



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO

EL ACCESO A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA INCIDENCIA DE LA EDAD.

Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

CARLA DENISSE ARANEDA CONDEZA

Profesor guía: Héctor Humeres Noguera

Santiago, Chile 2016.

ÍNDICE

RESUMEN.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
MARCO METODOLÓGICO.....	12
Problema de investigación.....	12
Objetivos.....	13
I.- Objetivos generales.....	13
II.- Objetivos específicos.	13
Definición de la investigación.	14
I.- Tipo de investigación.	14
MARCO TEÓRICO:	15
CAPÍTULO I: Seguridad social.	15
1. Orígenes de la seguridad social.	15
1.1. Roma clásica y post clásica.	15
1.2. Edad media.	17
1.3. Siglo XIX.	17
1.3.1 Primer sistema de seguridad social.	18
1.4. Actualidad.	19
2. Fin u objetivo de la seguridad social.	22
2.1. Objeto de la Seguridad Social.	22
2.1.1. Objetivo según la OIT.	23
2.1.2. Fundamento.....	24

2.2. Concepto.....	25
3.- Contingencias sociales.....	26
3.1. Concepto.	26
3.2. Clasificación de Aznar.....	27
4. Modelos históricos de la seguridad social.	27
4.1 Modelos históricos de organización.	27
4.1.1 Modelo continental o profesional.....	27
4.1.2 Modelo Universal o Atlántico.	28
4.2. Modelos de financiamiento.....	28
4.2.1.- Sistema de reparto.....	29
4.2.2.- Sistema de capitalización individual.....	29
4.2.3.- Sistema de capitalización individual más aporte del Estado.....	29
5. Principios de la Seguridad Social.....	30
5.1. Principio del diálogo social.....	30
5.2. Universalidad.....	30
5.3. Uniformidad.....	31
5.4. Solidaridad.....	31
5.5. Igualdad.	31
5.6. Integridad y suficiencia.....	31
6. La Seguridad Social en Chile. Evolución.....	32
6.1. Beneficencia y asistencia social.	32
6.2. Seguros sociales.....	32
6.3. Desarrollo a un sistema uniforme e integral.....	34

6.4. Nuevo sistema de pensiones.....	35
6.4.1. Sistema de salud.....	36
6.4.2. Sistema de desempleo.....	37
6.5. Fundamento del sistema de Seguridad social en Chile.	37
CAPÍTULO II: Prestaciones Familiares.	38
1.- Sistema único de Prestaciones Familiares.....	38
1.1. Beneficios del sistema.....	39
1.2. Criterios para otorgar la asignación.....	40
1.3. Uso del criterio de la edad.....	42
1.4. Legislación paralela.....	42
1.5. Conclusión.....	44
2.- Caja de Compensación de Asignación Familiar.....	46
3.- Subsidio único familiar.....	46
4.- Incidencia de la edad.....	48
5. Conclusiones.....	51
CAPÍTULO III: Sistema de Salud.	53
1. Estructura.	53
2. Sistema.	53
2.1. Estatal.....	54
2.1.1. Calidad de afiliado y beneficiario.....	54
2.1.2. Licencias médicas.....	55
2.1.3. Maternidad.	56
2.1.4. Situación de pensionados.....	58

2.2. Privado.	58
3. Criterio de edad.	59
4. Conclusiones.	61
CAPÍTULO IV: Sistema de pensiones.	63
1. Antiguo sistema de pensiones.....	63
1.1. Cobertura.	63
1.1.1. CANAEMPU.....	63
1.1.2. EMPART.....	64
1.1.3. SERSESO.....	65
2. Actual sistema de capitalización individual.....	65
2.1. Sistema de pensiones.....	65
2.2. Pilar contributivo.....	68
2.2.1. Cobertura.....	68
2.2.1.1 Situación especial de la mujer y jóvenes.....	69
2.2.2. Afiliación.....	70
2.2.2.1. Libertad de elección.....	70
2.2.3. Prestaciones.....	70
2.2.3.1. Pensión de vejez.....	71
2.2.3.2. Pensión de invalidez.....	72
2.2.3.3 Pensión por sobrevivencia.	72
2.2.4. Financiamiento.....	73
2.3. Pilar Voluntario.....	74
2.3.1. Cobertura.....	75

