo, a excepción de las causales de vencimiento del plazo del contrato o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; o por Despido Indirecto<sup>50</sup>.
- b) Que registre en la cuenta individual por cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley.

---

<sup>50</sup> El Despido Indirecto es una institución legal contemplada en el artículo 171 inciso 1º del Código del Trabajo Chileno, en la cual se faculta al trabajador para poner término unilateralmente a la relación laboral por un hecho imputable al empleador; produciendo iguales efectos a los generados por un despido convencional.



Para determinar el monto de la prestación se debe distinguir según la causal de término de la relación laboral:

a) Los trabajadores cuyo término de la relación laboral se deba a las causales señaladas en artículo 161 del Código del Trabajo, es decir necesidades de la empresa o desahucio, tendrán derecho a la indemnización por años de servicios señalada en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, a cuyo monto se imputará la prestación que será equivalente al saldo de la cuenta individual por cesantía, constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración.

b) Si el contrato termina por aplicación de alguna de las siguientes causales: mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, vencimiento del plazo del contrato, conductas indebidas, negociaciones prohibidas por el contrato, no concurrencia del trabajador a sus labores, abandono del trabajo, actos que afectaren a la seguridad del establecimiento laboral, perjuicio material a las instalaciones materiales del lugar de trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato o Despido Indirecto; el beneficio consistirá en el retiro de los fondos acumulados en la cuenta individual por cesantía, en un solo giro equivalente al saldo total acumulado en su cuenta individual por cesantía.

c) Los trabajadores despedidos por las causales caso fortuito o fuerza o mayor, necesidades de la empresa y desahucio, tendrán derecho a realizar tantos giros mensuales de su cuenta individual por cesantía como años de cotizaciones y fracción superior a seis meses, registren desde su afiliación al Seguro o desde el último giro por cesantía, en ambos casos con el límite de cinco giros.

El monto del primer giro se determinará en consideración al número de giros al cual tenga derecho el afiliado, número que deberá ser multiplicado por el factor asignado en la siguiente tabla:

Cuadro N° 4

Dº a número de giros	Factor
2	1,9
3	2,7
4	3,4
5	4,0

(Fuente: Cuadro extraído del artículo 14 de Ley N° 17.728.)

El monto del segundo, tercer y cuarto giro será igual al 90%, 80% y 70% respectivamente, mientras que el monto del último giro será igual al saldo pendiente en la cuenta individual por cesantía. Los trabajadores que tuvieren derecho a menos de cinco giros, el último giro será igual al saldo de la cuenta individual por cesantía.

Este beneficio perdurará mientras el trabajador permanezca en la situación de cesantía. Si un trabajador se pensionare tendrá derecho a retirar en un solo giro los fondos acumulados en la cuenta individual por cesantía.

- **Normas especiales para trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena**

Los trabajadores que pertenecen a esta categoría no se encuentran obligados a realizar la cotización mensual del 0,6%, no obstante, el empleador deberá realizar una cotización equivalente al 3% de la remuneración.

Sin perjuicio de lo anterior, si el contrato a plazo fijo se transforma en un contrato indefinido, nacerá para el trabajador la obligación de cotizar por un monto del 0,6%, disminuyendo consecuentemente el monto a cotizar por su empleador.

El artículo 22 de la Ley regulatoria de esta prestación establece que “los trabajadores contratados a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado,

retirarán en un solo giro el total acumulado en la cuenta individual por cesantía, una vez acreditada la terminación del contrato de trabajo y un mínimo de seis cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley”.

- **Fondo de Cesantía Solidario**

Este sistema contempla un fondo especial denominado “Fondo de Cesantía Solidario”, el cual está conformado por el 0,8% de las remuneraciones imponibles depositados por concepto de cotizaciones obligatorias de los empleadores, más los aportes del Estado ya señalados.

Los beneficiarios de este fondo son los trabajadores que:

- a) Registraren 12 cotizaciones mensuales continuas en el Fondo Solidario de Cesantía en el período inmediatamente anterior al despido.
- b) Hayan sido despedidos por caso fortuito o fuerza mayor, necesidades de la empresa o desahucio.
- c) Que los recursos de su cuenta individual de cesantía sean insuficientes para obtener una prestación por cesantía.
- d) Encontrarse cesante al momento de la solicitud.

El trabajador no podrá acceder a prestaciones financiadas por este fondo solidario no más de dos veces en un período de cinco años.

- **Administración del régimen**

El artículo 30 de la Ley señala que “la Administración del régimen de cesantía estará a cargo de una sociedad anónima de nacionalidad chilena o agencia de una extranjera constituida en Chile, de giro único que tendrá como objeto exclusivo administrar dos fondos que se denominarán Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario y otorgar las prestaciones y beneficios que establece esta ley”.

La sociedad administradora cobrará una comisión que será deducida de las cotizaciones de los aportantes, y la fiscalización de ellas recaerá en la Superintendencia de Pensiones.

Finalmente, es importante hacer alusión a la comisión de usuarios creada por este régimen, la cual estará integrada por tres representantes de los empleadores, tres representantes de los trabajadores cotizantes del seguro de cesantía y presidida por un académico universitario.

Las funciones de esta comisión será la de conocer los criterios empleados por la sociedad administradora para administrar los Fondos de Cesantía. No obstante, no podrá intervenir en la administración de la sociedad administradora, ya que sólo tendrá derecho a voz pero no a voto. Durante sus funciones la comisión recibirá una dieta que será financiada por la sociedad administradora.

#### **4.- SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

La regulación legal en esta materia se encuentra en la Ley N° 16.744, publicada en el Diario Oficial con fecha 1 de Febrero de 1968, normativa que establece la contratación obligatoria de un seguro que protege a los trabajadores frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La Ley se define en su artículo 5° como **accidente del trabajo:**

(...) “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo , de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque corresponda a distintos empleadores.

También lo serán los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión de sus cometidos gremiales”

A su vez, también es definida la **enfermedad profesional** como “aquella 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”.

La contratación de este seguro será obligatoria con respecto a:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena.
- b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales e instituciones descentralizadas del Estado.
- c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.
- d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.
- e) Los estudiantes que se encuentran realizando su práctica profesional.

#### • **Administración**

La administración de este seguro estará encargada a las siguientes instituciones:

- a) Servicio de Seguro Social
- b) Servicio Nacional de Salud
- c) Cajas de Previsión
- d) Mutualidades de empleadores.

#### • **Cotizaciones y Financiamiento**

Este seguro se financiará de la siguiente manera:

- a) Con una cotización básica general del 0,9% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador;
- b) Con una cotización diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que no podrá exceder un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador;
- c) Con el producto de las multas que aplique cada organismo administrador;

- d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los Fondos de Reserva,  
y;
- e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho a repetir en el caso de que el empleador adeude las cotizaciones correspondientes, o el accidente o enfermedad se produzca por culpa o dolo del empleador.

El régimen financiero del seguro será el de Reparto, pero deberá formarse una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual (artículo 19).

- **Prestaciones**

Se entenderá por Sueldo Base Mensual para efectos de cálculo de pensiones e indemnizaciones, según el artículo 26 de la Ley ya citada: el promedio de las remuneraciones o rentas sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico en caso de enfermedad profesional.

A su vez, la Ley señala en su artículo 27 que para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías:

- a) Las que producen **incapacidad temporal**: Serán todas aquellas que producen efectos transitorios que permiten la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales (Decreto N° 109 Ministerio del Trabajo y Previsión Social). En esta categoría se otorga un beneficio equivalente a un subsidio diario del 85% de las remuneraciones o rentas que esté percibiendo o haya percibido en el último período de pago. Este subsidio tendrá una duración máxima de 52 semanas, ampliables por 52 semanas adicionales, al cabo de las cuales si no se hubiere logrado la curación o rehabilitación de la víctima, se presumirá que ésta presenta un estado de invalidez.

- b) Las que producen **invalidez parcial**: Son aquellas que producen una disminución de la capacidad de ganancia del trabajador, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%. Será de **primer grado** cuando la incapacidad oscile entre un 15% y un 40%; y de **segundo grado**, cuando la incapacidad oscile entre un 40% y un 70%.

En el primer caso, la víctima tendrá derecho a una indemnización global cuyo monto no excederá 15 veces el sueldo base y se pagará al beneficiario de una sola vez o en cuotas a opción de éste; mientras que en el segundo caso, la prestación será equivalente a un 35% del sueldo base.

- c) Las que producen **invalidez total**: Son aquellas que producen una disminución de la capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 70%. En este caso el beneficiario tendrá derecho a una prestación por un monto igual a un 70% del sueldo base.
- d) Las que producen **gran invalidez**: Son aquellas que producen tal grado de incapacidad que la víctima requiera del auxilio de otras personas para efectuar los actos elementales de su vida. En este caso el beneficiario tendrá derecho a un suplemento de pensión de un 30% del sueldo base.
- e) Las que **producen la muerte**.

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 (artículo 41).

## II.- CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE REPARTO EN CHILE

En el Sistema de Reparto, actualmente vigente en Chile sólo con el carácter de residual y respecto de aquellos afiliados que decidieron no cambiarse al sistema de capitalización individual, los fondos cotizados por los contribuyentes eran administrados enteramente por instituciones independientes denominadas “Cajas Previsionales”. Éstas eran autónomas entre sí legal y patrimonialmente, y se dividían de acuerdo al rubro laboral en que se desempeñaren sus cotizantes, teniendo en común, el hecho de que su financiamiento se basaba en un sistema de Reparto en el cual los aportes de los afiliados activos más los aportes fiscales eran los encargados de financiar las prestaciones de los afiliados pasivos, en virtud de un compromiso intergeneracional.

De esta forma, en nuestro país existieron cuantiosas instituciones de esta índole, tales como: la “Caja de Empleados Públicos”, “Caja de Empleados Particulares”, “Caja de Obreros”, etc; teniendo cada una de éstas una regulación específica plasmada en la correspondiente Ley de la República.

Estas leyes regulatorias tendrían características particulares dependiendo del rubro laboral al que representaran, lo cual determinaría que existieran importantes diferencias en cuanto a su regulación legal, los requisitos exigidos para el acceso a las prestaciones y los beneficios de sus afiliados.

Para visualizar algunas de las relevantes diferencias existentes entre las Cajas Previsionales más importantes, es pertinente observar el siguiente cuadro comparativo relativo a la jubilación por vejez<sup>51</sup>:

---

<sup>51</sup> Galleguillos León, Leonardo. Milla Godoy, Verónica. “Análisis de algunos aspectos relativos al funcionamiento de los fondos de pensiones en el régimen previsional establecido en el decreto ley Nº 3.500 de 1980, con sus modificaciones posteriores”. Universidad de Chile. Diciembre, 2003. Santiago, Chile. Op Cit. p. 11.



INSTITUCION	VEJEZ		ANTIGUEDAD	
	Requisito	Monto	Requisito	Monto
SSS	Hombre:65 años. Mujer:56 años. 800 semanas de cotizaciones. Densidad de cotizaciones de 0,5.	- 50% SB (1)+ 1% SB (1) por cada 60 sem. En exceso sobre las primeras 500. - no pudiendo exceder de un 50%.	No se otorgan pensiones por antigüedad.	
CANAEMPU	Hombres y Mujeres a los 65 años. 10 años de cotizaciones.	-SB (2)*Nº años de servicio/30. -No pudiendo exceder del SB (2)	30 años de cotizaciones	SB (2)
EMPART	Hombres 65 años Mujeres 65 años, menos 1 año por cada 5 de servicio, con un máximo de 5.	-SB (3)*Nº de años de cotizaciones/35 años -No pudiendo exceder del SB (3)	-35 años de servicio para los hombres. -30 años de servicio para las mujeres, con 25 efectivamente trabajados o 20 y 55 años de edad.	Igual a la pensión de vejez
<p>Fuente: Cheyre H, "Análisis Comparativo del Antiguo Sistema de Pensiones y del Nuevo Sistema Previsional", en "Sistema Privado de Pensiones en Chile". CEP, noviembre, de 1988.</p> <p>(1) Salario Base Mensual (SB): Suma de los salarios y rentas imponibles de los últimos cinco años divididos por sesenta, los tres últimos años se reajustan de acuerdo al aumento que hay experimentado el salario medio de subsidios.</p> <p>(2) Salario Base Mensual (SB): Promedio de las remuneraciones de los últimos 36 meses.</p> <p>(3) Salario Base Mensual (SB): Promedio de las remuneraciones de los últimos 60 meses anteriores al momento en que se reciba el beneficio, reajustándose los últimos 24 meses de acuerdo al incremento del sueldo vital.</p>				

Tal como es observable en el cuadro comparativo, las diferencias en los requisitos exigidos para el acceso a la jubilación por vejez en una u otra Caja Previsional son absolutamente marcadas, situación que se repetirá también con respecto a las demás prestaciones, tales como la jubilación por invalidez, la pensión de sobrevivencia, etc.

Este rasgo se convertiría en una de las principales características del desarrollo del sistema de Reparto en Chile, y será señalado más adelante como una de las grandes falencias de dicho régimen.

Cabe señalar que con el paso del tiempo el sistema de Reparto comenzaría a presentar diversas carencias, derivadas fundamentalmente de los cambios observados en los diversos factores que influyen en el desarrollo de un sistema previsional, las que

intentaron ser soslayadas por los gobiernos de turno a través de la promulgación de diversas Leyes reformativas. Entre las leyes citadas se encuentran<sup>52</sup>:

- a) Ley N° 10.383 de Previsión Social para los obreros, que incorporaba a los trabajadores independientes y afiliados voluntarios al sistema previsional, creando el Servicio de Seguro Social (SSS) y el Servicio Nacional de Salud (SNS).
- b) Ley N° 10.986 sobre la Continuidad de la Previsión que autorizaba el reconocimiento de las cotizaciones realizadas en una Caja Previsional distinta a la cual otorgaba finalmente la prestación debido a términos en las relaciones laborales a lo largo de la vida del trabajador.
- c) Ley N° 15.386 sobre la Revalorización de las Pensiones, tendiente a que las pensiones no perdieran su valor adquisitivo.
- d) Ley N° 17.322 referente al cobro ejecutivo de las pensiones.
- e) Decreto Ley N° 2448, en el año 1979, el cual elimina las jubilaciones por años de servicio, haciendo uniforme el requisito etario para acceder a dicha prestación en 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres.

En vista y considerando que esto no fue suficiente, los gobiernos comenzaron a evaluar la opción de reformar estructuralmente el sistema previsional. Con este fin, durante el gobierno del presidente Carlos Ibáñez Del Campo (1952-1958), se convocó una comisión de expertos extranjeros conocida como "Klein Sacks"<sup>53</sup>, la cual en su informe propuso una serie de reformas que finalmente no se concretaron.

---

<sup>52</sup>Galleguillos León, Leonardo. Milla Godoy, Verónica. "Análisis de algunos aspectos relativos al funcionamiento de los fondos de pensiones en el régimen previsional establecido en el decreto ley N° 3.500 de 1980, con sus modificaciones posteriores". Universidad de Chile, Diciembre, 2003. Santiago, Chile. Op.Cit. p. 6.

<sup>53</sup> Se denomina "Misión Klein Saks" a la consultora estadounidense contratada por el gobierno de Carlos Ibáñez Del Campo con el objeto de realizar un estudio sobre la economía chilena y elaborar un informe de

Posteriormente, en el año 1960, durante el gobierno del presidente Jorge Alessandri (1958-1964), se crea la “Comisión de Estudios del Sistema Previsional Chileno”, que elabora el llamado “Informe Prat” arrojando resultados similares a los entregados por los anteriores informes.

El citado estudio fue profundizado en los años venideros bajo el gobierno de don Eduardo Frei Montalva (1964-1970), concluyéndose finalmente que existía la necesidad imperiosa de realizar reformas sustantivas al sistema de Reparto vigente.

Las conclusiones más importantes señaladas por los sucesivos informes son las siguientes<sup>54</sup>:

- 1.- El Sistema Previsional resultaba muy costoso para trabajadores y empleadores.
- 2.- La existencia de numerosas Cajas implicaba una administración cara e ineficiente.
- 3.- Las pensiones sufrían significativas desvalorizaciones.
- 4.- No existía un orden preestablecido en cuanto al financiamiento de los servicios y beneficios otorgados.
- 5.- El sistema era discriminatorio, dados los diferentes requisitos para afiliarse, tasas de cotización, conceptos para determinar invalidez, servicios prestados y mecanismos de reajustabilidad de las pensiones.
- 6.- El sistema no cubría a la totalidad de los trabajadores.
- 7.- Los recursos del sistema eran insuficientes para soportar su financiamiento.

El autor Guillermo Arthur Errázuriz ha señalado que las principales causas de la crisis del Sistema de Reparto fueron las siguientes<sup>55</sup>:

---

propuestas tendientes a la superación de los problemas inflacionarios por los que atravesaba Chile en los años cincuenta.

<sup>54</sup> Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP). (On line). “El Sistema Chileno de Pensiones”. Noviembre, 2002. Op. Cit. p.20.

<sup>55</sup> Errázuriz, Guillermo Arthur. (On line). “Régimen Legal del Nuevo Sistema de Pensiones”. Op. cit. pp.9-12.

## **1.- Aumento en las expectativas de vida**

Los avances de la medicina y la progresiva disminución de la natalidad se reflejaron en un deterioro constante de la relación existente entre trabajadores activos y pasivos. Dicho efecto, determinó que las proyecciones para los próximos años no fueran en ninguna medida alentadoras para las generaciones futuras, ya que el hecho de que disminuyera la natalidad determinaría que en el futuro la población laboral activa también disminuyera, por lo que el financiamiento de las pensiones se vería absolutamente amenazado.

## **2.- Falta de relación entre los costos y beneficios del sistema**

La normativa legal dictada, junto a la existencia de una prestación definida asegurada por este modelo, determinó un creciente desequilibrio entre el sacrificio realizado por los trabajadores a través de las cotizaciones canceladas en las Cajas Previsionales y la prestación finalmente recibida por éstos.

“Por ejemplo, la mayoría de las pensiones se calculaban sobre la base del promedio de la remuneración obtenida en los últimos años de vida activa. De esta manera, el trabajador tenía todos los incentivos para subdeclarar sus remuneraciones durante la mayor parte de sus vidas laboral y a sobredeclararlas sólo al entrar al período que servía de base de cálculo de la pensión”.

## **3.- Discriminación**

La inexistencia de un estatuto jurídico único de regulación de las Cajas Previsionales determinó que existieran abismantes diferencias entre las instituciones administrativas. De esta forma, las Cajas Previsionales de los diversos sectores presentaban importantes diferencias en todo ámbito, tales como la edad exigida para acceder a una jubilación, los años de servicio

exigidos para acceder a una pensión de vejez, los montos de las prestaciones, etc.

La discriminación también se observó en el hecho de que las Cajas Previsionales al ser reguladas por una ley particular, se facilitara que los grupos más solventes e influyentes lograran una mayor cantidad de beneficios debido a la gran presión de carácter político que éstos ejercían.

#### **4.- Rigidez**

La ley regulaba el monto y forma de cálculo de las pensiones, el período y monto de las cotizaciones y la modalidad de ejercer el derecho a pensión. No entregaba ningún margen de libertad para que el trabajador estructurara su pensión de acuerdo a sus necesidades y conveniencias.

#### **5.- Administración Estatal**

El sistema era administrado por instituciones públicas que, además de haber sido burocráticas e ineficientes, tenían prioridades diferentes a las que deben tener los sistemas de pensiones.

Frente a ello, constituyó una práctica normal que el estado empleara los recursos previsionales con otros fines, acrecentando de ese modo el carácter tributario o impositivo que los cotizantes advertían en el sistema.

Finalmente, debido a que la crisis del sistema de Reparto obligaba en forma creciente al Estado a realizar aportes que permitieran financiar las prestaciones en razón de que los fondos recaudados no eran suficientes para dicho efecto, este sistema fue sustituido por un sistema de Capitalización Individual a través del Decreto Ley N° 3.500 dictado en 1981.

### **III.- EL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL EN CHILE**

Tal como ya fue señalado, el Decreto Ley N° 3.500 promulgado el 4 de Noviembre de 1980 es el documento legal que reforma estructuralmente el sistema de Reparto vigente en Chile hasta esa fecha. Esta reforma no sólo es importante porque a través de ella se instaura en nuestro país un sistema previsional de carácter privado llamado de Capitalización Individual, sino que también, porque este hecho marcará el inicio de un movimiento de reforma en materia previsional que afectará a toda Latinoamérica.

El sistema de Capitalización Individual impuesto en nuestro país se ajustará a un modelo de reforma de carácter sustitutivo, ya que dicho sistema reemplazará en su totalidad al sistema de Reparto vigente, otorgándole a este último el carácter de residual, debido a que alcanzará solamente a aquellos trabajadores que se encontraban afiliados a dicho sistema a la fecha de promulgación del citado Decreto Ley y que no optaren por trasladarse al nuevo modelo; y cuya administración se entregará a una nueva institución denominada Instituto de Normalización Previsional (INP).

## **1.-CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO**

### **1.1.- El Modelo Multipilar**

El análisis del sistema de Capitalización Individual impuesto en Chile en base al Modelo Multipilar propuesto por el Banco Mundial, arroja que su constitución está basada principalmente en la existencia de tres pilares: Solidario, Contributivo y Voluntario.

**a) El Pilar Solidario** “tiene por objeto reducir la pobreza, ya sea en la vejez o en caso de incapacidad laboral, y proporcionar un coaseguro contra

numerosos riesgos”<sup>56</sup>. En el sistema previsional creado por el Decreto Ley N° 3.500 de 1981 esta pilar está compuesto por la Pensión Mínima Garantizada (PMG) y las Pensiones Asistenciales (PASIS); prestaciones que serán financiadas con fondos estatales y se destinarán a los afiliados que no reúnan los fondos necesarios para acceder a una Pensión Mínima determinada por el Estado, y a aquellas personas mayores de 65 años que no posean ningún tipo de ingreso, respectivamente.

En el caso de la PMG de vejez también se exige como requisito que el afiliado registre un período de efectivo de 20 años de cotizaciones en cualquier sistema previsional; mientras que para acceder a la PMG de invalidez y sobrevivencia, se requerirá que el afiliado registre como mínimo dos años de cotizaciones en cualquier sistema previsional durante los últimos cinco años anteriores a la declaración de invalidez o el acaecimiento de la muerte, según se establece en el Decreto Ley N° 869 de 1975.

No obstante lo anterior, este pilar fue objeto de las principales reformas implementadas por la Ley N° 20.255 promulgada en el año 2008, la cual elimina las prestaciones mencionadas, estableciendo nuevos beneficios estatales, tales como la “Pensión Básica Solidaria” y el “Aporte Previsional Solidario”.

**b) El Pilar Contributivo** estará representado por las contribuciones periódicas realizadas por los trabajadores dependientes e independientes en sus cuentas de capitalización individual, siendo éstas obligatorias en el caso de los primeros y voluntarias con respecto a los segundo.

Dichas cuentas de capitalización individual serán asignadas por la entidad administradora elegida libremente por el afiliado, la cual imputará a

---

<sup>56</sup> Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. (On line). “El Sistema Chileno de Pensiones”. Superintendencia de Administradoras de Pensiones. Op cit. p. 56.

ellas los aportes realizados por éste y destinará dichos recursos al fondo previsional elegido previamente por el cotizante, de acuerdo a las restricciones legales vigentes en esta materia. La elección de uno u otro fondo determinará el porcentaje de los recursos que podrán ser invertidos por cada AFP en instrumentos de renta variable en conformidad a los límites mínimos y máximos fijados por la Ley.

c) El **Pilar Voluntario** estará constituido por los aportes de carácter voluntario realizados tanto por los trabajadores como por los empleadores, y tendrán por objetivo el aumentar los recursos previsionales acumulados por los afiliados para de esta forma incrementar los valores de las futuras prestaciones. Los aportes voluntarios podrán materializarse a través de Ahorros Previsionales Voluntarios (APV), Cuentas de Ahorro Voluntario o Cuentas de Ahorro de indemnización (CAI); figuras que serán revisadas más adelante.

## **1.2.- La Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)**

La administración del sistema previsional chileno está encargada a entidades privadas llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales se organizan legalmente como sociedades anónimas con fines de lucro y se encargan de la recaudación, administración, inversión de los fondos previsionales y la entrega de las respectivas prestaciones; a cambio de una comisión fijada libremente por cada institución que debe ser cancelada por los trabajadores afiliados al sistema.

Este sistema otorga pensiones de vejez, invalidez y muerte, financiándose las primeras directamente con los aportes previsionales periódicos de los trabajadores acumulados en las cuentas individuales y las rentabilidades obtenidas por ellos durante los períodos de cotización; mientras que las otras dos, se financiarán a través de la contratación de seguros colectivos denominados “Seguros de Invalidez y Sobrevivencia”, cuyas primas serán canceladas con un porcentaje del monto cotizado mensualmente por los afiliados.



### 1.3.- Sistema Multifondos

El sistema de Capitalización Individual implementado por el Decreto Ley N° 3.500 se basa en el supuesto “de que con un ahorro de alrededor de 40 años y una rentabilidad promedio real anual de los fondos de pensiones cercana al 4%, los afiliados obtendrían una pensión próxima al 70% de las remuneraciones promedio de los últimos 10 años de actividad laboral”<sup>57</sup>. Sin embargo, con el transcurso del tiempo estas estimaciones parecieron cada vez más lejanas, considerando que el aporte obligatorio ascendía sólo al 10% de las remuneraciones del trabajador.

Por esta razón, se comenzó a evaluar la posibilidad de realizar una reforma al sistema que se concretaría en el año 2002, instaurándose a través de la promulgación de la Ley N° 19.795 el Sistema Multifondos, el cual tendrá como objetivo el “incrementar el valor de las pensiones de los afiliados y permitir que éstos alcancen una combinación de cartera más acorde a sus preferencias y necesidades, en cuanto al riesgo y rentabilidad”<sup>58</sup>.

Este sistema consiste en la distribución de los recursos previsionales en cinco tipos de fondos de inversión que se diferencian entre sí “por la proporción de su portafolio que es invertida en títulos de renta variable”<sup>59</sup>. De esta forma existirán cinco tipos de fondos previsionales (A, B, C, D y E), cada uno con límites mínimos y máximos respecto de los porcentajes permitidos de inversión en títulos de renta variable, determinando que el fondo A sea el de mayor riesgo con un límite máximo de

---

<sup>57</sup> Liendo Roa, Ricardo. Walker, Francisco. “Los Multifondos y el ahorro previsional voluntario. La construcción personal de la pensión de vejez”. *Economía y Administración*. URL: <<http://www.google.cl/search?hl=es&q=Los+multifondos+y+el+ahorro+previsional+voluntario.+La+construcci%C3%B3n+personal+de+la+pensi%C3%B3n+de+vejez.&btnG=Buscar&me%ta=>>>. (Consultada 17 de Enero, 2009). p.3.

<sup>58</sup> VV.AA. (on line) “La Capitalización Individual en los Sistemas previsionales de América Latina”. Op. cit. p. 73.

<sup>59</sup> Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. (On line). “El Sistema Chileno de Pensiones”. Op. Cit. p. 60.

80%, y el fondo E el de menor riesgo, ya que su portafolio no podrá ser invertido en títulos de esta naturaleza.

Cada afiliado podrá elegir libremente a cual de los fondos serán destinados los aportes previsionales, tanto obligatorios como voluntarios, que éste realice. No obstante lo anterior, la Ley N° 19.795 establece una limitación con respecto a los afiliados pensionados y a aquellos hombres y mujeres mayores de 55 y 50 años respectivamente; que consiste para los primeros, en la obligación de invertir sus cotizaciones obligatorias en cualquiera de los tres fondos de menor riesgo (C, D ó E); y para los segundos, en la prohibición de invertir sus cotizaciones obligatorias en el fondo de mayor riesgo (A).

Con respecto a los traspasos de recursos entre uno y otro fondo éstos se encuentran permitidos en la Ley ya señalada, autorizándose a la entidad administradora para cobrar una comisión libremente fijada por ésta, cuando los traspasos excedieren a dos dentro de un mismo año calendario, la cual no podrá ser descontada de los fondos de pensiones respectivos.

## **2.- CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL DECRETO LEY N° 3.500 DE 1981**

### **2.1.- Régimen de afiliación**

#### **a) Afiliación Obligatoria**

Se encuentran obligados a afiliarse al sistema de Capitalización Individual todos aquellos trabajadores dependientes que ingresen al mercado laboral con posterioridad al año 1983.

Según en artículo 2º del Decreto Ley N° 3.500, dicha afiliación tendrá el carácter de única y permanente, en el sentido de que dicho acto se producirá automáticamente en el momento en que el trabajador comienza a prestar

servicios por primera vez, y se mantendrá por toda la vida del afiliado ya sea que éste se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades simultáneas o sucesivas, o que cambie de institución dentro del sistema.

El acto de afiliación será de entera responsabilidad del empleador, quién deberá realizarlo en la institución que el trabajador manifieste dentro del plazo de 30 días contados desde que éste ingresa a prestar servicios, y en caso de que no manifieste opinión al respecto, será dentro de igual plazo afiliado en la entidad que señale el reglamento de su empresa.

No obstante lo anterior, la Ley N° 20.255 reforma la citada norma, estableciendo que a partir del mes de Abril del 2009 todos los trabajadores que ingresen por primera vez al mercado laboral, deberán afiliarse a la entidad Administradora de Fondos de Pensiones que se adjudique esta nueva cartera de trabajadores.

La adjudicación de dicho grupo de afiliados se realizará en virtud de la correspondiente licitación pública que estará a cargo de la Superintendencia de Pensiones, la cual, otorgará la citada cartera a la institución que ofrezca la comisión de menor valor. Los nuevos afiliados deberán permanecer en dicha entidad por un período mínimo de dos años, existiendo la posibilidad de traslado a otra institución sólo en el caso de que se configure alguna de las causales expresamente contempladas en la ley, que serán revisadas en el siguiente capítulo.

#### **b) Afiliación voluntaria**

Tendrán derecho a afiliarse al sistema de Capitalización Individual voluntariamente los trabajadores independientes<sup>60</sup> y toda persona natural que no ejerza actividad remunerada.

Al referirse a los trabajadores independientes, el Decreto Ley ya citado sostiene que a dicha categoría pertenecerán “toda persona natural que sin estar subordinada a un empleador, ejerce una actividad mediante la cual obtiene un ingreso” (Artículo 89 D.L. N° 3.500). Estos trabajadores tendrá el carácter de afiliados voluntarios sólo hasta el año 2017, en virtud de la modificación establecida por la Ley N° 20.255.

La afiliación de los trabajadores independientes se producirá automáticamente una vez que el trabajador realice la primera cotización en la entidad de su preferencia; mientras que la afiliación de aquellas personas que voluntariamente desean adscribirse al sistema y no se encuentran incorporadas a las demás categorías, se producirá a través de la suscripción de la correspondiente solicitud.

## **2.2- Cotizaciones**

### **a) Cotizaciones Obligatorias**

#### **• Trabajadores Dependientes**

El monto de las cotizaciones obligatorias de quiénes pertenezcan a esta categoría, será equivalente al 10% de sus remuneraciones<sup>61</sup> y

---

<sup>60</sup> La afiliación voluntaria de los trabajadores independientes fue modificada por la Ley N° 20.255 que establece que dicha afiliación tendrá el carácter de obligatoria para este grupo de trabajadores a partir del año 2018. Este punto será revisado en el Capítulo IV de este trabajo.

<sup>61</sup> El concepto de remuneración utilizado para estos efectos será el señalado por el artículo 41 del Código del Trabajo, el cual expresa: “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al

rentas imposables. Además, deberán realizar una cotización adicional cuyo monto será determinado por la Compañía de Seguros contratada por cada administradora que se destinará al pago de la prima del seguro de invalidez y muerte. El pago de estas cotizaciones no se suspenderá en períodos de incapacidad laboral.

Con respecto al monto de la remuneración o renta imponible utilizado para el cálculo del valor de las cotizaciones obligatorias, el artículo 16 del D.L. N° 3.500 establece:

“La remuneración y la renta mensual tendrán un tope máximo imponible de 60 Unidades de Fomento considerando la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre Noviembre del año anteprecedente y Noviembre del año precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse”.

En el caso de un trabajador que percibiere dos o más remuneraciones simultáneas, el cálculo del 10% se realizará sobre el resultado de la suma de ellas, no obstante el monto de las primas de los respectivos seguros, que deberán ser canceladas por cada uno de los empleadores.

- **Trabajadores Independientes**

El monto de cotización de los trabajadores independientes será de un 17%, destinándose un porcentaje del 10% a su cuenta de capitalización individual y un 7% al financiamiento de las prestaciones de salud.

Dichos porcentajes serán calculados en base a la cantidad de dinero que éste declare a la administradora en el momento de la afiliación, la que no podrá ser inferior al monto de un salario mínimo ni superior a 60 Unidades de Fomento.

No obstante lo anterior, la Ley N° 20.255 establece una modificación en este punto, ya que la afiliación de este grupo de trabajadores será obligatoria a partir del 2012 respecto del Sistema de Pensiones, el Sistema de Salud y el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En este sentido, la ley citada establece un sistema de afiliación gradual, en la cual, los trabajadores independientes podrán cotizar voluntariamente a partir del 2012 respecto del 40% de su renta imponible, aumentando dicho monto hasta llegar al 100% y transformarse dicha cotización en obligatoria para el 2018. Posteriormente, en el 2019 también será obligatoria la cotización del 7% respecto del Sistema de Salud.

- **Afiliados Voluntarios**

El monto de las cotizaciones de los afiliados que pertenezcan a esta categoría será igualmente de un 17%, el cual será calculado sobre su ingreso imponible que para estos efectos será igual a la cantidad de dinero que coticen mensualmente en la administradora, descontado el monto correspondiente a las comisiones multiplicado por diez. Dicho monto no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

## **b) Cotizaciones Voluntarias**

Tal como fue señalado precedentemente, el pilar voluntario del sistema previsional chileno está constituido tres figuras fundamentales: el Ahorro

Previsional Voluntario (APV), las Cuentas de Ahorro Voluntario y las Cuentas de Ahorro de Indemnización (CAI).

- **Ahorro Previsional Voluntario (APV)**

El Ahorro Previsional Voluntario podrá materializarse a través de dos modalidades: las Cotizaciones Voluntarias y los Depósitos Convenidos.

- **Cotizaciones Voluntarias:** Esta modalidad consiste en que el afiliado realiza aportes superiores al 10% de su remuneración o renta imponible, los cuales gozarán de igual exención tributaria que las cotizaciones obligatorias hasta un tope de 50 Unidades de Fomento. Estos aportes no serán considerados en el proceso de determinación de acceso a las garantías estatales y podrán ser retirados por el afiliado en cualquier momento “cancelando una sobretasa al impuesto global complementario que está obligado a pagar o ser retirados como excedentes de libre disposición si corresponde”<sup>62</sup>.
- **Depósitos Convenidos:** Son los aportes realizados por los empleadores previo acuerdo con los trabajadores, y que tiene por objeto aumentar el capital acumulado en las cuentas de capitalización individual, con el fin de que el trabajador posteriormente pueda acceder a una jubilación anticipada o a una prestación de mayor valor. Los fondos depositados por este concepto no constituirán remuneración para efectos legales ni renta para fines tributarios, y, junto con el producto

---

<sup>63</sup> Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. (On line). “El Sistema Chileno de Pensiones”. Op. Cit. p. 112

de su rentabilidad, podrán ser retirados por los afiliados en cualquier momento como excedentes de libre disposición.

- **Cuenta de Ahorro Voluntario**

También denominadas “cuenta dos”, son cuentas personales independientes de las cuentas de capitalización individual que las AFP facilitan a sus afiliados para que éstos puedan realizar sus depósitos voluntarios en forma periódica u esporádica.

Los fondos depositados en dichas cuentas podrán ser traspasados libremente por los afiliados a sus cuentas de capitalización individual, ya sea con el objeto de cumplir con los requisitos exigidos para anticipar su jubilación, o bien, para incrementar los montos de sus futuras prestaciones.

La administración de los citados fondos estará a cargo de la Administradora de Fondos de Pensiones, entidad que cobrará una comisión por este concepto, la cual sólo podrá corresponder a un porcentaje de la rentabilidad obtenida por dichos fondos.

- **Cuenta de Ahorro de Indemnización**

Esta modalidad fue creada en 1990 en búsqueda dos objetivos, por una parte, el crear una indemnización alternativa al régimen tradicional para los trabajadores dependientes; y por otra, establecer un mecanismo de protección específico para las trabajadoras de casa particular en períodos de interrupción de la relación laboral.

Con respecto a los trabajadores dependientes el artículo 164 del Código del Trabajo establece que a partir del inicio del séptimo año desde que el trabajador comencare a prestar servicios y hasta el undécimo año, podrán las partes pactar una la sustitución de las



indemnizaciones legales tradicionales por una indemnización a todo evento que se hará efectiva al término de la relación laboral. Para este efecto, el empleador deberá cancelar el monto establecido por este concepto en una cuenta especialmente habilitada para este fin en la AFP a la cual el trabajador se encuentre afiliado.

En relación a las trabajadoras de casa particular, el empleador se encuentra obligado a cotizar mensualmente y por cuenta propia el 4,11% de la remuneración de la trabajadora por un período de once años, con el fin de que dichos fondos se destinen al financiamiento de una indemnización a todo evento al término de la relación laboral.