2.3.2. Instrumentos de ahorro Voluntario.....	75
2.3.2.1. Depósitos convenidos.	75
2.3.2.2. Ahorro previsional voluntario.	76
2.3.2.3. Ahorro previsional voluntario colectivo.....	76
2.3.2.4. Cuenta de ahorro voluntario.....	77
2.3.3. Cotizaciones voluntarias.....	77
2.4. Pilar Solidario.....	77
2.4.1. Estructura.....	78
2.4.2. Cobertura según prestación.....	78
2.4.2.1. Pensión básica solidaria de vejez.....	78
2.4.2.2. Pensión básica solidaria de invalidez.....	79
2.4.2.3. Aporte previsional solidario de vejez e invalidez.	79
2.4.2.4. Asignación por muerte.....	79
2.4.3. Extinción y suspensión de prestaciones.....	80
3. Edad como criterio.....	80
4. Conclusiones.....	82
CAPÍTULO V: Régimen especial de pensiones de Uniformados.	84
1. Estructura.....	84
2. CAPREDENA.....	84
2.1. Cobertura y requisitos.....	85
2.2. Prestaciones.....	85
2.3. Financiamiento.....	86
3. DIPRECA.....	86

3.1. Cobertura y requisitos.....	86
3.2. Prestaciones.....	86
3.3. Financiamiento.....	87
4. Conclusiones.....	87
CAPÍTULO VI: Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	88
1. Contingencia social.....	88
2. Accidentes y enfermedades comunes.....	89
3. Accidentes y enfermedad laborales.....	90
3.1. Contingencias.....	90
3.2. Prestaciones.....	90
3.2.1. Prestaciones médicas.....	90
3.2.2. Prestaciones por incapacidad temporal.....	90
3.2.3. Prestaciones por invalidez.....	91
3.2.4. Prestaciones por supervivencia.....	91
3.2.5. Cese de prestación.....	93
3.3. Uso del criterio de edad.....	93
4. Conclusiones.	94
CAPÍTULO VII: Seguro de desempleo.	95
1.- Contingencia social.....	95
2.- Seguro de desempleo.	96
2.1. Cobertura.....	97
2.2. Prestaciones financiadas con cargo a la cuenta individual por cesantía.....	97

2.3. Prestaciones financiadas con cargo al fondo solidario por cesantía.....	98
3.- Subsidio de cesantía.....	98
3.1. Cobertura.....	99
4.- Conclusiones.....	99
4.1. Conclusión en relación con el sistema de pensiones.....	100
CONCLUSIONES.	101
1.- Uso del criterio de edad en la Seguridad Social.....	101
2. Conclusiones.	106
3.- Propuestas.....	111
3.1.- Protección de estudiantes.....	111
3.1.1.- Propuesta concreta.	112
3.2.- Tiempo de retiro o jubilación.....	114
3.2.1.-Equidad de género.....	116
3.3.- Propuesta concreta.	116
Bibliografía.	117

Resumen.

Dentro de una sociedad se identifican puntos de reconocimiento o encuentro, como la idiosincrasia, cultura, rasgos, origen, entre otros, una realidad que debe reflejar el derecho por medio de todas sus fuentes, y además debe adecuarse a los cambios de la sociedad misma, en conjunto con las necesidades de esta.

La seguridad social como régimen viene a satisfacer o paliar las contingencias de la sociedad, refiriéndose a las necesidades que normalmente afectaran de una forma cierta e indeterminada en el tiempo a todos los integrantes de la sociedad, es por ello que se crean estructuras que pueden prever estas situaciones, como es la vejez, la enfermedad, los accidentes entre otros aspectos de la vida.

Estudiando los orígenes de la seguridad social se advierten sus fines, los que son inmutables en el tiempo, pero que se concretizan de forma diferente con el avance o cambios de la sociedad, lo que ante una ley que no cambia, que no se adecua a los nuevos cambios, termina transformándose en una regulación insuficiente y contradictoria con sus propios principios.

En el ordenamiento jurídico de Chile uno de los criterios usados para determinar el acceso a las prestaciones de seguridad social es la edad de los beneficiarios. Mediante un análisis de las distintas áreas de la materia, se puede determinar el grado de incidencia de este factor, y si este en la forma que está regulado actualmente, perjudica o favorece a los beneficiarios. Por último identificar si de acuerdo al dinamismo de la sociedad y del derecho mismo, la regulación de la seguridad social desde el punto de vista del factor de la edad es suficiente para satisfacer las necesidades o contingencias sociales que se pretende paliar.