## **2.3.- Prestaciones**

### **a) Pensión de vejez**

- **Requisitos**

Tienen derecho a acceder a esta prestación todos los afiliados hombres y mujeres que hayan cumplido 65 y 60 años de edad respectivamente. Los cotizantes que cumplan con este requisito no se encuentran obligados a pensionarse, razón por la cual podrán permanecer laboralmente activos.

- **Financiamiento**

El monto de esta prestación dependerá de varios factores, tales como<sup>63</sup>:

- El monto del ahorro previsional acumulado con los aportes obligatorios y, de existir, aportes voluntarios que contempla el sistema,

---

<sup>64</sup> Liendo Roa, Ricardo. Walker, Francisco. "Los Multifondos y el ahorro previsional voluntario. La construcción personal de la pensión de vejez". Op. Cit. p.3.

depósitos convenidos con el empleador y traspaso desde cuentas de ahorro voluntario de propiedad del afiliado.

- La rentabilidad de las inversiones que con esos ahorros haya obtenido la o las AFP's que los administra.
- El costo previsional por la administración de los fondos.
- La modalidad de pensión que elija el trabajador.
- Las expectativas de vida del afiliado y de su grupo familiar.
- La tasa de descuento que aplican las AFP en base a la rentabilidad media del Fondo de Pensiones y de la tasa implícita de las rentas vitalicias.

### **c) Pensión de Invalidez**

#### **• Beneficiarios**

Tendrán derecho a una pensión de invalidez:

- Todos los afiliados que se encuentren cotizando en una Administradora de Fondos de Pensiones. Se presumirá esta condición, en los siguientes casos:

- Si la muerte del trabajador o la declaración de invalidez se produjere mientras éste se encontraba prestando servicios, en el caso de los trabajadores dependientes.
- Si el trabajador hubiere cotizado en el mes anterior calendario, en el caso de los trabajadores independientes.
- Si el trabajador hubiere cotizado en el mes anterior al acaecimiento del siniestro, en caso de los afiliados voluntarios.

- Los trabajadores dependientes que hubieren dejado de prestar servicios por término o suspensión de éstos, si su fallecimiento o declaración de invalidez se produjere dentro del plazo de doce meses contados desde el último día del mes en que hubieren dejado de prestar servicios o éstos se hayan suspendido.

Estos trabajadores además deberán registrar al menos seis meses de cotizaciones como mínimo en el año anterior al último día del mes en que hayan dejado de prestar servicios o éstos se hayan suspendido.

Los afiliados que no cumplieren con los requisitos antes señalados, tendrán derecho a percibir pensiones conforme al primer dictamen de invalidez bajo la modalidad de retiro programado.

En caso de invalidez total el afiliado tendrá derecho a una pensión equivalente al 100% del ingreso base, mientras que en caso de invalidez parcial el monto será igual al 70%.

Una vez que sea emitido por la comisión especializada el segundo dictamen, los afiliados declarados inválidos parciales podrán optar por cualquiera de las modalidades establecidas por la ley.

- **Monto de la Prestación**

El informe del primer dictamen emitido por la comisión especializada determinará el monto de la pensión de invalidez, el cual será expresado en Unidades de Fomento (UF) y será igual al 70% del ingreso base en caso de invalidez total y de 50% del ingreso base en caso de invalidez parcial.

En el caso de que el monto de esta prestación resultare inferior al monto de la Pensión Mínima garantizada por el Estado, el afiliado podrá optar porque su prestación alcance dicho valor utilizando los fondos de su cuenta de capitalización individual.

### **c) Pensión de Sobrevivencia**

Esta prestación será otorgada a los beneficiarios sobrevivientes a la muerte del afiliado (cónyuge, hijos o padres según sea el caso), siendo financiadas, con los recursos ahorrados por el causante más el traspaso de recursos desde la Compañía de Seguros con la cual la Sociedad administradora suscribió el contrato correspondiente para estos efectos.

#### **2.4.- Modalidades de Prestaciones**

El afiliado que desee acceder a esta prestación podrá elegir entre las siguientes modalidades:

- a) Renta Vitalicia Inmediata:** El artículo 62 del D.L. N° 3.500 la define como “aquella modalidad de pensión que contrata un afiliado con una Compañía de Seguros de Vida, en la que ésta se obliga al pago de una renta mensual, desde el momento en que se suscribe el contrato y hasta su fallecimiento y a pagar pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios”. Podrán acceder a esta modalidad aquellos afiliados que puedan optar a una renta que sea igual o mayor a la Pensión Mínima garantizada por el Estado.

En esta modalidad los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual pasan a ser propiedad de la compañía de seguros, razón por la que el riesgo de sobrevida será asumido por ésta, en caso de que el trabajador fallezca antes de recibir la totalidad de sus fondos, éstos no pasarán a ser parte de la masa hereditaria.

- b) Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado:** Es aquella modalidad en la que 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 respecto de la parte restante a la modalidad de retiro programado. El artículo 62 bis de Decreto Ley citado establece que “sólo podrán optar por esta modalidad aquellos afiliados que puedan obtener una

renta vitalicia inmediata que sea igual o mayor a la Pensión Mínima garantizada por el Estado”.

- c) Retiro Programado:** En esta modalidad el trabajador mantiene su cuenta de capitalización individual en la Administradora de Fondos de Pensiones, pactando con ella el retiro anual de sus fondos. Dichas anualidades se dividirán en doce cuotas mensuales fijas pactadas en Unidades de Fomento (UF), que se reajustarán de acuerdo al Índice de Precios de Consumidor cada doce meses. En esta modalidad, la AFP es quien se encarga de la administración de los fondos, y es el afiliado quién se hace cargo del riesgo de sobrevida y de reinversión ya que mantiene la propiedad de los fondos.

El afiliado que opta por esta modalidad podrá cambiarse a la modalidad de renta vitalicia en cualquier momento.

- d) Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida:** Esta modalidad consiste en que afiliado contrata con una Compañía de Seguros a su elección el pago de una renta vitalicia mensual a partir de una fecha futura , dejando en su cuenta individual un saldo para financiar una renta temporal durante el período que existe entre la selección de esta modalidad y la fecha pactada para comenzar a recibir la correspondiente renta vitalicia.

## **2.5.- Excedente de libre disposición**

Son aquellos fondos remanentes de la cuenta de capitalización individual del trabajador, una vez que se han realizado los cálculos del monto necesario para la obtención de una pensión.

Tendrán derecho a retirar los fondos por este concepto todos los afiliados al realizar el cálculo del monto de su pensión asciende al 120% de la Pensión Mínima Garantizada por el Estado y es superior al 70% del promedio de la remuneración mensual imponible de los últimos diez años.

#### **IV.- EVALUACIÓN AL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.**

Tal como fue señalado previamente, el régimen de Capitalización individual fue impuesto en nuestro país en el año 1981 a través de la promulgación del Decreto Ley N° 3.500. Este acto obedeció a un movimiento de privatización de las instituciones iniciado por el gobierno militar y estuvo impulsado por la gran cantidad de críticas que afectaban al sistema de Reparto Solidario vigente en esos años.

Es importante destacar que las reiteradas observaciones que se realizaban a este sistema provenían mayoritariamente de políticos pertenecientes a la derecha chilena, y apuntaban generalmente a la mala administración de los fondos por parte de las Cajas Previsionales, a la desigualdad existente entre las diferentes entidades administradoras, y a la creciente politización del sistema previsional de Reparto.

Estas críticas también tuvieron otro común denominador, el modo de análisis de sus autores al abordarlas, el cual estaba teñido del llamado “dilema del prisionero como problema”<sup>64</sup>, lo que se manifestaba básicamente en la idea de que (...) “este sistema incentivaba la no cooperación. Es decir, que las personas pudieran, generalmente por medios políticos, no cooperar dentro del sistema haciendo que los otros lo realizaran por él”<sup>65</sup>.

En este sentido, es lógico pensar que la discusión sobre el tema previsional parece ser más bien política que técnica, lo cual se manifiesta en el hecho de que

---

<sup>64</sup> El “dilema del prisionero como problema” creado inicialmente para explicar los problemas que estudia la Teoría de los Juegos, también es utilizado en ramas como la Teoría Política y Social como el presente caso, y pretende explicar el problema del cómo el pensamiento individualmente racional conduce al fracaso colectivo.

<sup>65</sup> Morales Quiroga, Mauricio. Navarrete Yáñez, Bernardo. (On line). “Las Asociaciones de fondos de pensiones (AFP) y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES): Argumentos a favor, en contra y propuestas desde la Literatura”. Instituto de Asunto Públicos, Universidad de Chile. Documento de Trabajo N° 78. Santiago de Chile, Octubre, 2004. URL: <<http://www.cienciapolitica.uchile.cl/3publicaciones/documentos/doc78.pdf>>. (Consultada 10 de Febrero, 2009). p. 11.

hasta nuestros días es observable la diferencia de opiniones en los diferentes sectores políticos en materia previsional, ya que mientras los partidos de derecha se muestran optimistas y en gran parte satisfechos con el desempeño del sistema actual, los partidos de izquierda aluden al más rotundo fracaso de éste y exigen una reforma radical al régimen.

Este es el escenario político en que se desenvuelve el sistema previsional actual y que determina las posturas, críticas y propuestas que se realizan con respecto a él. A continuación se pasarán a revisar las principales observaciones que se han realizado al sistema de Capitalización Individual, exponiéndose inicialmente aquellas que se muestran a favor de dicho régimen, para posteriormente examinar aquellas contrarias a él.

### **1.- Argumentos a favor del Sistema de Capitalización Individual**

Las posturas a favor del sistema previsional actual, al igual que en el pasado, provienen mayoritariamente de la derecha política chilena, y descansan esencialmente en la superación de los defectos observados en el sistema de Reparto anterior. Es por esto, que dentro de las observaciones más importantes a favor del régimen de Capitalización Individual se encuentran: la superación de las inseguridades del sistema de reparto previo, la privación de la influencia política sobre los fondos de pensiones, la libertad de los afiliados, el desarrollo del mercado de capitales logrado gracias al nuevo sistema, el aumento de la cobertura y la reducción del gasto estatal en materia de previsión.

- Superación de las inseguridades del Sistema de Reparto: Son recurrentes, dentro de las observaciones realizadas al sistema de Reparto anterior, las opiniones que sostienen que dicho régimen estaba marcado por una gran inseguridad, en que la inflación era el factor detonante de dicha incertidumbre. En este sentido, el fenómeno habría sido superado por el sistema de Capitalización Individual, que contempla la entrega de prestaciones cuyos montos estarán directamente relacionados con la contribución periódica del

trabajador y la rentabilidad que dichos fondos alcancen durante los años de cotización. A su vez, también se establece un método de corrección de los montos de aquellas prestaciones que se encuentran concedidas, ya que aquellas entregadas bajo la modalidad de renta vitalicia deberán ser ajustadas mensualmente de acuerdo a la inflación, mientras que aquellas entregadas bajo la modalidad de retiro programado deberán ser recalculadas anualmente en base a la rentabilidad efectiva obtenida por los fondos y mensualmente ajustadas en base a los niveles de inflación.

- Privación de la influencia política sobre los fondos de pensiones: En este aspecto se ha señalado que la privatización del sistema de pensiones otorgó una mayor transparencia al régimen, ya que las prestaciones están estrechamente relacionadas con el esfuerzo individual de cada cotizante manifestado en el nivel de ahorro que éste alcance durante su etapa laboral activa, lo cual es reforzado por la definición de los derechos de propiedad de éste sobre sus fondos previsionales y la utilización de mecanismos de mercado en la determinación de las prestaciones. Los autores Felipe Larraín y Rodrigo Vergara señalan: “el éxito del sistema , pues ha logrado proteger los fondos del riesgo político, mejorando la calidad de beneficios que recibe la población afiliado”<sup>66</sup>
- Libertad de los afiliados: Éste parece haber sido uno de los objetivos perseguidos por el principal gestor del Decreto Ley N° 3.500, don José Piñera, el cual como gran precursor de la por él llamada “revolución laboral”, buscaba el establecimiento de “un nuevo modelo económico y social fundado en la libertad de las personas”<sup>67</sup>, en el cual los beneficios obtenidos por los individuos estarían estrechamente relacionados con la productividad del mercado.

---

<sup>66</sup> Morales Quiroga, Mauricio. Navarrete Yáñez, Bernardo. (On line). “Las Asociaciones de fondos de pensiones (AFP) y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES): Argumentos a favor, en contra y propuestas desde la Literatura”. Op cit. p.17.

<sup>67</sup> Navarrete Yáñez, Bernardo. “El doble problema de la legitimidad de las Asociaciones de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). *Agenda Pública*. Edición año V N° 9. Santiago de Chile,



En los hechos, la libertad de los afiliados se manifestará en el derecho a elegir la entidad administradora, y también, el tipo de fondos de inversión gracias al Sistema de Multifondos.

- Desarrollo del mercado de capitales: En este ámbito los autores Corbo y Schmidt-Hebbel<sup>68</sup> sostienen que los principales aportes de la reforma previsional de 1981 son:
  - el perfeccionamiento de la regulación financiera debido a que la gran cantidad de fondos de pensiones acumulados que son invertidos en instrumentos financieros exige un desarrollo de la regulación legal en este ámbito;
  - el aumento en la especialización y profesionalización de la administración de los recursos derivaba del hecho de el volumen de activos que se transan en el mercado requiere un tratamiento técnico de alto nivel;
  - el aumento del tamaño del mercado de capitales chileno gracias al aumento de activos; y
  - el desarrollo de las industrias de seguros, hipotecarias y de vivienda.
- Aumento de la Cobertura: La Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones (AGAFP) ha sostenido que con la instauración del sistema de AFP la cobertura previsional ha aumentado en un 25%, logrando que el 98% de los trabajadores que por ley deben ser incorporados al sistema de pensiones se encuentren cubiertos “ya sea por el sistema de AFP, INP, o Cajas de previsión”<sup>69</sup>.

---

Agosto, 2006. URL:<<http://www.agendapublica.uchile.cl/n9/2.html>> (Consultada en 28 de Enero, 2009). p 11.

<sup>68</sup> Corbo Vittorio. Schmidt – Hebbel, Klaus. (On line). “Efectos Macroeconómicos de la Reforma de Pensiones en Chile”. Septiembre, 2003. URL:< <http://www.josepinera.com/text/corbo-schmidt.pdf>>. (Consultada el 19 de Marzo, 2009). pp. 21-23.

<sup>69</sup> Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones. (On line). “21 Años: El Sistema de AFP ha contribuido a elevar la calidad de vida de los chilenos”. Nº 24, Junio, 2002. URL: < <http://www.afp-ag.cl/estudios/sistemaafp.pdf>>. (Consultada el 19 de Marzo, 2009). p. 4.

- Reducción del gasto estatal en materia de previsión: La reducción del gasto público es uno de los objetivos fundamentales señalados por los precursores de la reforma de 1981, ya que el sistema de Reparto exigía una urgente corrección en este ámbito debido al creciente desequilibrio fiscal por el que atravesaba el país. En este sentido la Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones (AGAFP) sostuvo que “de no haberse efectuado la reforma de pensiones, el déficit fiscal anual, sólo en el sistema de pensiones contributivo de reparto (sin considerar pensiones asistenciales y no contributivas y cajas de la defensa nacional), hubiese llegado entre el 4% y 6% del PIB a partir del año 2010, elevándose al 8% un poco antes del 2050”<sup>70</sup>.

Los avances en este aspecto según AGAFP han sido cuantiosos ya que “en el año 2005, el gasto fiscal en pensiones relacionado con el Sistema de AFP, llegó al 0,08% del PIB (garantía estatal a las pensiones mínimas)”<sup>71</sup>.

## **2.- Argumentos en Contra del Sistema de Capitalización Individual**

Con respecto a las observaciones realizadas al régimen de Capitalización Individual, las más recurrentes se relacionan con la legitimidad de origen del sistema; las metas no cumplidas por el régimen del Decreto Ley N° 3.500 luego de 27 años de implementación; la creciente deuda previsional actual y el negocio de las AFP's y su influencia en la opinión pública y en la política.

- Legitimidad de origen del sistema: El régimen de Capitalización Individual fue implementado bajo el gobierno militar, hecho que ha determinado que el

---

<sup>70</sup> Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones. (On line). “Gasto Fiscal en Pensiones Bajaría fuertemente y Liberaría Fondos Para el pilar Solidario”. N° 56. Mayo, 2006. URL:< <http://www.afp-ag.cl/estudios/Estudio56.pdf>>. (Consultado el 19 de Marzo, 2009). p. 2.

<sup>71</sup> *Ibíd.*

sistema se asocie constantemente a esta etapa de la historia chilena. En este sentido, el profesor Bernardo Navarrete<sup>72</sup> ha sostenido que:

“El modelo (de Capitalización Individual) y el desmantelamiento de parte del sistema precedente, se llevó a cabo bajo un gobierno autoritario, con fuertes elementos de coerción, lo que significó que las transformaciones implementadas se estructuraron sobre un mínimo grado de consenso socialmente construido, asociándose el sistema con el régimen autoritario y los grupos de poder económico”.

Esta sería una de las razones por las cuales el sistema actual sería constantemente criticado y objeto de grandes disputas entre los diferentes sectores políticos.

- Metas no cumplidas: La implementación del sistema estuvo acompañada de una serie de promesas en cuanto a las metas que éste permitiría conseguir, las cuales parecen no haberse cumplido o bien si se cumplieron, sus beneficios no abarcaron a la totalidad de los afiliados al sistema. En este punto Raúl Gutiérrez Miranda<sup>73</sup>, consejero del la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en el año 2005, señala que dentro de las promesas del sistema previsional actual se encontraban:
  - a) Pensiones por un monto equivalente al 70% de la remuneración que el afiliado tenía al momento de jubilar.
  - b) Disminución en los costos para el Estado.
  - c) La creación de empleos al liberar a los empresarios del aporte previsional.

---

<sup>72</sup> Navarrete Yáñez, Bernardo. (On line) “El doble problema de la legitimidad de la Asociaciones de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP’s). Op.cit.. p. 3.