Introducción.

Mediante el desarrollo de esta investigación se pretende dilucidar los efectos o consecuencias en el acceso a las prestaciones de Seguridad Social, desde el punto de vista de la incidencia de la edad de los beneficiarios, realizando un análisis de este factor, y como se materializa en cada uno de los sistemas o áreas de la seguridad social.

Con ello se pretende realizar un análisis de los efectos que es dable observar en la legislación en materia de prestaciones de Seguridad Social, bajo el enfoque del factor de la edad.

De manera ejemplar, es posible realizar una observación de temas de la edad de jubilación, que en la actualidad se critica primero en razón de que existen dos edades de jubilación diferenciadas por sexo, como asimismo la edad misma de jubilación en atención a la tasa de expectativas de vida que existe actualmente, la que en promedio se extiende sobre los 84 años para las mujeres y sobre 82 para los hombres, mientras que la edad de jubilación se mantiene con el mismo criterio con el que se creó este sistema originalmente (65-60 años).

Es evidente que el contexto social, laboral y demográfico ha variado considerablemente, lo que será parte de las observaciones y análisis.

Otro tema relacionado es la libertad de elección que existe dentro del sistema de pensiones, que se expresa en poder elegir una AFP y además el fondo de inversión, situaciones ambas en las que influye fuertemente el factor edad de los afiliados y que afecta fuertemente sus alternativas de elección.

De igual forma el criterio para determinar quienes detentan la calidad de beneficiarios en el sistema de salud es en base a la edad, criterio que se mantiene sin modificaciones.

Estos solo son ejemplos de la incidencia que tiene el factor de la edad, dado lo cual se propone analizar qué tan determinante es este factor y además vislumbrar los

problemas que este suscita, para finalmente terminar con una propuesta de modificación legal o reglamentaria, en atención a las condiciones demográficas, sociales y laborales que actualmente existen, más otras variables que sean determinantes o influyentes en la materia según lo que sea dable verificar a través de este trabajo de investigación.

Para ello se propone un marco metodológico en el que se identifican los objetivos generales y específicos, en seguida de establecer el tipo de investigación que se realizará.

Y finalmente desarrollar a través de un marco teórico los temas contemplados, para terminar haciendo observaciones y conclusiones desde el enfoque particular que se busca por medio de esta investigación: la edad.

Marco metodológico.

Problema de investigación.

La problemática o cuestión que se trata de aclarar es el nivel de influencia o repercusión de la edad de un afiliado o beneficiario en relación al acceso a prestaciones de seguridad social.

En particular es identificar la seguridad social bajo este único criterio, pasando por el sistema de pensiones, seguro de desempleo, sistema de salud, sistema de prestaciones familia y estatuto especial de la ley 16.744.

Y lograr determinar si en cada uno de estos sistemas la edad como criterio es el más idóneo para discernir, por ejemplo, el momento en que un trabajador puede o debe jubilarse, o en general el tipo de prestaciones que recibe de parte de un determinado sistema, o si existe otra norma que puede determinar de mejor forma estas prestaciones.

Además de evaluar si las edades que observan los distintos cuerpos legales en la materia se condicen con el contexto social, laboral y demográfico que actualmente existe. En otras palabras analizar si estos criterios hoy en día son suficientes y responden a las necesidades que actualmente existen, para lo cual también se deben analizar proyectos e investigaciones en la materia que se han realizado, como es la Comisión asesora presidencial sobre el sistema de pensiones de 2015.

En particular establecer como el contexto histórico y demográfico en que surgen estas normas, además de determinar el fin de estas no se condice con la actualidad.

Determinar además si existe falta de coherencia entre la regulación de seguridad social y otros cuerpos legales que regulan las mismas situaciones pero desde otra área del derecho.

Objetivos.

I.- Objetivos generales.

Describir la seguridad social desde el factor de la edad del beneficiario, en particular el nivel de influencia que tiene en las prestaciones que se otorgan, y determinar si obedecen a la realidad demográfica, histórica y social actual.

II.- Objetivos específicos.