<sup>73</sup> Gutiérrez Miranda, Raúl. “Evaluación al Sistema de pensiones en Chile”.Santiago, Abril, 2005. URL:<[http://www.redsegsoc.org.uy/ccscs-EVALUACION AL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE.html](http://www.redsegsoc.org.uy/ccscs-EVALUACION_AL_SISTEMA_DE_PENSIONES_EN_CHILE.html)>. (Consultada 24 de Octubre, 2008).

a) Con respecto al **monto de las pensiones** entregadas por el Sistema de Capitalización Individual, según cifras oficiales entregadas por la Superintendencia de AFP's aludidas por el profesor Ricardo Hormazábal en sus variados trabajos, "el ingreso imponible promedio en el mes de Agosto de 2006 era de \$363.854, de modo que para alcanzar el porcentaje prometido por el ex Ministro del Trabajo las pensiones debían alcanzar a \$254.697,8"<sup>74</sup>. Sin embargo, según cifras de la misma Superintendencia de AFP's "a ese mismo mes, hay 595.292 jubilados, con una pensión promedio de \$147.605 mensuales, lo que equivale al 40% del salario promedio y se ubica en el piso inferior a lo establecido por la OIT"<sup>75</sup>. Como es apreciable el objetivo está lejos de encontrarse cumplido.

Esta situación resulta especialmente preocupante respecto de los funcionarios públicos que traspasaron sus fondos a las AFP's, quienes registrando la misma cantidad de años de cotizaciones, edades similares y equivalentes montos acumulados, reciben pensiones del todo diferentes en cuanto a sus montos respecto de aquellos trabajadores que decidieron permanecer en el antiguo sistema.

Las razones que explicarían los bajos montos de las pensiones entregadas por el sistema actual serían: la informalidad del trabajo, la falta de cobertura y las lagunas previsionales, entre otros factores, ya que serían sólo los trabajadores con altos ingresos y con una alta estabilidad laboral los únicos que podrían registrar cotizaciones continuas en el tiempo, y en consecuencia acceder a una pensión cercana a los porcentajes estimados por los gestores del sistema, mientras que la gran mayoría de los afiliados deberán conformarse con una Pensión Mínima o Asistencial garantizada por el Estado.

---

<sup>74</sup> Hormazábal, Ricardo. "El sistema de AFP chileno. Una visión crítica". Revista Chilena de Administración Pública "Estado, Gobierno, Gestión Pública". Departamento de Gobierno y gestión Pública del Instituto de Asuntos Públicos, Universidad de Chile. N° 9. Santiago de Chile, Junio, 2007. p. 129.

<sup>75</sup> *Ibíd.*

- c) En relación a los **costos estatales** en que el país debe incurrir, éstos tampoco se han visto disminuidos, ya que el presupuesto nacional debe solventar el pago de las Pensiones Asistenciales y Mínimas, que con el paso de los años aumentan progresivamente debido a las falencias del sistema de AFP's. A esto debe agregarse además el gasto estatal en Bonos de Reconocimiento, y las pensiones de sistemas previsionales de las Fuerzas Armadas. Respaldan lo expuesto, los datos otorgados por el profesor Hormazábal:

“En 1981, este déficit alcanzaba al 1,7% del PIB y en el 2004, llegaba al 4,1% del PIB. Entre 1981 y 2004, la carga fiscal previsional promedio alcanzaron al 5,7% PIB, lo que equivale al 33% de la carga tributaria (Marcel-Arenas 1992 y Arenas 2005)”<sup>76</sup>.

c) Respecto al tercer objetivo, referente a la **proliferación del empleo** producto de la liberación de los empleadores del pago de cotizaciones, sostienen los críticos del sistema que éste tampoco se ha cumplido, ya que los empleadores han adoptado un comportamiento diverso, caracterizado por el incentivo a trabajos informales, contratos a plazo fijo y en general una inestabilidad en el empleo; lo cual deja entrever al mismo tiempo, las carencias del sistema en cuando a su adaptación a las realidades del mercado del trabajo nacional.

- Deuda Previsional: Se deriva del incumplimiento por parte de lo empleadores del pago de las cotizaciones de sus trabajadores, no obstante su descuento de las respectivas remuneraciones. Esta situación se muestra del todo inaceptable, ya que constituye una apropiación indebida de los dineros de los trabajadores, los cuales, muchas veces por lo engorroso que parece el sistema judicial, ni siquiera se esfuerzan en reclamar.

---

<sup>77</sup> Hormazábal Sánchez, Ricardo. (On line) “El sistema de AFP: Un legado inaceptable”. Central de documentos de Análisis sobre la Reforma Previsional. Instituto de Asuntos Públicos (INAP). Universidad de Chile. Santiago de Chile. URL:<<http://www.inap.uchile.cl/instituto/cdrf/hormazabal04.html>> (Consultada el 5 de Febrero del 2009).

- Negocio de las AFP's: Con respecto a las entidades Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), la crítica se centra en tres puntos fundamentales:

- a) la escasa cobertura,
- b) la concentración de la riqueza en un pequeño grupo de empresarios y,
- c) los altos montos cobrados por concepto de comisiones.

a) La **baja cobertura** señalada en contraposición a las cifras otorgadas por los partidarios del régimen, se explica en el sentido de que dichos estudios incorporan a todos los trabajadores que alguna vez cotizaron, y por lo tanto se afiliaron al sistema, dando lugar a un aumento en las cifras de cobertura. Es por esta razón que al revisar las estadísticas relativas a la densidad de las cotizaciones, factor que se refiere al número de cotizaciones efectivamente canceladas, el panorama es menos auspicioso, ya que si bien un número importante de trabajadores se encuentra afiliado al sistema, es sólo una pequeña proporción la que podrá acceder a una pensión similar a su remuneración, debiendo la gran mayoría solicitar al Estado el respectivo subsidio para acceder a una Pensión Mínima.

b) La **concentración de la riqueza** se refiere a la participación que tienen las Administradoras de Fondos de Pensiones en las juntas accionistas de las sociedades sujetas al Título XII del DL. N° 3.500, cuyo porcentaje alcanza una media de 18,53% de las acciones suscritas<sup>77</sup>. Esto, sumado al hecho de que las AFP participan en la elección de los respectivos directorios de las empresas en las cuales son accionistas, y el escaso número de AFP's existentes en la actualidad (sólo 6), determinarán que las altas rentabilidades obtenidas por este negocio se dividan entre escasos actores.

---

<sup>77</sup> Hormazábal, Ricardo. "El sistema de AFP chileno. Una visión crítica". Op Cit. p.131

c) Con respecto a los **altos precios de las comisiones** cobradas por las entidades administradoras, los autores señalan que los costos cobrados por éstas duplican el gasto del antiguo sistema, ya que según cifras oficiales de las AFP los gastos operacionales se desglosan de la siguiente forma<sup>78</sup>:

- 54,1% Seguro de Invalidez y fallecimiento
- 14,4% Remuneraciones de Trabajadores
- 13,6% Gastos administrativos
- 10,7% Remuneraciones vendedores
- 7,2% Diversos Gastos Operacionales

Por lo tanto, el comparar el 13,6% señalado por concepto de gastos operacionales del nuevo sistema, arroja que la meta en este ámbito tampoco se habría logrado. , con el 13% utilizado en el mismo concepto por el antiguo sistema,

Los argumentos enunciados han sido los más recurrentes dentro de cada sector desde la implementación del sistema de Capitalización Individual y han determinado que el gobierno de turno haya decidido estudiar la materia para la materialización de cambios en él, lo que finalmente se concretó a través de la promulgación de la Ley N° 20.255 en el año 2008, la cual se pasará a examinar en el siguiente capítulo.

---

<sup>78</sup> Hormazábal Sánchez, Ricardo. (On line) "El sistema de AFP: Un legado inaceptable".

CAPÍTULO IV  
ANÁLISIS DEL SISTEMA PREVISIONAL DEL DECRETO LEY  
3.500 POR LA “COMISIÓN MARCEL”

La Ley Nº 20.255 constituye uno de los principales logros del gobierno de la Presidenta de la República Michelle Bachelet Jeria, quien desde el período de su campaña presidencial manifestó una especial preocupación por las deficiencias presentadas por el Sistema de Capitalización Individual implementado por el Decreto Ley Nº. 3.500.

En este sentido, la gobernante manifestó que la realización de una reforma en materia previsional debía estar precedida por una discusión de tipo política, ya que si bien, a simple vista el tema parece ser del todo técnico, el trasfondo del asunto posee un alto contenido político. No obstante lo anterior, dicha discusión debió ser antecedida por una acabada investigación realizada por profesionales especializados en el tema previsional, quiénes fueron convocados por el gobierno para “elaborar propuestas de ajustes al sistema de pensiones regido por el D.L. 3.500 que prevengan las carencias que pudieran afectar a la actual y futuras generaciones de trabajadores al momento de su retiro”<sup>79</sup>.

Esta comisión se denominó “Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Previsional” (o Comisión Marcel) y estuvo conformada por 15 expertos provenientes de diferentes sectores políticos; los cuales para cumplir con la tarea encomendada se reunieron con representantes de todos los actores relevantes del sistema previsional, y posteriormente elaboraron completo informe con los resultados

---

<sup>79</sup>“Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Estado de Avance”. (On Line). Gobierno de Chile. Santiago, Mayo, 2006. URL:<[http://www.consejoreformaprevisional.cl/documentos/Estado\\_de\\_Avance\\_080506.pdf](http://www.consejoreformaprevisional.cl/documentos/Estado_de_Avance_080506.pdf)>. (Consultada el 17 de Enero, 2009). p. 89.



obtenidos, los cuales servirían de base en la construcción de un proyecto de reforma al sistema previsional.

A continuación se revisarán los resultados más importantes de la evaluación al sistema del Decreto Ley N° 3.500 contenidos en el informe realizado por la Comisión Marcel, para posteriormente analizar las principales reformas implementadas por la Ley N° 20.255.

## **I.- RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL REALIZADA POR EL CONSEJO ASESOR PRESIDENCIAL PARA LA REFORMA AL SISTEMA PREVISIONAL**

La misión encomendada a la “*Comisión Marcel*” de evaluar el sistema previsional actual, incluía la elaboración de propuestas tendientes a la superación de las deficiencias que éste presenta, especialmente respecto a la cobertura, a la densidad de las cotizaciones, a la construcción de un pilar solidario consolidado y eficiente, los tratos discriminatorios del régimen hacia grupos determinados, al aumento en el rendimiento de las cotizaciones y al asegurar la sostenibilidad financiera del sistema. Es por esto, que la evaluación del sistema apuntó a realizar un diagnóstico del funcionamiento de éstos aspectos dentro del régimen previsional actual, para posteriormente en base a dichos resultados elaborar propuestas que permitieran soslayar las potenciales deficiencias que en ellos se observaran.

Los aspectos más importantes de la evaluación al sistema realizada por el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Previsional son los siguientes:

### **1.- Cobertura**

La “cobertura” se define como el grado de protección que ofrece un sistema previsional a la población. El análisis del nivel de cobertura de un sistema previsional

puede ser evaluado desde el punto de vista de los aportes que éste recibe o bien con respecto a los beneficios que otorga a sus afiliados.

La **cobertura analizada desde la perspectiva de los aportes**, se centra en básicamente en la relación existente entre los cotizantes o aportantes del sistema y la fuerza laboral activa, con el objeto de determinar el alcance real de la protección brindada por el sistema previsional a sus afiliados.

El informe final emitido por la Comisión Marcel señala que según:

(...) “la información de la Superintendencia de AFP y del INP muestra que en 2005 existían 3.934.968 cotizantes a los diversos sistemas de pensiones civiles vigentes en el país, esto es, los regímenes administrados por el INP y los regidos por el DL 3.500. Esto representa un 65,9% de los trabajadores ocupados y 61,3% de la fuerza de trabajo total”<sup>80</sup>.

En consideración a estas cifras es que el Consejo sostiene que el régimen de Capitalización Individual impuesto por el Decreto Ley N° 3.500 registra un aumento de alrededor diez puntos porcentuales alcanzados en relación a 1980, y ha logrado los niveles más altos de cobertura dentro de la región de Latinoamérica, aún cuando dichos niveles se mantienen lejanos a los registrados en los países desarrollados.

El aumento nivel de cobertura de un régimen previsional estará determinado por una serie de factores, entre los cuales se señalan el aumento del ingreso y un mayor desarrollo educacional. Considerando estos factores, la situación de Chile no parece ajustarse a los resultados esperados con la implementación del actual sistema, ya que la información entregada por la Dirección de Presupuestos indica que “entre 1981 y 2004 el ingreso per cápita se duplicó (aumentó en 128%) y la escolaridad promedio de la fuerza de trabajo aumentó de 7,7 años a 10,4 años de estudio”<sup>81</sup>, y sin embargo, el nivel de cobertura no se incrementó en la misma proporción, sobretodo considerando

---

<sup>80</sup> “Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Estado de Avance”. (On Line). Gobierno de Chile. Op. cit. p. 29.

<sup>81</sup> Op cit. p. 31.

que el sistema implicaba una campaña de incentivo a la cotización que claramente no ha surtido los efectos esperados, especialmente con respecto a grupos vulnerables en este aspecto como lo son los trabajadores independientes.

La **cobertura analizada desde la perspectiva de los beneficios** estudia la relación existente entre las personas que tienen acceso a una prestación de jubilación y la población adulta mayor que cumple la edad exigida para el acceso a una jubilación.

En este punto, la cifras arrojadas por el estudio del régimen previsional vigente parecen ser satisfactorias, no obstante, un análisis de mayor minuciosidad arrojará que si bien en la actualidad existe un gran porcentaje de la población que es beneficiaria de una pensión, dichas prestaciones en su gran mayoría tienen el carácter de no contributivas, razón por la que su financiamiento descansa exclusivamente en el Estado y no en las cotizaciones que cada trabajador se encuentra obligado a realizar en el régimen de Capitalización Individual actual.

No obstante lo señalado, la Comisión estima que este efecto no se debe adjudicar a un fracaso del sistema actual, principalmente por dos razones, la primera porque de los beneficiarios de prestaciones actuales sólo una escasa proporción corresponde a afiliados al sistema de Capitalización Individual desde el inicio de su vida laboral; y segundo, porque los beneficiarios de las Pensiones Asistenciales en su gran mayoría corresponden a personas que nunca se afiliaron al sistema previsional del Decreto Ley N° 3.500.

## **2.- Densidad de las cotizaciones**

La densidad de las cotizaciones es definida por el Consejo como: “la proporción de la vida en edad de trabajar en que un individuo efectúa cotizaciones al sistema

previsional y refleja la continuidad de dichos aportes”<sup>82</sup>. El informe destaca la doble relevancia que reviste este aspecto en el sistema de D.L. Nº 3.500, ya que por una parte determinará el monto de los fondos acumulados en las cuentas de capitalización individual de cada trabajador que posteriormente financiarán las prestaciones en su favor; y por otra, servirá para establecer el cumplimiento del requisito de 240 cotizaciones previsionales exigidas para acceder a la Pensión Mínima Garantizada por el Estado.

El estudio de este rasgo del sistema arrojó una gran dicotomía entre los diferentes grupos de la población, lo cual claramente afectará en el cumplimiento de uno de los fines del sistema como lo es la redistribución de la riqueza. En este aspecto, las cifras expresan una marcada diferencia entre las densidades alcanzadas por los diversos grupos, ya que por ejemplo, el grupo de los hombres en relación con el grupo de las mujeres se muestra absolutamente superior, al igual que los trabajadores de un mayor nivel educacional con respecto a los de menor nivel.

Otro factor de relevancia que está estrechamente ligado a la densidad en las cotizaciones, será la **rentabilidad**, ya que el trabajador que tenga una mayor densidad podrá acceder a una mayor rentabilidad y en consecuencia, tener acceso a una jubilación similar a las remuneraciones recibidas durante la etapa laboralmente activa.

Finalmente, la **incorporación a la fuerza del trabajo** y la **edad efectiva de jubilación** también serán factores relevantes al evaluar el monto de las jubilaciones, debido a que ellos determinarán el período de acumulación de fondos en las cuentas particulares de cada trabajador.

### **3.- Trabajadores Independientes**

---

<sup>82</sup> “Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Estado de Avance”. (On Line). Gobierno de Chile. Op. Cit. p. 35.

El sistema de Capitalización Individual implementado en Chile cambió el procedimiento de afiliación existente para los trabajadores independientes, pero las cifras revelan que dicho cambio no significó una mayor cobertura para este grupo de trabajadores. Dentro de los factores señalados por la Comisión que explicarían este fenómeno se encuentran<sup>83</sup>: tratamiento asimétrico de sus cotizaciones respecto de los trabajadores dependientes, la preferencia por la liquidez, la falta de cultura previsional y de valoración por el esfuerzo del ahorro, dificultades administrativas, costos en pérdida de beneficios sociales, mayor inestabilidad en los ingresos y menor acceso a créditos.

Esta situación se ve agravada por el hecho de que la falta de adhesión al sistema por parte de este grupo no se ve reflejada en un aumento en la capacidad de ahorro personal en otros instrumentos, lo que lleva a concluir que los trabajadores independientes se encontrarían en una condición de desprotección aún mayor que la sufrida por los trabajadores dependientes, quienes se encuentran obligados a participar del sistema.

#### **4.- Situaciones Anómalas que reducen la acumulación de fondos en las cuentas de capitalización individual**

El informe sostiene que adicionalmente a los factores ya señalados, existen una serie de situaciones anómalas que afectan a grupos determinados que se han visto perjudicados desde la implementación del sistema de Capitalización Individual. Dentro de ellas se encuentran:

- a) Morosidad previsional:** La morosidad previsional se deriva del no pago de las cotizaciones previsionales mensuales a nombre del trabajador, las cuales podrán corresponder a cotizaciones declaradas y no pagadas (DNP) o a cotizaciones no declaradas ni pagadas, dando lugar estas

---

<sup>83</sup> Informe Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Gobierno de Chile. Op. cit. p. 40.

últimas a la denominada “morosidad presunta”<sup>84</sup>. En este punto el Consejo alude a las siguientes cifras<sup>85</sup>:

“En cuanto a las DNP, el saldo neto acumulado desde los inicios del sistema se eleva a 614 millones de dólares, equivalentes a un 0,83% del patrimonio total de los fondos a diciembre de 2005, con flujos de morosidad que se han situado en torno al 4,4% de las declaraciones totales anuales desde 1994”.

Este es el escenario actual del régimen, y aún cuando en los últimos años se ha intentado soslayar esta deficiencia través de la creación de diversas instituciones jurídicas tales como: la Ley N° 20.023 que contiene disposiciones especialmente destinadas a la cobranza de estas obligaciones, la Ley N° 19.631 (Ley Bustos) que establece restricciones en el despido de trabajadores cuando existen cotizaciones previsionales morosas y la Ley de Subcontratación laboral; las cifras revelan que el panorama no resulta auspicioso.

**b) Fondos Rezagados:** Son todas aquellas cotizaciones recaudadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones que debido a errores administrativos no son asignados a la cuenta de capitalización individual correspondiente, y cuyas cifras ascienden a diciembre de 2005 al 0,28% del total de los fondos previsionales según cifras de la Superintendencia de AFP en base a la información de cotizantes realizadas entre los años 1981 y 2003<sup>86</sup>.