En particular se busca determinar cuánto influye la edad en la seguridad social, desde el punto de vista de las libertades de los beneficiarios o afiliados, en relación al acceso de prestaciones de estos.

La coherencia con otras áreas del derecho que regulan las mismas situaciones, con distintas consecuencias.

Determinar el fin u objetivo de las diferentes leyes en la materia e identificar si ese fin u objetivo se satisface hoy en día tomando en cuenta el cambio demográfico, laboral, legal y social.

En específico establecer si el criterio de la edad es el más idóneo para distinguir o discriminar en el acceso a prestaciones de seguridad social, por ejemplo para determinar el momento de jubilación, o en caso del sistema de salud en relación a la calidad de beneficiario.

Mediante este análisis se busca lograr una propuesta de modificación legal, que atienda de mejor manera las necesidades y fines actuales de la legislación.

Para ello el plan de investigación que se desarrolla toma los siguientes cinco puntos:

1.- En una primera etapa se propone hacer un análisis del contexto histórico de las normas en cuestión, todo ello en búsqueda del real fin que se persigue con estas normas.

2.- Hacer un análisis en que se compare la situación demográfica en el momento en que se dictan estas normas, más otras variantes sociales como el acceso al estudio superior en cantidad y duración, y la situación que actualmente existe.

3.- Realizar un análisis de la armonía o contradicción que existe entre las diferentes leyes de la seguridad social, referidas a la edad de las personas.

4.- Evaluar el uso del criterio de edad, si este perjudica o favorece a los beneficiarios del sistema.

5.- Obtener una o más propuestas de modificación sobre cómo se representa la situación en Seguridad Social dependiendo de la edad de las personas.

Definición de la investigación.

I.- Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se seguirá es del tipo descriptiva, en particular de la especie de estudios de interrelaciones, de correlación.

Es un tipo de investigación descriptiva ya que se busca analizar en base a la realidad legal de un sistema jurídico, con pretensiones de obtener una interpretación correcta.

Con la finalidad de identificar si las variables que se observan, esto es el contexto demográfico, histórico y el criterio de la edad usado en el sistema de seguridad social¹ se encuentran en una correlación positiva o negativa, y los efectos o incidencia de ello en el acceso a prestaciones de seguridad social.

¹ Se hace referencia a la normativa que regula desde la óptica de la edad los aspectos de la seguridad social, como variable, porque el derecho es variable o dinámico, por esencia, para acomodarse de mejor forma a las distintas realidades sociales que evolucionan constantemente. Distinto es que en algunas materias se observe una carencia de actualización, reformas o modificaciones legales, generando finalmente que la realidad supere la legislación existente.

“Esto es así porque, además, el derecho, como observó Von Jhering, existe en función de la sociedad, y no la sociedad en función del derecho (“das Rech ist der Gesellschaft, nicht die gesellschaft des

MARCO TEÓRICO.

CAPÍTULO I: Seguridad social.

1. Orígenes de la seguridad social.

Si bien la idea de la seguridad social propiamente es una creación que se observa a principios del siglo XX, cabe precisar que tiene sus primeros vestigios en la historia de roma, junto con la creación del primer sistema de ius, en esa época el sistema de normas más completo que se conocía, como una ciencia creadora, que termino influyendo de manera importante en todos los ordenamientos jurídicos que siguen una tradición jurídica de derecho civil, como es el caso de Francia, Alemania, Italia, suiza, argentina, Brasil, Chile, entre otros.²

Una tradición jurídica de larga data, ya que sienta sus orígenes en el año 450 a.C., época de dictación de la las XII tablas en la Roma arcaica. De ahí su relevancia, por ello analizar los antecedentes de la seguridad social en el derecho romano permite determinar sus orígenes.

1.1. Roma clásica y post clásica.

Los primeros antecedentes de estructuras que persiguieran fines como prever las contingencias de vejez, enfermedad y muerte, se encuentran en las institutas de gajo, el primer libro que en la Roma imperial se incorporaría en el corpus iuris civilis de Justiniano, bajo la edición del jurista Triboniano.

En las Institutas de gajo se explica a través de la institución de corporación o asociaciones la existencia de las llamadas Collegia o colegios, que reunían ciertas áreas del trabajo para ayudarse o auxiliarse entre ellos.

Rechts wegen da"). El derecho es un nivel de la realidad social." Eros Grau. (2007). *"Interpretación y aplicación del derecho"*. Madrid: Dykinson. 108 p.

² Ideas obtenidas de Merryman, Jhon H. (1971). *"Sistemas legales en América Latina y Europa"*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 16- 21.

Una situación bastante excepcional y de derecho privado, para lo que en esa época se podía entender por tal.

Así se establece en las institutas de Gayo, 3 ed. Prov. D 341 pr., que “No se concede a cualquiera el poder constituir una sociedad, un colegio u otra corporación semejante, porque esto se halla regulado por leyes, senado-consultos y constituciones imperiales. En muy pocos casos se han permitido tales corporaciones; por ejemplo, se permitió formar corporación a los socios arrendatarios de la recaudación de las contribuciones públicas o de las minas oro o plata o de las salinas. También existieron en roma ciertos colegios, cuya corporación fue confirmada por el senadoconsultos y constituciones imperiales, como el de los panaderos y otros varios, y de los navieros que también existen en provincias.”³

Así se reconoce una estructura en particular que tenía fines previsionales, esto es el collegia Tenuirom, o asociaciones de pobres⁴, cada una se regía con su propio estatuto, ya sea con finalidades funerarias, de enfermedad y en algunos casos incluso la vejez.

Contaban con un sistema contributivo⁵, de carácter mensual, el que administraba un fondo de naturaleza común propio, reconociéndose como un cuerpo independiente de sus socios o participantes⁶.

Con posterioridad bajo las leyes de Cesar y Augusto, se crean leyes que limitan la creación de estas instituciones por medio de una ley julia, por lo que caen en decadencia estas instituciones, y con posterioridad con la vulgarización del derecho romano, surgen otras estructuras llamadas diaconías, “que fueron

³ García M. (2003). “*Derecho Privado Romano*”. Madrid: Ediciones Académicas, S.A. Pp. 211, & 74.

⁴ Importante es advertir que en la roma antigua el concepto de pobreza difiere del actual y dice relación con las castas que se dedican al rubro del comercio y extracción directa de materia prima, no estando en este nivel los soldados, letrados, sacerdotes y aquellos que eran parte de las familias imperiales. Por tanto estos colegios en realidad estaban enfocados a los grupos de trabajadores en general.

⁵ Marciano, ins. D 47. 22.1 pr.: “está permitido a la gente humilde el aportar cotizaciones mensuales con tal de que no se reúnan más de una vez al mes, a fin de que con tal pretexto una asociación ilícita.”

⁶ Gayo (D.3.4.1.1.) considere a estos colegios como un cuerpo independiente (corpus).

sociedades fundadas por los primeros cristianos para la práctica de la caridad cristiana.”⁷.

1.2. Edad media.

En esta época la preocupación por las contingencias, ya sea de vejez, enfermedad o muerte, se hace mucho más patente, y se crean una serie de instituciones para lograr paliar estos inevitables males que afectaban a todo trabajador, entendiendo que esto finalmente tiene efectos en toda la población.

En un primer momento se pasa del modelo de la caridad a la asistencia social, por medio de los monasterios, esto es corporaciones que buscaban dar una solución con una cobertura limitada a sus miembros y con un autofinanciamiento.

En el siglo XVI surgen las hermandades de socorro, que son los antecedentes más directos de las mutualidades o sociedades de socorros mutuos, con el objeto de proteger a la parte más desvalida de la sociedad, desde la lógica del seguro.

Finalmente las llamadas cofradías tomaron un rol mucho más cercano a lo que hoy se entiende por seguridad social, ya que tienen finalidades de socorro en caso de enfermedad y muerte.

Entre otras instituciones en el siglo XVIII surgen los montes de piedad o montepíos que apuntaban a la supervivencia y protección de viudas y huérfanos, en particular en el servicio militar.⁸

1.3. Siglo XIX.

A principios de esta época surge la llamada cuestión social, a propósito del descontento social masivo, en materias políticas, sociales, y en particular en el área laboral, en que se observa una desregulación, que se suple con el abuso del más

⁷ Humeres, H. (2005). “*Derecho del trabajo y de la seguridad social.*” Tomo III. derecho de la seguridad social. Santiago- Chile: Editorial jurídica de Chile. Pp. 14.