**c) Trabajadoras de casa particular:** “Este grupo está sujeto a un ingreso mínimo imponible inferior al resto de los trabajadores del país, por lo que

---

<sup>84</sup> Se denomina “Morosidad Presunta” al estado de adeudamiento previsional que se da lugar cuando el empleador no reconoce la obligación del pago de cotizaciones ni registra un aviso del término de la relación laboral.

<sup>85</sup> Informe Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Gobierno de Chile. Op cit. pp. 42-43.

<sup>86</sup> Informe Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Gobierno de Chile. Op. Cit. p.44.

aún cuando efectúen la totalidad de las cotizaciones que corresponden a su renta efectiva sus fondos acumulados serán menores. Esta situación se agrava por la mayor informalidad que caracteriza a las trabajadoras de este sector con altos niveles de desinformación sobre el funcionamiento y beneficios del sistema de pensiones”<sup>87</sup>.

**d) Daño Previsional de los Funcionarios Públicos:** “Este problema se produjo por la diferenciación entre renta efectiva y renta imponible en el sector público que se profundizó cuando a una serie de bonificaciones y asignaciones otorgadas en dicho período se les dio carácter de no imponible. Tal diferencia redujo artificialmente las cotizaciones, en perjuicio de los fondos previsionales de estos trabajadores”<sup>88</sup>.

## **5.- El Sistema Previsional y el Mercado del Trabajo**

Este punto se relaciona con la densidad de las cotizaciones de los trabajadores, ya que el comportamiento de la gran mayoría de los afiliados se muestra bastante irregular a lo largo de su vida laboral activa, registrando cotizaciones solamente en los períodos en que se encuentran obligados a realizarlas. Las razones esgrimidas para explicar este fenómeno en el informe de la Comisión son fundamentalmente: “la inserción laboral inestable para una parte significativa de los trabajadores y un limitado grado de adhesión al sistema previsional que hace que éstos tiendan a cotizar sólo cuando están obligados legalmente a hacerlo”<sup>89</sup>, es decir, cuando se desempeñan como trabajadores dependientes.

El Consejo al analizar esta deficiencia recavó opiniones de diversos grupos, entre los cuales existieron opiniones que señalaron que éste fenómeno no tendría relación con el sistema previsional, sino más bien con el mercado del trabajo; cuestión

---

<sup>87</sup> *Ibíd.*

<sup>88</sup> *Op. Cit.* p. 45.

<sup>89</sup> Informe Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Gobierno de Chile *Op. Cit.* p. 45.

que fue desestimada inmediatamente por los expertos, que consideraron que no es el mercado del trabajo quién debe adaptarse al sistema previsional existente, sino que debe ser en el sentido inverso.

## **16.- Las Administradoras de Fondos de Pensiones**

Las AFP's como únicas entidades administradoras del sistema realizan dicha función a cambio de una comisión que es deducida de los fondos de sus afiliados. Las fuentes de ingresos de estas instituciones son básicamente: las **comisiones, la rentabilidad del encaje** y los **ingresos operacionales totales**.

Con respecto a las comisiones, las Administradoras de Fondos de Pensiones están autorizadas a cobrar dos tipos de comisiones: una fija y otra variable. La **comisión fija** es aquella que es descontada mensualmente del fondo de la cuenta individual de cada trabajador y que será igualitaria para todos los afiliados a la entidad, mientras que la **comisión variable** es el porcentaje deducido de la cotización mensual del afiliado que será destinada al pago de las primas de los respectivos seguros de invalidez y sobrevivencia.

Asimismo, los costos en que incurren estas instituciones al desarrollar sus labores serán los llamados **gastos operacionales**, que esencialmente corresponden al seguro de invalidez y sobrevivencia, las remuneraciones de sus funcionarios y otros gastos de operación.

En base a los conceptos señalados se explica la gran crítica que se realiza al negocio de las AFP.

Las cifras señalan que el promedio cobrado por las AFP por concepto de comisiones a sus afiliados asciende a un 2,4% de su salario, lo cual ha determinado que el retorno porcentual de estas entidades entre los años 1991 y 2004 alcance un



27%<sup>90</sup>. No obstante lo anterior, lo que llama la atención es que aún cuando la rentabilidad del negocio de las AFP y la recepción de utilidades sobre las normales que ellas han percibido en los últimos años, no se hayan traducido en una baja en los precios de las comisiones para sus afiliados. Esto, podría ser explicado por la falta de competencia existente entre este tipo de entidades, ya que en la actualidad existen sólo 6 en el mercado; aún cuando en el informe de la comisión sostiene que ésta no es la razón de fondo que explicaría este fenómeno.

## 7.- Organización Industrial y Competencia

Existen además otros factores que resultan iguales o más importantes que el señalado, tales como la existencia de barreras de entrada y la intensidad de la competencia. La existencia de barreras de entrada se “refiere a la facilidad y rapidez con la que un nuevo productor puede ingresar al mercado”<sup>91</sup>. En este sentido, la evaluación del sistema previsional actual arroja la presencia de numerosas **barreras de entrada**, tales como la obligación legal de que estas entidades tengan un giro único lo que impide que otras empresas utilicen sus canales de venta para adquirir clientes, la gran cantidad de funciones que deben realizar estas instituciones, las reservas obligatorias de encaje, etc.

La **intensidad de la competencia** se relaciona a su vez con el nivel de facilidad existente en el mercado para el ingreso de nuevos agentes. La evaluación de este factor dentro del régimen tampoco es alentadora, ya que el estudio señala que dicha intensidad se presenta en forma bastante escasa. Las razones esgrimidas para esta anomalía son fundamentalmente<sup>92</sup>:

- la insensibilidad de la demanda al precio, ya que las diferencias entre los precios cobrados por las diferentes entidades son mínimas;
- la regulación que obliga a las AFP a cobrar un precio único a todos sus afiliados, situación que favorece los subsidios cruzados; y finalmente,

---

<sup>90</sup> Informe Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Gobierno de Chile. Op. Cit. p. 51.

<sup>91</sup> Op. Cit. p. 53

<sup>92</sup> Ibíd.

- los costos en que incurre un afiliado al cambiarse de AFP.

Un tercer factor que también habría influido en el fenómeno en estudio es la actitud de los consumidores frente al sistema. En este sentido, se observa que los consumidores muestran una actitud de pasividad y falta de información, lo cual se manifiesta, por ejemplo, en la ignorancia absoluta del monto de las comisiones que les son descontadas mensualmente de sus remuneraciones.

## **8.- Rentabilidad**

La rentabilidad es un factor de vital importancia en el sistema de Capitalización Individual debido a que los índices alcanzados por las inversiones realizadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones determinarán la “capacidad del régimen de generar un mayor retorno sobre las contribuciones a largo plazo”<sup>93</sup>.

En este sentido, habitualmente se señala que la rentabilidad de dichas entidades alcanza porcentajes cercanos al 10%; sin embargo, la Comisión expresa que esta cifra corresponde a un promedio simple de la rentabilidad anual bruta obtenidas por las inversiones realizadas desde la entrada en vigencia del régimen, por lo que se encuentra influida por los niveles alcanzados en los primeros años del sistema. Por esta razón, los expertos explican que sería más correcto señalar que las rentabilidades obtenidas ascienden a cifras cercanas al 6%, ya que dicho porcentaje es el obtenido como promedio móvil de rentabilidades obtenidas en los últimos 10 y 5 años.

A su vez, el Consejo también hace alusión a las comisiones cobradas por las entidades administradoras sobre las cotizaciones realizadas por los afiliados, las cuales, descontando los costos del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, alcanzan cifras de rentabilidad neta del 6,4%. El organismo pone énfasis también en que dichos costos debiesen ser cobrados respecto de las rentabilidades obtenidas a lo largo de

---

<sup>93</sup> Informe Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Gobierno de Chile. Op. Cit. p. 55.

todo el período de contribuciones y no del salario cada vez que se realiza una cotización.

En consecuencia, la Comisión de expertos señala que no es correcto hablar de una rentabilidad del sistema del 10%, por lo que sería errado realizar proyecciones en base a estos montos, siendo más adecuado utilizar cifras variables entre el 4,5% y 6,5%.

## **9.- Beneficios**

La entrega de prestaciones brindada por un sistema previsional debe ser evaluada en base a la tasa de reemplazo que éstas alcanzan. Es por esto que en el Informe se precisa que el aumento registrado en las pensiones de los últimos años se debe fundamentalmente a la eliminación del doble tope al que estaban sujetas las prestaciones (el monto de la remuneración del trabajador en actividad y el tope total de 25 sueldos vitales), y también al crecimiento de las remuneraciones desde 1981.

En consideración a esto, el Consejo presenta cifras de la Superintendencia de AFP que proyectan tasa de reemplazo en torno al 44% en los tres años previos al retiro. No obstante, se precisa que dicha cifra es de gran variabilidad dependiendo de otros factores como: la estabilidad laboral, la continuidad de las cotizaciones, el nivel educacional, el género, la edad del retiro, etc.

## **10.- Seguro de Invalidez y Sobrevivencia**

Tal como fue explicado en el capítulo anterior, el Sistema de Capitalización Individual contempla la contratación de un seguro o de invalidez y sobrevivencia con una compañía elegida por cada AFP, cuyas primas serán canceladas con un porcentaje de las comisiones pagadas por el trabajador.

Las primas canceladas por las AFP por este concepto ascienden a un 40% aproximadamente de los gastos operacionales de estas entidades. La tendencia en los

últimos años ha sido el aumento del costo de dichos seguros, observándose un acrecimiento entre los años 1997 y 2005 de 21,7% al 51,4 del total de los gastos operacionales, hecho que es bastante preocupante.

## **11.- Pensión Mínima Garantizada (PMG) y Pensiones Asistenciales (PASIS)**

Estas instituciones conforman el pilar solidario del sistema creado por el Decreto Ley N° 3.500 y tienen por objetivo, la primera, el asegurar un beneficio mínimo a los afiliados que posean recursos insuficientes en su cuenta de capitalización individual; y la segunda, subsidiar a los adultos mayores y discapacitados más pobres

Las proyecciones contenidas en la evaluación respecto a estas prestaciones, señalan que entre los años 2020 y 2025 los beneficiarios de la Pensión Mínima Garantizada serán alrededor del 5% de los afiliados, lo cual resulta extremadamente preocupante ya que a esa fecha se estima que la totalidad de la población activa del país se encontrará afiliada, por lo que la deficiencia del sistema en este ámbito provocaría que un gran número de adultos mayores quedarán en la más absoluta desprotección debido a que no lograron cotizar periódicamente durante los 20 años exigidos para acceder a esta prestación. Con respecto a las Pensiones Asistenciales, al Consejo no le fue posible contar con proyecciones, debido a que se trata de un subsidio social que se otorga a través de un procedimiento administrativo.

Debido a esta situación es que se concluye que el pilar solidario del régimen se muestra débil ante las necesidades de la población actual, ya que con respecto a la PMG el requisito exigido para acceder a ella consistente en registrar 20 años de cotizaciones parece ser cada día más difícil de alcanzar por los afiliados, y al mismo tiempo, desincentiva el ahorro de aquellos cotizantes para los cuales es accesible. En relación a la PASIS se señala que ésta no forma parte del sistema de pensiones, razón por la que al tratarse de un subsidio fiscal otorgado de acuerdo a las condiciones personales del beneficiario y a la disponibilidad de recursos fiscales; no resulta efectivo para soslayar las deficiencias del sistema y constituye un progresivo aumento de los costos fiscales en materia de previsión.

## 12.- Dimensión de Género

Las proyecciones utilizadas en la evaluación arrojan grandes diferencias entre los montos de las pensiones futuras esperados entre hombre y mujeres, indicándose que las principales razones de ello son<sup>94</sup>:

- Diferencias en la inserción laboral: el ingreso de las mujeres al mercado del trabajo es notoriamente menor que el de los hombres y se ve agravado por el hecho de que éstas reciben remuneraciones menores en relación a los hombres. Otros factores que también influirán serán la menor formación y especialización del grupo femenino y la mayor inestabilidad laboral que les afecta.
- Diferencias en la división del trabajo reproductivo y doméstico; producida por la interrupción de la carrera laboral en los años reproductivos.
- Diferencias biodemográficas, debido a que las expectativas de vida de las mujeres al nacer excede en seis años a la de los hombres.
- Diferencias en las reglas de funcionamiento del sistema previsional: estas divergencias se manifiestan en hechos como que deben cancelar comisiones igualitarias a los hombres destinadas al Seguro de Supervivencia aún cuando están revestidas de una menor siniestralidad; que el cálculo de rentas vitalicias es realizado por las entidades administradoras utiliza tablas de mortalidad diferenciadas entre hombres y mujeres lo cual determina que los montos obtenidos sean menores debido a la mayor esperanza de vida; y el hecho de que la edad de jubilación de las mujeres sea 5 años menor que la de los hombres determina que cuenten con menos años de aportes que se verá reflejado en pensiones menores en un 30% o 40% menores que las de los hombres.

## 13.- Impacto Macroeconómico y Sostenibilidad

---

<sup>94</sup> Informe Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Gobierno de Chile. Op. Cit. p.74.

El Informe señala que los fondos de pensiones constituyen alrededor del 60% del PIB en nuestro país, cifra que se espera aumente en 10 puntos porcentuales entre los años 2012 y 2020, de los cuales un 70% se encuentran invertidos en el país y el resto en el exterior. Esto ha permitido el desarrollo económico del país importante, el cual se ha materializado a través de tres vías<sup>95</sup>: el aumento en el ahorro y la inversión doméstica, el desarrollo del mercado financiero y el aumento en la productividad total de factores.

#### **14.- Conocimiento y Actitudes de la población sobre el sistema previsional**

Este punto es destacable debido a que la población se muestra con un alto nivel de ignorancia en cuanto a los beneficios otorgados por el sistema previsional y al funcionamiento de las entidades administradoras.

## **II.- REFORMAS IMPLEMENTADAS POR LA LEY Nº 20.255**

La Reforma Previsional trajo consigo una serie de cambios que modificaron sustancialmente el sistema implementado en 1981, los cuales se enfocaron fundamentalmente en tres objetivos: la creación de un Pilar Solidario fuerte e integrado y financieramente sustentable, el mejorar el sistema de Capitalización Individual e incentivar la realización de cotizaciones voluntarias.

### **1.- Estructura Institucional**

---

<sup>95</sup> Informe Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Gobierno de Chile. Op. Cit. p.80.

Las modificaciones implementadas por la Ley N° 20.255 obligaron a crear una nueva estructura organizacional para el sistema previsional, en la que los roles se distribuyen de la siguiente forma<sup>96</sup>:

- El rol de diseño de las políticas y la conducción del sistema se entregan al Ministerio del Trabajo que ejerce dicha función a través de la Subsecretaría de Previsión Social.
- El rol normativo y regulador es encomendado a una nueva institución denominada Superintendencia de Pensiones, la cual sustituye a la Superintendencia de AFP y se encarga de la regulación y fiscalización del Régimen Contributivo y del nuevo Régimen de Pensiones Solidarias.
- El rol de administración y entrega de los nuevos beneficios junto a las AFP recae en una nueva institución pública creada para el efecto que se denomina “Instituto de Previsión Social” (IPS). Esta entidad reemplazará al Instituto de Normalización previsional (INP) y se encargará de la administración de los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias y de aquellos entregados por las antiguas Cajas de Previsión hasta el momento de su extinción. La gestión se realizará a través de Centros de Atención Previsional Integral extendidos por todo el territorio nacional.

## **2.- Pensiones Básicas Solidarias**

### **a) Pensión Básica Solidaria de Vejez (PVS)**

Es definida por la Subsecretaría de Previsión Social como “el beneficio financiado por el Estado al que podrán acceder las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o como

---

<sup>96</sup> Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo.  
URL: <[http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17&Itemid=5](http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=5)>.  
(Consultado 25 de Marzo, 2009)

beneficiarios de pensión de sobrevivencia, y que reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia que señale la Ley N° 20.255<sup>97</sup>.

En consecuencia, los **beneficiarios de esta prestación**, según el artículo 3° de la Ley N° 20.255, serán todas aquellas personas que no tengan derecho a pensión alguna en ningún sistema previsional y que además cumplan con los siguientes requisitos:

- Tener cumplidos 65 años de edad.
- Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población.
- Acreditar residencia por un lapso no inferior 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 presentación de la solicitud.

El alcance otorgado por la ley a la expresión “grupo familiar” perteneciente al 60% más pobre de la población es la extensión de los beneficios a las siguientes personas:

- Cónyuge
- Hijos menores de 18 años
- Hijos mayores de 18 años, pero menores de 24 años, que sean estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior.

El eventual beneficiario podrá solicitar a su vez, que sean considerados en su grupo familiar las personas que tengan respecto de aquel las siguientes calidades, siempre que compartan con éste el presupuesto familiar:

- la madre o el padre de sus hijos, siempre y cuando no tengan la calidad de cónyuge.

---

<sup>97</sup> Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo. URL:<  
[http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=26&Itemid=4](http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=4)>. (Consulta 25 de marzo, 2009)



- Los hijos inválidos, mayores de 18 años y menores de 65, y sus padres mayores de 65 años, en ambos casos cuando no puedan acceder a los beneficios del sistema solidario por no cumplir con el correspondiente requisito de residencia.

El **Monto de la Prestación** a contar del 1 de julio de 2008 hasta el 30 de junio del 2009 será de \$60.000 pesos, el cual se devengará desde la presentación de la solicitud de la pensión. Este monto aumentará a \$75.000 pesos a partir del 1 de Julio del 2009.

A partir del 1 de Julio del 2010 el beneficio será reajustado automáticamente en la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los últimos 12 meses contados a partir del 1 de julio del 2009, y desde ese momento en adelante, se reajustará automáticamente en el 100% de la variación del IPC existente entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 10%. Con todo, si transcurren 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 10%, ella se reajustará en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período, en cuyo caso este último reajuste sustituirá al anteriormente indicado.

#### **b) Pensión Básica Solidaria de Invalidez**

“Es un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, a que tienen derecho todas aquellas persona calificadas como inválidas que no tienen derecho a una pensión en un régimen previsional y cumplen con los requisitos establecidos en la ley”<sup>98</sup>.

Los **beneficiarios** de esta prestación serán todas las personas declaradas inválidas que no tengan derecho a una pensión en el régimen previsional, como

---

<sup>98</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile. “Manual Informativo de la Reforma Previsional”. (On Line). Santiago de Chile, Abril, 2008. URL:<<http://www.cutantofagasta.cl/Manual%20Informativo%20Reforma%20Previsional.pdf>>. (Consultado el 1 de Marzo, 2009). p. 13.

titulares o beneficiarios de una pensión de sobrevivencia, y que cumplan con los siguientes requisitos:

- Tener 18 años de edad y menos de 65 años.
- Pertener al 60% más pobre de la población.
- 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 para acceder a la Pensión Básica Solidaria.