⁸ Ideas obtenidas de Humeres, H. (2005). “*Derecho del trabajo...* Ob. Cit. Pp. 14.

fuerte frente al débil, el derecho y las estructuras políticas eran indiferentes a las particularidades de esta especial relación laboral, la que en ningún caso es equiparable a una relación civil entre privados, completamente simétrica.

Además de este vacío de instituciones, empiezan a desaparecer las corporaciones que de cierta forma lograban paliar algunas de las contingencias sociales.

Así en el siglo XIX se observan diferentes formas de enfrentar el tema de la protección social.

“Ello conduce a la reacción del Estado a través de normas de derecho social, el derecho del Trabajo y la seguridad social, surgiendo las primeras leyes en esta materia.”⁹

En particular la seguridad social tiene cabida legal a partir de fines del siglo XIX y en Chile a principios del siglo XX.

1.3.1 Primer sistema de seguridad social.

Como respuesta a la presión de ciertos sectores sociales, Otto von Bismarck crea un sistema de carácter obligatorio bajo la lógica de seguro, este programa se crea en base a la dictación de distintas leyes, entre 1833 y 1889, sobre un seguro de enfermedad, accidentes del trabajo, invalidez y vejez.

“El sistema alemán influyo en algunos países a fines de siglo XIX y principios del XX como Hungría, Noruega, España y Francia.”¹⁰

Este sistema además se establece una edad de jubilación uniforme para todos los trabajadores, por primera vez, esto es el cumplimiento de 65 años de edad, época en la que el trabajador podía optar por dejar de trabajar y sobrevivir

⁹ Cifuentes H., Arellano P. & Walker F. (2013). “*Seguridad social. Parte general y pensiones.*” Santiago, Chile: Librotecnia. pp.25

¹⁰ *Ibíd.* pp. 27.

cómodamente por medio de las prestaciones que otorga el seguro de vejez creado en 1889.

Pero es fácil concluir de la historia que en esta época el criterio de la edad usado demostraba que la solución que se buscaba dar al tema de la seguridad social, era solo aparente en el aspecto de la vejez, ya que en esta época la tasa de esperanza de vida de un prusiano/a era de 45 años, por lo que demográficamente era poco probable al menos, que los trabajadores alcanzaran a percibir realmente esta prestación.

La solución aparente que crea el canciller alemán, respondía a la inmediata necesidad de quienes detentaban el poder político en la época de calmar y apagar el efervescente clamor popular por una mejora de trato social, en particular lo que se refiere a las condiciones de vida del trabajador y las expectativas de este.

Pero el criterio de la edad junto con este primer sistema de ahorro común, al cual se puede conocer como un sistema de reparto, trascendió en el espacio y en el tiempo.

1.4. Actualidad.

Post primera guerra mundial, surge el tratado de Versalles de 1919, que establece entre sus disposiciones reglas sobre la seguridad social y en particular crea la organización internacional del trabajo.

Esta organización (en adelante OIT) es una importante propulsora de los derechos de la seguridad social, incentivando a todos los países a una uniformidad al menos en los fines y prestaciones a otorgar a los trabajadores.

Con posterioridad en medio de la segunda guerra mundial, el Estado de gran Bretaña "...encomendó a una comisión, presidida por el actuario William Beveridge¹¹,

¹¹ "William Beveridge había nacido en 1879, dirigiendo en Inglaterra los servicios de seguro de desempleo y dirigiendo durante 20 años (1917-1937) la importante London School of Economics. Se trata por tanto de un académico pero a la vez de un hombre con una visión política muy importante." (Cifuentes H., Arellano P. & Walker F. (2013). "Seguridad social. ... Pp. 28).

el estudio y la formulación de recomendaciones para una reforma del sistema de seguros sociales vigente a esa fecha, relacionado especialmente con el tema del desempleo, el que creía sobrevendría una vez finalizado dicho conflicto bélico.”¹².

El primer informe de Beveridge se finaliza en 1942, y el Gobierno Británico, con algunas modificaciones lo implementa bajo 6 leyes.

-Ley de 15 de junio de 1945, sobre subsidios familiares.

-Ley de 26 de junio de 1946, sobre accidentes del trabajo.

-Ley de 1° de agosto de 1946, sobre seguros sociales.

-Ley de 6 de noviembre de 1946, sobre servicio nacional de salud.

-Ley de 13 de mayo de 1948, sobre unificación de los servicios de asistencia y previsión social.

-Ley de 5 de julio de 1948, sobre seguros de accidentes del trabajo, servicio de salud y asistencia social.

Este informe plantea una triple problemática del sistema de la seguridad social, esto es primero el monto de las prestaciones que se asignan, que se sean suficientes para asegurar un determinado nivel y calidad de vida, segundo se encuentra el problema de la edad.

El problema de la edad se consideró de vital importancia ya que la vejez en sí es una de las contingencias que mayor cobertura requiere ya que es un hecho cierto y futuro para toda la población a diferencia de las demás prestaciones que se refieren a eventualidades, por lo demás el eje central de la seguridad social está enfocado en este punto.

Beveridge así estimo dos razones por las cuales este era un problema trascendental en aquel entonces, primero “la edad, como causa de incapacidad para ganar el sustento, en la etapa postrera de la vida, supera en importancia a todas las

¹² Humeres, H. (2005). “*Derecho del trabajo...* Ob. Cit.pp.15.

otras causas de incapacidad juntas.”¹³ En seguida se advierte que los cambios demográficos en la población, esto es el aumento paulatino de la tercera edad, en conjunto con una disminución gradual de la tasa de natalidad, suponen un problema a futuro del régimen de seguridad social.

Además se realiza una proyección de este cambio demográfico hacia futuro, una proyección que vislumbro acertadamente los problemas del sistema.

“El número de personas en edad de jubilación –65 años lo hombres y 60 las mujeres– se elevaba a comienzos de este siglo a 2 millones y un cuarto, aproximadamente, o sea, 1 por cada 17 personas del total de la población; en 1931 era de 4 millones y 1 cuarto, o sea, 1 por cada 10; en 1961, es decir, cuando haya transcurrido menos de veinte años, dicha cifra se elevará a más de 8 millones, o sea, 1 por cada 6, y así continuará aumentando sucesivamente.”¹⁴

La segunda razón para considerar la edad un problema fue el que la vejez podía o no ser causal de un empobrecimiento del individuo, ello en atención a que en esta época aún existen otras formas de enfrentar esta contingencia social como era la existencia de apoyos alternativos como la familia y comunidades sociales, así solo una parte de los individuos jubilados, realmente se encontraba bajo un brecha de pobreza en Gran Bretaña.

El tercer problema que se identificó es sobre el financiamiento del proyecto, el presupuesto que se dispone para materia de seguridad social.

Y en lo relevante de este punto, la cobertura se extiende a toda la población residente del país, clasificando a esta según sean empresarios, empleados, dueñas de casa, adultos que no tienen ingresos, niños hasta 16 años y ancianos sobre la edad de trabajo, esto es más de 65 en caso de los hombre y sobre 60 en el caso de mujeres.

¹³ Beveridge, W. (2008). *Informe Beveridge.* (Vicente Peris, trad.) México: CIESS. (Obra original publicada en 1942) Pp. 34.

¹⁴ *Ibíd.* Pp. 35.

2. Fin u objetivo de la seguridad social.

2.1. Objeto de la Seguridad Social

“...William Beveridge definió la seguridad social como el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación de conjunto de la sociedad en que vivan.”¹⁵

El concepto de la Seguridad Social se crea para satisfacer ciertas necesidades que experimenta la generalidad de la sociedad, y además estas necesidades tienen la particularidad de que impactan directamente en el disfrute de los individuos y que a la vez afectan la estabilidad económica y social.

De una manera más concreta se puede tomar en cuenta la definición del profesor Manuel Alonso Olea, esto es como “Conjunto integrado de medidas públicas de ordenación de un sistema de solidaridad para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando a la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de renta.”¹⁶ .

Así se genera un criterio de protección social que el Estado evalúa como un conjunto de contingencias que afectan a toda la población, con consecuencias importantes, con un carácter socialmente relevante, como la antesala a la publicación¹⁷ de necesidades públicas¹⁸.

¹⁵ Ibíd. 21 p.

¹⁶ Ibíd. Pp. 38.

¹⁷ Publicación: Es una declaración del legislador de que una determinada necesidad colectiva será satisfecha por la administración estatal.