El **Monto de la Prestación** desde el 1 de julio del 2008 al 30 de junio del 2009 será de \$60.000 pesos mensuales, el cual será aumentado a \$75.000 pesos a partir del 1 de julio del 2009, posteriormente se reajustará de acuerdo a las mismas enunciadas para la Pensión Básica Solidaria de Vejez.

### **3.- Aportes Previsionales Solidarios**

#### **a) Aporte Previsional Solidario de Vejez (APS)**

Esta prestación es definida por la Subsecretaría de Previsión Social como “el beneficio financiado por el Estado al que podrán acceder las personas que tengan una pensión base mayor que cero e inferior o igual a la pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS) y reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia que señala la ley N° 20.255”.

En relación a los **requisitos** establecidos por la Ley N° 20.255 éstos corresponden a los mismos ya señalados para la Pensión Solidaria de Vejez, incluyéndose la exigencia de que el solicitante tenga derecho a una Pensión Base<sup>99</sup> inferior al monto de la Pensión Máxima con aporte Solidario (PMAS), es decir, \$255.000. Además, se tomarán en consideración el caso de aquellas personas que no cumplieren con el requisito de residencia a causa del exilio

---

<sup>99</sup> La Ley N° 20.255 en el artículo 2° define “Pensión Base” como: “aquella que resulte de sumar la pensión autofinanciada de referencia del solicitante más las pensiones de sobrevivencia que se encuentra percibiendo de acuerdo al Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

político y que se encuentren registradas en la Oficina Nacional de Retorno., y aquellas que hayan permanecido en el extranjero a causa de misiones diplomáticas, representantes consulares y demás funciones oficiales de Chile.

Los **beneficiarios** de este aporte serán<sup>100</sup>:

- Las personas titulares de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del Decreto Ley N° 3.500.
- Los pensionados por vejez o jubilación, pensionados por invalidez o pensionados de sobrevivencia del Instituto de Normalización Previsional (INP).
- Las personas con 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, 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: En estos casos se le deducirá del monto calculado como APS el monto de la pensión que reciban por reparación.

El **Monto de la Prestación** será de \$70.000 a partir del 1 de julio del 2008 y se irá incrementando hasta llegar a \$255.000 a partir del 1 de julio del 2012. Para los beneficiarios cuya pensión base sea de un valor superior a la Pensión Básica Solidaria de Vejez pero inferior a la Pensión Máxima con Aporte Solidario, el monto del aporte previsional voluntario se determinará de acuerdo a las siguientes normas:

- a) Si el beneficiario percibe una pensión bajo la modalidad de Renta Vitalicia el aporte ascenderá al valor del complemento solidario.

---

<sup>100</sup> Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.  
URL: <[http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=26&Itemid=4](http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=4)>.  
(Consulta 25 de marzo, 2009)

b) Si el beneficiario percibe una pensión bajo la modalidad de Retiro Programado el Aporte Previsional Solidario de Vejez ascenderá al monto del Complemento Solidario corregido por un factor que será determinado por la Superintendencia de Pensiones, el cual no podrá ser inferior al monto necesario para que, sumado a la pensión o pensiones que el beneficiario perciba de acuerdo al D.L. N° 3.500, financie el valor de la Pensión Básica Solidaria de Vejez.

#### **b) Aporte Previsional Solidario de Invalidez**

“Es 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 a la Pensión Básica Solidaria de Vejez y cumplan con los requisitos establecidos en la ley”<sup>101</sup>.

Los **beneficiarios** de esta prestación serán:

- Las personas declaradas inválidas que no perciban pensiones de otros regímenes previsionales o bien las pensiones a las que tengan acceso sean de un monto inferior al de la Pensión Básica de Invalidez.
- Las personas que tengan derecho a percibir una Pensión de Sobrevivencia conforme al Decreto Ley N° 3.500, siempre que el monto de dicha pensión sea inferior al de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez.
- Las personas que se encuentren afiliadas al Instituto de Normalización Previsional (INP) que tengan derecho a una Pensión de Invalidez de un monto inferior a la Pensión Básica Solidaria de Invalidez y cumplan con los requisitos exigidos para acceder a una Pensión Básica Solidaria de Vejez.

---

<sup>102</sup> Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.. URL:<[http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=26&Itemid=4](http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=4)>. (Consulta\_ 25 de marzo, 2009)

Finalmente, el **monto de la prestación** será equivalente a la diferencia entre la Pensión Básica Solidaria de Invalidez y la Pensión Base de la persona inválida.

#### **4.- Subsidio para los Trabajadores Jóvenes**

La Ley N° 20.255 establece dos tipos de subsidios en relación con los trabajadores nuevos que se incorporan al sistema previsional, el subsidio a la contratación y el subsidio a la cotización.

**a) Subsidio a la Contratación:** El artículo 82 de la Ley señalada, establece un subsidio de financiamiento estatal para los empleadores que contraten trabajadores que tengan entre 18 y 35 años de edad. Este subsidio comenzará a regir a partir del 1 de Octubre del 2008 y será por un monto equivalente al 50% de la cotización previsional obligatoria de cada trabajador, calculada sobre un ingreso mínimo, respecto de todos los trabajadores que recibieren una remuneración igual o superior a un monto equivalente a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. La duración de este beneficio será por las 24 primeras cotizaciones del trabajador, pudiendo estas ser continuas o discontinuas.

**b) Subsidio a las Cotizaciones:** Consiste en un aporte estatal mensual de igual monto que el subsidio a la contratación, pero que será depositado directamente en la cuenta de capitalización individual de cada trabajador durante un período de 24 meses. Este subsidio comenzará a regir a partir del 1 de julio del 2011.

#### **5.- Licitación de Carteras de Nuevos Afiliados**

El artículo 160 del D.L. N° 3.500 es modificado en sentido de establecer la licitación pública de la administración de las cuentas de capitalización individual de los nuevos afiliados al sistema previsional a partir del año 2009. En este sentido se establece que la Superintendencia de Pensiones efectuará estas licitaciones, en las

cuales podrán participar las Administradoras de Fondos de pensiones ya existentes y aquellas personas jurídicas nacionales e internacionales que aún no estén constituidas como tales, pero que sean autorizadas por la respectiva Superintendencia y cumplan con los requisitos expresamente detallados en la Ley.

El proceso de licitación deberá efectuarse cada 24 meses, aún cuando la Superintendencia de Pensiones tendrá la facultad de extender dicho plazo cuando existan antecedentes técnicos que así lo justifiquen.

Una vez resuelta la licitación, los afiliados nuevos deberán afiliarse a la entidad que se haya adjudicado la cartera, que será aquella que haya ofrecido el menor precio por concepto de comisiones de administración, y deberán permanecer en ella por un plazo que no podrá exceder los 24 meses, manteniéndose la opción de cambio sólo en caso de que exista otra entidad con menores precios en sus comisiones o bien registre una mayor rentabilidad.

## **6.- Trabajadores Independientes**

Se establece que los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios deberán afiliarse obligatoriamente al Sistema de pensiones, al Sistema de Salud y al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La afiliación al Sistema de Pensiones se realizará en forma gradual a partir del 1 de Enero del año 2012, debiendo todos los trabajadores independientes a partir del 1 de Enero del año 2015 cotizar por el 100% de la renta imponible<sup>102</sup> sin excepciones. Desde el 1 de Enero del 2018 también será obligatoria la cotización del 7% al Sistema de Salud.

---

<sup>102</sup> Se considerará como renta imponible para los trabajadores independientes el 80% del conjunto del conjunto de rentas brutas gravadas por el artículo 42 n° 2 de la Ley de Impuesto a la Renta. Dicha renta imponible no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual ni superior 720 UF".

A su vez, también se les otorgan otros derechos tales como, el derecho a percibir Asignaciones Familiares por sus cargas, el derecho de afiliación a Cajas de Compensación, etc.

La obligación de cotizar tendrá de carácter anual y el Servicio de Impuestos Internos (SII) será la entidad encargada de calcular el monto de las cotizaciones del afiliado, no obstante los trabajadores podrán realizar mensualmente pagos provisionales en sus respectivas cuentas individuales, montos que se imputarán a las cifras calculadas por el SII.

#### **7.- Bono por cada hijo nacido vivo**

Consiste en un aporte realizado por el Estado a los fondos previsionales de las mujeres fundado en su condición de madres.

El monto del aporte estatal será equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos, 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<sup>103</sup>. A este monto se le aplicará una tasa de rentabilidad mensual por cada mes completo desde el nacimiento del hijo hasta que la mujer cumpla 65 años. La tasa aplicada será aquella rentabilidad nominal anual promedio de todos los fondos tipo C, descontado el porcentaje de comisión cobrado por la Administrado de Fondos de Pensiones.

Las beneficiarias de este aporte serán todas las mujeres que cumplan con el requisito de residencia exigido para la Pensión Básica Solidaria y que no pertenezcan a ningún otro régimen previsional que no sea el del Decreto Ley N° 3.500. También tendrán derecho a él todas las mujeres que se encuentren percibiendo una Pensión Básica Solidaria o una Pensión de Sobrevivencia. Esta bonificación será enterada en la cuenta de capitalización individual de la mujer una vez que cumpla los 65 años de edad.

---

<sup>103</sup> Artículo 74 Ley N° 20.255.

## **8.- Separación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia entre hombres y mujeres**

“Las mujeres pagan actualmente un mayor valor del que les correspondería de acuerdo a su siniestralidad por la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS). Ese mayor valor se les devolverá depositándolo en su cuenta individual en forma de cotización, mejorando el monto de su pensión final”<sup>104</sup>.

## **9.- Nuevos beneficiarios de Pensión de Sobrevivencia**

Se incluye como beneficiarios de la pensión de sobrevivencia al cónyuge varón (sin la exigencia de que éste sea inválido), y al padre de sus hijos de filiación no matrimonial que viva a sus expensas.

## **10.- Aumento de la cobertura del seguro de Invalidez y Sobrevivencia**

Se iguala en 65 años para hombres y mujeres la edad máxima de cobertura de este seguro, ya que antes de la Ley N° 20.255 las mujeres sólo gozaban de cobertura hasta los 60 años aún cuando permanecieran laboralmente activas.

## **11.- Ingreso Mínimo imponible de Trabajadoras de Casa Particular**

Esta medida consiste en que todas las trabajadoras de casa particular contarán con un mínimo imponible que no podrá ser inferior a un Ingreso Mínimo Mensual para jornadas completa o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior. Esta modificación se aplicará gradualmente a partir del 1 de Enero del año 2009 para culminar el 1 de Enero del año 2011 fecha en la que será obligatoria la cotización sobre el 100% del Ingreso Mínimo Mensual.

## **12.- Bonificación por Ahorro Previsional Voluntario**

---

<sup>104</sup> Manual Informativo Reforma Previsional. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Op. Cit. p. 26.



Se mantiene el beneficio tributario al Ahorro Previsional Voluntario, creándose un nuevo incentivo consistente en que todos los trabajadores que hayan optado por el ahorro previsional voluntario o el ahorro previsional colectivo y destinen todo a parte de dichos fondos al incremento del monto de sus pensiones tendrán derecho a una bonificación del Estado al momento de pensionarse. Esta bonificación será de un 15% de lo ahorrado por el trabajador por concepto de Ahorro Previsional Voluntario o Ahorro Previsional Colectivo y que es destinado al incremento del monto de pensiones.

El beneficio será entregado a los aportes realizados por los conceptos ya mencionados durante el año respectivo, que no superen a diez veces el total de cotizaciones obligatorias realizadas por el trabajador durante el mismo año, y la bonificación no podrá ser superior a 6 Unidades Tributarias Mensuales.

### **13.- Alternativas Tributarias para APV y APV colectivo**

El trabajador podrá elegir si desea tributar al momento de realizar los respectivos aportes voluntarios estando exento del pago de dichos impuestos al momento del retiro; o bien utilizar la exención de impuestos al momento de realizar los aportes voluntarios tributando sólo al momento del retiro por las respectivas rentabilidades de sus fondos.

### **14.- Subcontratación y Filiales de Compañías de Seguro**

Con el objeto de abrir las puertas del mercado a nuevos actores se implementan medidas como la autorización a las Compañías de Seguros para crear filiales de AFP y el incentivo para la subcontratación de servicios. Con respecto a esto último, se establece que el Impuesto al valor Agregado (IVA) cancelado por la prestación de estos servicios podrá ser utilizado como un crédito al impuesto de primera categoría.

### **15.- Mayor Rentabilidad**

La Ley N° 20.255 contempla la ampliación de las alternativas de inversión de los fondos previsionales tanto en Chile como en el extranjero y se flexibilizan los límites de dichas inversiones, delegándose la función de regular al régimen de inversión a la Superintendencia de Pensiones, con la opinión del Consejo técnico de inversiones, especialmente creado para este efecto.

“Se aumentará gradualmente el límite a la inversión de los fondos en el extranjero pudiendo el Banco Central de Chile fijar dicho límite en un rango que va entre un 30% y un 80% del valor de los fondos de pensiones en una misma administradora”.

Las AFP deberán establecer formalmente sus políticas de inversión y de solución de conflictos de interés. Adicionalmente, deberán constituir comités de inversiones y de solución de conflictos de interés en sus directorios.

Establecimiento de mediciones de riesgo relevantes. En la actualidad la regulación del riesgo se realiza mediante los límites de inversión establecidos en la ley, no utilizándose mediciones de riesgo basada en parámetros estadísticos y financieros, las que podrían complementar o eventualmente sustituir la regulación basada en límite. Se establece que el régimen de inversión podrá contener normas para la regulación de las inversiones de los fondos en función de la medición del riesgo de las carteras, lo que permitirá comparar la administración de activos entre las AFP<sup>105</sup>.

## **16.- Ahorro Previsional Voluntario Colectivo**

Se crea una modalidad de ahorro basada en un acuerdo entre empresa y trabajadores, en la cual se pactarán aportes voluntarios de los trabajadores y sus empleadores a cambio de una mínima permanencia de los trabajadores en cada empresa.

---

<sup>105</sup> Manual Informativo Reforma Previsional. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Op. Cit. p.33.

### **17.- Aporte Patronal**

Se modifica la comisión variable destinada al pago del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, pasando de ser una carga para el trabajador a estar a cargo del empleador. Esta medida será implementada desde el 1 de Julio del año 2009.

### **18.- División de saldos en caso de Nulidad o Divorcio**

Se establece que en los juicios de divorcio o nulidad en que se ordene una compensación económica a favor de uno de los cónyuges, éste podrá hacer efectivo dicho cobro sobre los fondos previsionales del condenado. El monto de dicha compensación no podrá exceder el 50% del monto acumulado durante el tiempo en que existió el matrimonio.

### **19.- Eliminación de la Comisión Fija**

Se elimina el cobro de la comisión fija de las entidades Administradoras de Fondos de Pensiones la cual era descontada del saldo de los fondos de los afiliados.

### **20.- Afiliación Voluntaria**

Se otorga la opción a toda persona natural que no ejerza una actividad remunerada de afiliarse al sistema previsional y cotizar mensualmente, de manera que podrá acumular fondos para acceder a las prestaciones respectivas al momento de la vejez.

### **21.- Participación de los Usuarios**

Se crea una nueva institución denominada “Comisión de Usuarios” que tendrán como “función informar a la Subsecretaría de Previsión social y a otros organismos públicos del sector, sobre las evaluaciones que sus representados efectúen sobre el

funcionamiento del sistema de pensiones y proponer estrategias de educación y difusión de dicho sistema”<sup>106</sup>. Esta comisión estará conformada por un representante de los trabajadores, uno de los pensionados, uno de las instituciones públicas, uno de las entidades privadas del sistema de pensiones y un académico universitario que será quien la presida.

## **22.- Educación previsional**

Se crea el Fondo para la Educación Previsional (FEP) que consiste en un programa creado por el gobierno de Chile que financia proyectos concursables orientados a la educación y difusión del sistema de pensiones.

---

<sup>106</sup> Artículo 43 Ley N° 20.255.

## CONCLUSIONES

Al finalizar el presente estudio sobre las tendencias de reforma a los sistemas previsionales en los países de América Latina registradas en las últimas dos décadas, es posible apreciar la existencia de rasgos tanto comunes como divergentes entre los regímenes implementados en los diferentes países. En este sentido, es importante destacar que en materia de previsión social la región ha sido pionera a la hora de buscar soluciones a las deficiencias surgidas en los sistemas nacionales, las cuales se derivan esencialmente de la evolución de la gran cantidad de factores influyentes en un sistema de previsión.

Es así, como los cambios en las cifras demográficas derivados de la disminución de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida; las variaciones en cuanto a las orientaciones políticas de cada gobierno; y la evolución del mercado laboral en cuanto a la formalidad del trabajo y el ingreso de la mujer a la masa laboral activa; son algunos de los factores que han determinado una evolución y a la vez un vuelco al abordar la temática de los sistemas de previsión.

Las reformas previsionales impulsadas en los últimos años también serán importantes al momento de evaluar las políticas de gobierno desarrolladas por los diferentes mandatarios, ya que a partir de la llegada de la democracia el tema de la previsión social ha ocupado un lugar primordial en los programas de gobierno de los sucesivos jefes de Estado, y en consecuencia, sus acciones en relación a esta materia han determinado las condiciones en que se desenvuelven actualmente los diferentes regímenes previsionales.

Es posible observar en la evolución de los sistemas previsionales de la región, un común denominador en el hecho de que sus orígenes se relacionan con la agrupación de trabajadores en búsqueda de protección contra las diferentes

contingencias sociales que les afectan; asociaciones que tendrán como principio rector de su gestión la solidaridad. Este escenario es el que servirá de base para el desarrollo del régimen de Reparto, sistema fundado en el compromiso intergeneracional por parte de la población económicamente activa respecto de aquellos laboralmente pasivos.

El Sistema de Reparto fue el adoptado primitivamente por los países analizados, y en todos ellos revistió características similares, las cuales determinaron en un principio su legitimidad y posteriormente su reemplazo. Este sistema se destacó por el nacimiento de numerosas agrupaciones de trabajadores divididos por sus ocupaciones o sectores productivos, denominadas “Cajas Previsionales”, entidades que serían las encargadas de la elaboración de programas destinados a otorgar protección a sus afiliados frente a las diversas contingencias sociales que les afectaren, y de financiar junto al Estado las prestaciones contempladas por dichos programas.

No obstante lo anterior, este sistema no fue capaz de subsistir a los diversos cambios en los factores influyentes en el régimen que afectaron a cada país, y como consecuencia de ello, el sistema fue presentando progresivas falencias, las cuales determinaron que el sistema poco a poco perdiera la sustentabilidad económica de sus inicios, razón por la que el Estado debió sucesivamente subsidiar el régimen llegando a convertirse en casi su exclusivo sostenedor.

Esta situación determinaría que a comienzos de los años 80 surgieran grupos propulsores de reformas a los sistema de previsión, los cuales en su gran mayoría se mostrarían a favor de una privatización del sistema. Este es el caso de Chile, quién de la mano del gobierno de Augusto Pinochet inició un proceso de privatización de las instituciones que alcanzaría al sistema previsional y cuyo desarrollo se vio favorecido por la represión generalizada de sus opositores.

El Sistema de Capitalización Individual creado por don José Piñera e implementado en Chile en el año 1981 a través del Decreto Ley N° 3.500, es presentado al mundo como el hito que marcaría un antes y un después en materia de

previsión social. La razón de esto, se encuentra en que el sistema chileno sería consecutivamente adoptado por la mayoría de los países de Latinoamérica, y no obstante dicho régimen de capitalización individual adquiriera características propias en cada nación, en cada una de ellas determinarían un cambio crucial en la relación Estado-ciudadano, ya que la previsión social dejaría de ser considerada como una garantía que el Gobierno debe asegurar a sus ciudadanos, pasando a ser un beneficio por el que cada uno en forma individual debe luchar por conseguir.

De esta forma se comienza a desarrollar el sistema de capitalización individual en América Latina basado en la idea de que el ahorro individual de cada trabajador debe ser el pilar que le permita subsistir en la etapa de vejez. Así también adquieren una vital relevancia las Administradoras de Fondos de Pensiones, las que como entidades encargadas de administrar los fondos depositados en las respectivas cuentas individuales, realizan su gestión a cambio de una comisión que es cobrada a los afiliados al sistema.

Chile al ser considerado el impulsor del sistema de capitalización individual en Latinoamérica, se ha convertido en el objeto de todos los análisis internacionales al momento de analizar la viabilidad y eficiencia de este tipo de régimen. En este sentido, las opiniones han sido diversas, ya que por una parte los partidarios del sistema potencian determinados aspectos de él, tales como: los resultados macroeconómicos obtenidos desde su implementación, haciendo especial hincapié en el desarrollo del mercado de capitales que ha alcanzado el país en los últimos 25 años, la despolitización en la administración de los fondos previsionales; y el trato igualitario del sistema a todos sus afiliados.

Sin embargo, también existen opiniones adversas al planteamiento de que el sistema de capitalización individual corresponde al régimen previsional más adecuado en esta materia, las cuales se fundan en argumentos como: la escasa cobertura del sistema derivada de la gran informalidad que embarga al mercado del trabajo y la desinformación de sus afiliados; el gran costo estatal que significa para el Estado el mantener los subsidios destinados para quienes no logran ahorrar en sus cuentas

individuales los fondos suficientes para financiar una pensión digna; y finalmente, el gran negocio que realizan las Administradoras de Fondos de Pensiones, entidades que en pocos años lograron recuperar la inversión realizada gracias a las comisiones percibidas, y cuyos resultados favorables no han sido traspasados a sus afiliados.

En relación a este último punto, es importante destacar que los opositores al régimen sostienen que debido al gran poder económico que se ha concentrado en este tipo de entidades, el cual ha trascendido también al sector político, es que el sistema de capitalización individual aún sigue vigente en nuestro país, ya que si éste fuera evaluado en virtud de los objetivos sociales que deben guiar todo sistema de seguridad social, se debería sostener que el régimen actual ha fracasado.

Por esto es que Chile, bajo el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet ha manifestado una especial preocupación en materia previsional, el cual se vio materializado en el estudio encargado por la gobernante a la comisión de expertos especialmente constituida para el efecto, y cuyo informe arrojó preocupantes resultados. Dicha evaluación proyectó cifras bastante alarmantes para los próximos años, sobretodo aquellas que se refirieron a la capacidad de los afiliados al sistema de obtener una pensión justa y digna en base a sus ahorros, y también, a las que señalaron las grandes ganancias obtenidas por las AFP's que claramente no se han visto plasmadas en beneficios para sus afiliados.

Este informe sirvió de base en la elaboración del proyecto de Ley enviado al congreso para reformar el sistema vigente, el cual fue acogido en gran medida por el parlamento; no obstante los cambios implementados por éste no solucionan a cabalidad los problemas que afectan al sistema de capitalización individual.

En este punto es importante destacar que las reformas implementadas constituyen un valorable esfuerzo del gobierno por soslayar las deficiencias del sistema implementado por el Decreto Ley N° 3.500, ya que iniciativas como la Pensión Básica Universal, el incentivo a la contratación, el bono a las mujeres por cada hijo nacido vivo, etc; revisten un gasto fiscal de gran magnitud.



Pero esto claramente no es suficiente si lo que se pretende es articular un sistema previsional transversal, justo y eficiente que se desarrolle en pro de los principios y garantías promovidos por la OIT respecto de los Sistema de Seguridad Social, ya que para el logro de dicho objetivo se requiere un esfuerzo colectivo que incluya no sólo el esfuerzo fiscal sino también el apoyo privado, el cual también debe ser resguardado con un sólida legislación y fiscalización de la gestión de las entidades administradoras del sistema.

Es por todo lo anteriormente expuesto, que cabe sostener que la afirmación de que el sistema de capitalización individual es el régimen más apto para enfrentar las necesidades actuales en los que se refiere a sistema previsionales, no es del todo cierta, ya que no obstante éste haya permitido en cierta medida el desarrollo económico de países latinoamericanos, las cifras arrojan resultados que permiten concluir que las necesidades de naturaleza social o asistencial no se encuentran cubiertas por el régimen.

Lo anterior, unido al hecho de que los sistema de Seguridad Social han sido creados esencialmente para proteger a los ciudadanos en las etapas de vulnerabilidad, permiten concluir que el sistema de capitalización individual ya ha cumplido un ciclo y es vital evaluar e implementar reformas que permitan la superación de sus deficiencias.

## BIBLIOGRAFÍA

**1.- ACOSTA, OLGA LUCÍA. AYALA, ULPIANO.** (On line) “Reformas Pensionales y Costos Fiscales en Colombia”. Serie Financiamiento del Desarrollo N° 116, Secretaría Ejecutiva, Unidad de Estudios Especiales, CEPAL. Santiago de Chile, Noviembre, 2001. URL: <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/9198/lcl1630e.pdf>>. (Consultado el 28 de Noviembre, 2008).

**2.- ÁLVAREZ, ROLANDO.** (On line) “Manual para entender la Reforma Previsional (o el Grotesco Negocio de las AFP’s)”. Revista Laboral Ical. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz. N° 5, Abril-Junio, 2006. URL:<[http://www.revistalaboralical.cl/ver\\_anterior.asp?id=20anrp&edicion=6tjzd0tp](http://www.revistalaboralical.cl/ver_anterior.asp?id=20anrp&edicion=6tjzd0tp)>. (Consultada el 31 de Enero, 2009).

**3.- ARAYA EDUARDO.** “La Construcción del Estado regulador y la relación Estado Sociedad Civil”, *Estado, Gobierno y Gestión Pública*. N° 1, Departamento de Gobierno y Gestión Pública del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile, Santiago de Chile, 2002

**4.- ARTHUR ERRÁZURIZ, GUILLERMO.** (On line) “Aportes y Desafíos de los Nuevos Sistemas de Capitalización Individual”. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP). Santiago de Chile, Abril, 2007. URL:<[http://www.fiap.cl/prontus\\_noticia/site/artic/20070911/pags/20070911150859.html](http://www.fiap.cl/prontus_noticia/site/artic/20070911/pags/20070911150859.html)>. (Consultada el 7 de Noviembre, 2008).

**5.- ARTHUR ERRÁZURIZ, GUILLERMO.** (On line) “Chile: AFP- Mitos y Realidades”. *El Independent*. Publicado el 18 de Mayo del 2006. URL:<[http://independent.typepad.com/elindependent/2006/05/chile\\_afp\\_mitos.html](http://independent.typepad.com/elindependent/2006/05/chile_afp_mitos.html)>. (Consultada el 5 de Febrero, 2009).

**6.- ARTHUR ERRÁZURIZ, GUILLERMO.** (On line). “Régimen Legal del Nuevo Sistema de Pensiones”. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile, 1998. URL: <[http://books.google.cl/books?hl=es&id=dQ9HER\\_FOwwC&dq=Err%C3%A0zuriz,+Guillermo+Arthur.+%E2%80%9CR%C3%A9gimen+Legal+del+Nuevo+Sistema+de+Pensiones%E2%80%9D&printsec=frontcover&source=web&ots=WrfQNGCfBO&sig=7eK8LpTfnkyLPb66nmWjwmmbqM&ei=h5aMSemyDoOftweXic2mCw&sa=X&oi=book\\_result&esum=1&ct=result#PPA8,M1](http://books.google.cl/books?hl=es&id=dQ9HER_FOwwC&dq=Err%C3%A0zuriz,+Guillermo+Arthur.+%E2%80%9CR%C3%A9gimen+Legal+del+Nuevo+Sistema+de+Pensiones%E2%80%9D&printsec=frontcover&source=web&ots=WrfQNGCfBO&sig=7eK8LpTfnkyLPb66nmWjwmmbqM&ei=h5aMSemyDoOftweXic2mCw&sa=X&oi=book_result&esum=1&ct=result#PPA8,M1)>. (Consultado 6 de Noviembre del 2008).

**7.- ASOCIACIÓN GREMIAL DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** (On line). “21 Años: El Sistema de AFP ha contribuido a elevar la calidad de vida de los chilenos”. N° 24. Santiago de Chile, Junio, 2002. URL: < <http://www.afp-ag.cl/estudios/sistemaafp.pdf>>. (Consultada el 19 de Marzo, 2009).

**8.- ASOCIACIÓN GREMIAL DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** (On line). “Gasto Fiscal en Pensiones Bajaré fuertemente y Liberaré Fondos Para el

pilar Solidario". N° 56. Santiago de Chile, Mayo, 2006. URL:< <http://www.afp-ag.cl/estudios/Estudio56.pdf>>. (Consultado el 19 de Marzo, 2009).

**9.- BAEZA VALDÉZ, SERGIO.** "Reformas al Sistema Previsional". Documento de Trabajo, Icare. 25 de Julio, 2006.

**10.- BERTRANOU, FABIO.** (On Line). "Reformas a los Sistemas de Jubilaciones y Pensiones en América Latina: Paradigmas y Temas Emergentes". *Seguridad Social*. Oficina Internacional del Trabajo. Agosto, 2004. URL:< <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec005.pdf>>. (Consultado el 23 de Enero, 2009).

**11.- BERTRAOU, FABIO. GRAFE, FERNANDO.** (On line) "La Reforma del Sistema de Pensiones en Brasil: Aspectos Fiscales e Institucionales". Departamento de Países del Cono Sur (CSC), Banco Interamericano de Desarrollo. Mayo, 2007. URL:< [http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubCSI-145\\_esp.pdf](http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubCSI-145_esp.pdf)>. (Consultado 4 de Marzo, 2009).

**12.- BERTRANOU, FABIO.** (On line) "Restricciones, Problemas y Dilemas de la Protección Social en América latina: Enfrentando los Desafíos del Envejecimiento y la Seguridad de los Ingresos". *Bienestar y Política Social*, Vol 1, N° 1. Santiago, Chile, 2005. URL:< [http://bienestar.ciiss.org.mx/pdf/es/2005/vol\\_1\\_num\\_1\\_2\\_05\\_es.pdf](http://bienestar.ciiss.org.mx/pdf/es/2005/vol_1_num_1_2_05_es.pdf)>. (Consultado el 9 de Marzo, 2009).

**13.- BERTRANOU, FABIO.** (On line) "Reformas a los Sistemas de Jubilaciones y Pensiones en América Latina: Paradigmas y Temas Emergentes". *Seguridad Social*. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, Chile, 2004. URL:< <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec005.pdf>>. (Consultada el 18 Diciembre, 2008).

**14.- CADALSO, MARÍA ÁNGELES. FEBRERO, ELADIO.** (On line) "Sistemas de Reparto versus Sistemas de Capitalización. Algunas consideraciones críticas". IX Jornadas de Economía Crítica, Madrid, Universidad de Castilla. La Mancha. 25- 27 de Marzo, 2003. URL: <<http://www.ucm.es/info/ec/jec9/pdf/A03%20-%20Febrero,%20Eladio%20y%20Cadalso,%20Mar%eda%20%c1ngeles.pdf>>. (Consultada el 3 de Enero, 2009).

**15.- CENTRO DE ESTUDIOS NACIONALES DE DESARROLLO ALTERNATIVO (CENDA).** (On line) "Variación de los Fondos de Pensiones AFP desde el inicio de la Crisis Financiera Mundial". Versión actualizada a Noviembre del 2008. URL:<[http://docs.google.com/View?docid=dhk3bdnd\\_843hb6rzp&hq=1#Variaci\\_n\\_de\\_los\\_Fondos\\_de\\_Pe](http://docs.google.com/View?docid=dhk3bdnd_843hb6rzp&hq=1#Variaci_n_de_los_Fondos_de_Pe)>. (Consultada el 5 de Febrero, 2009).

**16.- "CONSEJO ASESOR PRESIDENCIAL PARA LA REFORMA PREVISIONAL. ESTADO DE AVANCE".** (On Line). Gobierno de Chile. Santiago, Mayo, 2006. URL:<[http://www.consejoreformaprevisional.cl/documentos/Estado\\_de\\_Avance\\_080506.pdf](http://www.consejoreformaprevisional.cl/documentos/Estado_de_Avance_080506.pdf)>. (Consultada el 17 de Enero, 2009).

- 17.- CORBO VITTORIO. SCHMIDT – HEBBEL, KLAUS.** (On line). “Efectos Macroeconómicos de la Reforma de Pensiones en Chile”. Septiembre, 2003. URL:<<http://www.iosepinera.com/text/corbo-schmidt.pdf>>. (Consultada el 19 de Marzo, 2009).
- 18.- CORONA BOZZO, PEDRO.** (On line) “III Conferencia Internacional de Pensiones. Reporte Regional: Latinoamérica”. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, FIAP. URL: <<http://www.world-pensions.org/docus/tres1.doc>>. (Consultada el 15 de Noviembre, 2008).
- 19.- DOÑA MOLINA, KARINA.** (On line) “Reforma Previsional: Cuando la razón técnica vulnera la equidad entre los géneros”. *Agenda Pública*. Edición año V. Nº 9. Departamento de Gobierno y Gestión Pública. Instituto de Asuntos Públicos. Universidad de Chile. Santiago de Chile, Agosto, 2006. URL:<<http://www.agendapublica.uchile.cl/n9/4.pdf>>. (Consultada el 15 de Enero, 2009).
- 20.- FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES (FIAP).** (On line) “Las Pensiones Privadas tienen un Papel Creciente”. Santiago de Chile, 2008. URL:<[http://www.fiap.cl/prontus\\_fiap/site/artic/20081024/pags/20081024095716.html](http://www.fiap.cl/prontus_fiap/site/artic/20081024/pags/20081024095716.html)>. (Consultada el 22 de Diciembre, 2008).
- 21.- FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES (FIAP).** (On line) “La Reforma Previsional en Chile. Entrar en vigencia nuevos beneficios del Sistema de Pensiones Chileno”. Santiago de Chile, 2008. URL:<[http://www.fiap.cl/prontus\\_fiap/site/artic/20081023/pags/20081023133826.html](http://www.fiap.cl/prontus_fiap/site/artic/20081023/pags/20081023133826.html)>. (Consultada el 20 de Enero, 2009).
- 22.- FORTEZA, ALVARO.** (On Line). “Lecciones de las Reformas de la Seguridad Social en América Latina: el manejo de los riesgos”. Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Uruguay, Octubre, 2002. URL:< <http://decon.edu.uy/~alvarof/Forte2002.pdf>>. (Consultada el 17 de Enero, 2009).
- 23.- GALLEGUILLOS LEÓN, LEONARDO. MILLA GODOY, VERÓNICA.** (On line) “Análisis de algunos aspectos relativos al funcionamiento de los fondos de pensiones en el régimen previsional establecido en el Decreto Ley Nº 3.500 de 1980, con sus modificaciones posteriores”. Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial Mención Administración. Universidad de Chile. Santiago de Chile, Diciembre, 2003. URL:<[http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2003/galleguillos\\_l/html/index-frames.html](http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2003/galleguillos_l/html/index-frames.html)>. (Consultada el 15 de Enero del 2009).
- 24.- GUTIERREZ MIRANDA, RAÚL.** (On line) “Evaluación al Sistema de pensiones en Chile”. Santiago, Abril, 2005. URL:<[http://www.redsegsoc.org.uy/ccscs-EVALUACION\\_AL\\_SISTEMA\\_DE\\_PENSIONES\\_EN\\_CHILE.html](http://www.redsegsoc.org.uy/ccscs-EVALUACION_AL_SISTEMA_DE_PENSIONES_EN_CHILE.html)>. (Consultada 24 de Octubre, 2008).
- 25.- HEBER, CAMELO.** (On line). “Clases de planes, Fondos y Entidades de Pensiones”. Comisión Económica para América latina y Caribe, CEPAL. Seminario Latinoamericano de Cuentas Nacionales 2003. Montevideo, Uruguay, 2003.

URL:<[http://www.eclac.org/deype/noticias/noticias/4/13354/cepal\\_hcamelo.pdf](http://www.eclac.org/deype/noticias/noticias/4/13354/cepal_hcamelo.pdf)>. (Consultado el 9 de Marzo, 2009).

**26.- HORMAZÁBAL SÁNCHEZ, RICARDO.** (On line) “El sistema de AFP: Un legado inaceptable”. Central de Documentos de Análisis sobre la Reforma Previsional. Instituto de Asuntos Públicos (INAP). Universidad de Chile. Santiago de Chile, 2006. URL:<<http://www.inap.uchile.cl/instituto/cdrf/hormazabal04.html>> (Consultada el 5 de Febrero, 2009)

**27.- HORMAZÁBAL, RICARDO.** “El sistema de AFP chileno. Una visión crítica”. *Revista Chilena de Administración Pública*. “Estado, Gobierno, Gestión Pública”. Departamento de Gobierno y gestión Pública del Instituto de Asuntos Públicos, Universidad de Chile. N° 9, Junio del 2007.

**28.- HORMAZÁBAL, RICARDO** (2006) (On line) “Un primer análisis crítico del informe del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Previsional y algunas propuestas alternativas”. Grupo Interdisciplinario de Trabajo del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile. Santiago de Chile, 2006. URL:<<http://www.inap.uchile.cl/instituto/centraldoctos-refprev.html>>. (Consultado el 19 Octubre, 2006).

**29.- HORMAZÁBAL SÁNCHEZ, RICARDO.** (On line) “El Sistema de AFP: un debate impostergable”: *La Nación*, 7 de Diciembre, Santiago de Chile, 2006. URL:<[http://www.archivochile.com/Dictadura\\_militar/muertepin8/muertepin8\\_0093.pdf](http://www.archivochile.com/Dictadura_militar/muertepin8/muertepin8_0093.pdf)>. (Consultado el 12 de Febrero, 2009).

**30.- HORMAZÁBAL SÁNCHEZ, RICARDO.** (On line) “AFP: Más vale tarde que nunca”. *Agenda Pública*. Edición Año V, N° 9. Departamento de Gobierno y Gestión Pública. Instituto de Asuntos Públicos. Universidad de Chile. Santiago de Chile, Agosto, 2006. URL:<<http://www.agendapublica.uchile.cl/n9/1.html>>. (Consultado el 12 de Febrero, 2009).

**31.- HORMAZÁBAL SÁNCHEZ, RICARDO.** (On line) “Los abusos de las AFP”: *La Nación*, 21 de Septiembre, 2008. Santiago de Chile, Septiembre, 2008. URL:<[http://www.lnd.cl/prontus\\_noticias\\_v2/site/artic/20080920/pags/20080920201010.html](http://www.lnd.cl/prontus_noticias_v2/site/artic/20080920/pags/20080920201010.html)>. Consultado el 12 de Febrero, 2009.

**32.- HORMAZÁBAL SÁNCHEZ, RICARDO.** (On line) “El Trassantiago previsional”. *La Nación*, Julio, santiago de Chile, Julio, 2007. URL:<<http://www.inap.uchile.cl/instituto/cdrf/trassantiagop.doc>> (Consultado 12 de Febrero, 2009).

**33.- HUMERES NOGUER, HÉCTOR.** “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Tomo III. Decimosexta edición actualizada al 31 de Julio de 2000. Editorial Jurídica de Chile, santiago de Chile, 2000.

**34.- INSTITUTO DE LIBERTAD Y DESARROLLO.** (On line) “Pilar Solidario: entre focalización y el Estado de bienestar”. N° 781. Santiago de Chile, Julio, 2006.

URL:<[http://164.77.202.58/LYD/Controls/Neochannels/Neo\\_CH3945/deploy/TP-781-Pilar solidario Entre la focalizacion y el Estado de bienestar-28-07-2006.pdf](http://164.77.202.58/LYD/Controls/Neochannels/Neo_CH3945/deploy/TP-781-Pilar%20solidario%20Entre%20la%20focalizacion%20y%20el%20Estado%20de%20bienestar-28-07-2006.pdf) - search=%22pilar%20solidario%3A%20entre%2>. (Consultado el 24 de Octubre, 2008)

**35.- INSTITUTO DE LIBERTAD Y DESARROLLO.** (On line) “En Defensa del Sistema previsional Chileno”. Temas Públicos, N° 896. Santiago de Chile, Noviembre, 2008. URL:<[http://www.lyd.com/lyd/controls/neochannels/neo\\_ch4232/deploy/prevision2.pdf](http://www.lyd.com/lyd/controls/neochannels/neo_ch4232/deploy/prevision2.pdf)> (Consultada el 5 de Febrero, 2009).

**36.- INSTITUTO DE LIBERTAD Y DESARROLLO.** (On line) “Extractos del informe del Consejo Asesor para la Reforma Previsional: Las Fortalezas del Sistema de AFP’s en Chile”. URL:<[http://www.lyd.com/lyd/controls/neochannels/neo\\_ch4232/deploy/informe%20feli pe.pdf](http://www.lyd.com/lyd/controls/neochannels/neo_ch4232/deploy/informe%20feli%20pe.pdf)>. (Consultada el 5 de Febrero, 2009).

**37.- JAIKEL, ROBERTO. MORELL, ANTONIO.** (On Line). “Comentarios sobre los Sistemas de Pensiones en América Latina”. Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero. Serie Estudios sobre Regulación y Supervisión del sistema Financiero, N° 4. Uruguay, Marzo, 2000. URL:<<http://www.conassif.fi.cr/Docs/Pensiones.htm#INICIO>>. (Consultada el 13 de Diciembre, 2008).

**38.- KELLER, N. REY, P. GARCÍA, D.** (On line) “AFP, privatizaciones e Isapres: los modelos de exportación de la era Pinochet”. Instituto de Libertad y Desarrollo. Santiago de Chile, Diciembre, 2006. URL: <<http://capacitacionencostos.blogia.com/2006/121210-afp-privatizaciones-e-isapres-los-modelos-de-exportacion-de-la-era-pinochet.php>>\_. (Consultada el 5 de Febrero, 2009)

**39.- LAHERA, EUGENIO.** “Introducción a las Políticas Públicas”, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, 2002.

**40.- LIENDO ROA, RICARDO. WALKER , FRANCISCO.** (On line) “Los Multifondos y el ahorro previsional voluntario. La construcción personal de la pensión de vejez”. *Economía y Administración*. URL:<<http://www.google.cl/search?hl=es&q=Los+multifondos+y+el+ahorro+previsional+voluntario.+La+construcci%C3%B3n+personal+de+la+pensi%C3%B3n+de+vejez.&btnG=Buscar&me%ta=>>>. (Consultado el 15 de Enero, 2009)

**41.- MESA LAGO, CARMELO.** (On Line). “Evaluación de un cuarto de siglo de Reformas Estructurales de Pensiones en América Latina”. *Revista de la CEPAL*, N° 84, Diciembre, 2004. URL:<<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/20417/G2258eMesaLago.pdf>>. (Consultado el 18 de Diciembre, 2008).

**42.- MESA LAGO, CARMELO.** (On line) “La Reforma de pensiones en América Latina. Modelos y características, mitos y desempeños, y lecciones”: *Nueva Sociedad Separatas*, Caracas, Venezuela.

URL:<[http://www.nuso.org/upload/anexos/actualidad\\_34.pdf](http://www.nuso.org/upload/anexos/actualidad_34.pdf)>. (Consultado el 15 de Febrero, 2009).

**43.- MESA LAGO, CARMELO.** (On line) “La ley de reforma de la previsión social argentina”: *Nueva Sociedad*. Nº 219. Buenos Aires, Argentina. Enero-febrero, 2009. URL: <[http://www.nuso.org/upload/articulos/3580\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3580_1.pdf)> (Consultado el 27 de Febrero, 2009).

**44.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, GOBIERNO DE CHILE.** (On Line). “Reforma Previsional: Protección para la vejez en el nuevo milenio”. Santiago de Chile. URL: <<http://www.inap.uchile.cl/gobierno/prevision-preoyectogobierno.pdf>>. (Consultado el 1 de Marzo, 2009).

**45.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, GOBIERNO DE CHILE.** “Manual Informativo de la Reforma Previsional”. (On Line). Santiago de Chile, Abril, 2008. URL:<<http://www.cutantofagasta.cl/Manual%20Informativo%20Reforma%20Previsional.pdf>>. (Consultado el 1 de Marzo, 2009).

**46.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUPERINTENDENCIA DE AFP. MINISTERIO DE HACIENDA, DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS.** (On line) “Reforma al Sistema de Pensiones en Chile. Informe de Diagnóstico para el Consejo Asesor para la Reforma Previsional”. Santiago de Chile, 2006. URL:<<http://www.consejoreformaprevisional.cl/documentos/tema-4-competencia-industria-AFP.pdf>>. (Consultada el 5 de Febrero del 2009).

**47.- MORALES QUIROGA, MAURICIO. NAVARRETE YÁÑEZ, BERNARDO.** (On line) “Las Asociaciones de Fondos de Pensiones (AFP) y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES): Argumentos a favor, en contra y propuestas desde la literatura”. Documento de Trabajo, Nº 78, Departamento de Ciencia Política, Instituto de Asunto públicos, Universidad de Chile, Santiago de Chile, Octubre, 2004. URL: <<http://www.cienciapolitica.uchile.cl/3publicaciones/documentos/doc78.pdf>>. (Consultada el 10 de Febrero, 2009)

**48.- NAVARRETE YÁÑEZ, BERNARDO.** (On line) “El doble problema de la legitimidad de las Asociaciones de Administradoras de Pensiones (AFP’s)”. *Agenda Pública*. Edición año V Nº 9. Santiago de Chile, Agosto, 2006. URL:<<http://www.agendapublica.uchile.cl/n9/2.html>> (Consultada en 28 de Enero, 2009).

**49.- NAVARRETE YÁÑEZ, BERNARDO. MORALES QUIROGA, MAURICIO.** (On line) “El Sistema Previsional Chileno: Los alineamientos ideológicos”. *Estado, Gobierno, Gestión Pública. Revista Chilena de Administración Pública*. Santiago de Chile. URL:<<http://www.inap.uchile.cl/gobierno/pdfrevista/7/art2.pdf>> (Consultada el 5 de Febrero, 2009)

**50.- ORNÉLAS WALDECK.** (On line) “Reformas a la seguridad Social en Brasil”. *Revista CIESS*, Centro Interamericano de Seguridad Social. Ciudad de México,

México, Julio, 2001. URL: <<http://www.redsegsoc.org.uy/Br-Ornelas.PDF>>. (Consultado el 4 de Marzo, 2009).

**51.- PFEUTI, ELIZABETH.** (On line) “Migración europea hacia el Sistema Multipilar”. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP). Santiago, Chile. URL:<[http://www.fiap.cl/prontus\\_fiap/site/artic/20080701/pags/20080701205001.html](http://www.fiap.cl/prontus_fiap/site/artic/20080701/pags/20080701205001.html)>. (Consultada el 22 de diciembre, 2008).

**52.- RIESCO, MANUEL.** (On line) “La Reforma Previsional en Curso”. CENDA. Santiago de Chile, Abril, 2007. URL:<[http://74.125.47.132/search?q=cache:F2wcnMSr4z0J:www.fundacionpobreza.cl/descargar.php%3Fdir%3Dbiblioteca-archivos%26archivo%3Dreforma\\_previsional.doc+RIESCO,+MANUEL.+%E2%80%9C La+Reforma+Previsional+en+Curso%E2%80%9D&hl=es&ct=clnk&cd=2&gl=cl](http://74.125.47.132/search?q=cache:F2wcnMSr4z0J:www.fundacionpobreza.cl/descargar.php%3Fdir%3Dbiblioteca-archivos%26archivo%3Dreforma_previsional.doc+RIESCO,+MANUEL.+%E2%80%9C La+Reforma+Previsional+en+Curso%E2%80%9D&hl=es&ct=clnk&cd=2&gl=cl)>.. (Consultada el 25 de Enero, 2009).

**53.- RUIZ MORENO, ÀNGEL GUILLERMO.** (On line) “El Derecho de la Seguridad Social Latinoamericano: ¿Función pública o eventual privatización?”. *Scientific International Journal*. Vol.3, Nº 1, Puerto Rico, Enero-Abril 2006. URL:<<http://www.nperci.org/SIJ%20Vol.%203%20No.%201.pdf>>. (Consultada el 1 de Diciembre, 2008).

**54.- SCHUTHESS, WALTER.** (On line) “Enfoques latinoamericanos y europeos”. América latina- una visión general”. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 54, Cap. IV. Madrid, España. 2004. URL: <<http://vlex.com/vid/latinoamerica-realidades-expectativas-ideas-255878>>. (Consultada 15 de Diciembre, 2008).

**55.- SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** (On line). “El Sistema Chileno de Pensiones” (SAFP). Noviembre, 2002. URL:<[http://www.safp.cl/573/articles-3721\\_capitulo2.pdf](http://www.safp.cl/573/articles-3721_capitulo2.pdf)>. (Consultado el 13 de Marzo, 2009).

**56.- SUPERINTENDENCIA DE AFP.** (On line) “Comunicado de Prensa”. 10 de Abril de 2006, Santiago de Chile. (Consultada el 5 de Febrero del 2009) [http://www.spensiones.cl/573/articles-3437\\_comunicado.pdf](http://www.spensiones.cl/573/articles-3437_comunicado.pdf)

**57.- TORTUERO PLAZA, JOSÉ L. -OLIMPIA DEL ÁGUILA CAZORLA.** (On line) “Los Sistemas de Pensiones en Europa y Latinoamérica: realidades, expectativas e ideas para un debate”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Número 54. España, Noviembre, 2004. URL:<<http://premium.vlex.com/doctrina/Revista-Ministerio-Trabajo-Asuntos-Sociales/Los-sistemas-pensiones-Europa-Latinoamerica-realidades-expectativas-e-ideas-debate/2100-255878,01.html>>. (Consultada el 25 de Octubre, 2008).

**58.- TOSTES VIEIRA, MARTA.** (On line) “Reporte Regional sobre Seguridad Social en los Países Andinos”. Perú: Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), 2003. URL:



<[http://www.observatoriosindical.org/doc/seguridad\\_social\\_andinos.pdf](http://www.observatoriosindical.org/doc/seguridad_social_andinos.pdf)>. (Consultado el 5 de Enero, 2009).

**59.- URCULLO COSSIO, LUIS GONZALO.** (On line) “La reforma previsional boliviana y el caso del incentivo al traspaso”. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Universidad de Chile. Santiago de Chile, Octubre 1997. URL: <[www.dii.uchile.cl/~webmgpp/estudiosCaso/CASO14.pdf](http://www.dii.uchile.cl/~webmgpp/estudiosCaso/CASO14.pdf)>. (Consultado 21 de Noviembre, 2008).

**60.- VALDÉS PRIETO, SALVADOR.** (On Line). “Reforma Previsional: Salvador Valdés describe seis falencias del pilar solidario”. Centro de Estudios Públicos (CEP). Santiago de Chile, 2008. URL: <[http://www.cepchile.cl/dms/lang\\_1/doc\\_3858.html](http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/doc_3858.html)>. (Consultado el 2 de Marzo, 2009).

**61.- VV.AA.** (On line) “La Capitalización Individual en los Sistemas previsionales de América Latina”. Ciudad de México D.F.: Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones, 2003. URL: <[http://www.supen.fi.cr/aplicaciones/PublicacionesNueva.nsf/4d63db2fa680e7b306256cad00622c95/c858f11dcd87b5a506256f6a0054b011/\\$FILE/VERSION%20FINAL%20LIBRO%20AIOS.pdf](http://www.supen.fi.cr/aplicaciones/PublicacionesNueva.nsf/4d63db2fa680e7b306256cad00622c95/c858f11dcd87b5a506256f6a0054b011/$FILE/VERSION%20FINAL%20LIBRO%20AIOS.pdf)>. (Consultado el 5 de Enero, 2009).

## **DOCUMENTOS ON LINE SIN AUTOR DEFINIDO**

1.- “Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), República Argentina”. URL:<[http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub\\_pbu-pc-pap.htm](http://www.anses.gov.ar/p-comome/reparto/jub_pbu-pc-pap.htm)>. Consultada el 5 de Febrero, 2009)

2.- “El Salitre y la Cuestión Social”. (On line). *Escritos de Nuestra Historia*. URL:<[http://www.educarchile.cl/web\\_wizzard/visualiza.asp?id\\_proyecto=2&id\\_pagina=223](http://www.educarchile.cl/web_wizzard/visualiza.asp?id_proyecto=2&id_pagina=223)>. (Consultado el 13 de Marzo, 2009)

3.- “Asignación Familiar”. Biblioteca del Congreso Nacional – BCN. URL: <<http://www.bcn.cl/guias/asignacion-familiar>>. (Consultada el 18 de Marzo, 2009).

4.- “El Sistema Chileno de Pensiones”. Bogotá, D.C., Colombia. URL:<<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/casochileno.htm>>. (Consultada el 15 de Diciembre, 2008)

5.- “Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo y previsión Social”. URL:<[http://www.subprevisionesocial.cl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17&Itemid=5](http://www.subprevisionesocial.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=5)>. (Consultada 25 de Marzo, 2009).

6.- Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo, (CENDA). (On line) “CENDA cuestiona Reforma Previsional en Chile”. 11 de Enero, 2008. Santiago, Chile. URL:<<http://www.entodaslasesquinas.org/?p=253>>. (Consultada 20 de Enero, 2009).

7.- Crónica Digital. (On line) "Los Principales Aspectos del Proyecto de Reforma Previsional". 15 de Diciembre, 2008. Santiago, Chile. URL:<  
<http://www.cronicadigital.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=6420>>  
(Consultada el 18 de Enero, 2009).

8.- *El Bonsai de la Información*. "Bolivia: Reforma de Pensiones enciende el debate". (On line). 31 de Julio. Bolivia, 2008. URL:  
<<http://bonsaidelainformacion.wordpress.com/2008/07/31/bolivia-reforma-de-pensiones-enciende-el-debate/>>, (Consultado el 4 de Marzo, 2009).

9.- Figueroa C, Andrés. (On line) "Chile: La Reforma Previsional; nueva estafa contra el pueblo trabajador". Polo de Trabajadores por el Socialismo. *CCTT Colectivo de Trabajadores*. Publicado el 10 de Enero, 2009. URL:<<http://www.cctt.cl/nuevo/?q=node/405>>. (Consultada el 15 de Enero, 2009).

10.- Guerrero, Manuel. Sotomonte, Andrés. (On line) "El sector pensiones en Colombia". URL:<<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/pensionescolombi-a-1.htm>> (Consultado 28 de Noviembre de 2008).

## **LEYES**

1.- Ley Nº 20.255 Reforma Previsional.

2.- Ley Nº 26.222 sobre Trabajo y previsión Social. Jubilaciones y Pensiones. Sistema Integrado. Reforma. Argentina. (On Line). URL:<  
<http://www.estudiocasto.com.ar/circulares/2007/Ley%2026222.pdf>>. (Consultada el 14 de Diciembre, 2008).

3.- Ley Nº 26.425 sobre Régimen Previsional público. Unificación. (On Line). URL:<  
[http://www.foroabogadossanjuan.org.ar/Leyes\\_Nacionales/26425.php](http://www.foroabogadossanjuan.org.ar/Leyes_Nacionales/26425.php)>. (Consultada el 14 de Diciembre, 2008).

4.- Ley Nº 24.241 sobre Institución del sistema Integrado de Pensiones y Jubilaciones. (On Line). URL:<  
[http://www.bcn.cl/carpeta\\_temas/temas\\_portada.2005-10-27.1690064663/pdf/Ley%2024241-Argentina.pdf](http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-27.1690064663/pdf/Ley%2024241-Argentina.pdf)>. (Consultada el 14 de Diciembre, 2008).

5.- Ley Nº 1732 de Pensiones (On Line). URL:<  
<http://www.spvs.gov.bo/NR/rdonlyres/E9505981-B15A-46BF-8FB2-A7ECDCE962A1/1303/Ley1732dePensiones.pdf>>. (Consultada el 15 de diciembre, 2008).

6.- Ley Nº 100 de 1993. (On line). URL:<  
<http://www.comfenalcoantioquia.com/Portals/37/PDF/Leyes/100.pdf>>. (Consultada el 20 de Diciembre, 2008).