¹⁸“...qué se entiende por necesidades públicas, materia que ya ha sido resuelta por el Tribunal Constitucional en la sentencia causa Rol 1295, con fecha 6 de octubre de 2009, en la que se da a entender en síntesis que es una necesidad pública por oposición a una colectiva, aquella que emana de un colectivo importante en número de la sociedad y Estado recoge y eleva, mediante la publicación, a una necesidad pública.” Carla Araneda C. (2016). *La necesidad de ver la*

Y así el Estado en su carácter protector asume una obligación, que en principio delego a los particulares, por medio de la caridad a las castas religiosas, después por la asistencia social, luego por estructuras de seguros autofinanciadas de seguros, para finalmente llegar a una idea mucho más amplia de seguridad social, que establece un sistema que aborda un conjunto de contingencias sociales desde la óptica de la vejez, enfermedad, salud, desempleo y muerte.

Con el Gobierno de Otto von Bismarck se advierte por primera vez que tocaba esta labor al menos regularla, al Estado, reconociendo las necesidades de la población como propias del gobierno y de interés legislativo.

Así en gran medida el gobierno de Gran Bretaña, con el informe Beveridge, se logra advertir que la seguridad social es una de las tantas prestaciones de las que se debe hacer cargo el Estado, de forma eficiente y dinámica de acuerdo a los problemas que las nuevas circunstancias sociales, demográficas y culturales exigen, así como los nuevos desafíos del sistema.

El objetivo de la seguridad social es proteger a todos los ciudadanos de las contingencias sociales, tener una concepción integral y uniforme en todas las áreas de la seguridad social y por último que el Estado asuma su rol en la regulación y administración del sistema en algunos casos.

En otras palabras su fin es el satisfacer una colectividad de necesidades sociales, que obedecen a contingencias inevitables o ineludibles para toda la población, para lo cual el Estado debe buscar una forma de satisfacción al menos con estándares mínimos.

2.1.1. Objetivo según la OIT.

Los objetivos de la seguridad social se encuentran previamente establecidos por la OIT,

administración de la justicia como servicio público. Congreso Estudiantil de Derecho de la Judicatura, VI, 5 p.

“los objetivos de la seguridad social:

-reducir la inseguridad de ingresos (que incluye el objetivo de erradicar la pobreza) y mejorar el acceso a los servicios de salud para todos con el fin de garantizar condiciones de trabajo y de vida decentes;

-reducir la desigualdad y la injusticia;

-establecer prestaciones adecuadas como un derecho reconocido; y a la vez;

- velar por que no haya discriminación basada en la nacionalidad, la pertenencia étnica o el género, y

-garantizar su viabilidad, eficiencia y sostenibilidad desde el punto de vista fiscal.”¹⁹

2.1.2. Fundamento.

El fundamento de la Seguridad Social se encuentra en la propia naturaleza del ser humano, esto es la dignidad de la que esta investido todo individuo, por el solo hecho de ser persona y lo que ello conlleva, esto es el derecho a vivir dignamente y por parte del Estado a garantizarlo, o en una lógica de Estado neoliberal al menos otorgar la libertad y opción de vivir dignamente. Dignidad que además tiene reconocimiento constitucional en el artículo 1 de la carta fundamental.

La seguridad social como derecho fundamental encuentra consagración en el artículo 19 número 18 de la Constitución Política de República.

Esto de manera más concreta se traduce en que las personas están sujetas a contingencias sociales que devienen en estados de necesidad que impiden vivir dignamente, y es precisamente en esta parte en que el Estado directa e indirectamente debe de intervenir.

¹⁹ OIT, “*Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa.*” Conferencia internacional del Trabajo, 100° reunión, informe IV, Sexto punto del orden del día, Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, Ginebra, 2011, Pp. 8.

2.2. Concepto.

OIT, 1991 “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”²⁰

Esta es la definición que la OIT entrega de la Seguridad social y con posterioridad esta es complementada en la conferencia sobre la *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*, en la que se complementa la definición anterior, esto es:

“El concepto de Seguridad Social que aquí se adopta abarca todas las medidas relacionadas con las prestaciones, en efectivo o especie, encaminadas a garantizar una protección en determinados casos, como por ejemplo:

-Falta de ingresos laborales (o ingresos laborales insuficientes) debido a enfermedad, discapacidad, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, vejez o muerte de un miembro de la familia;

- Falta de acceso o acceso a precios excesivos a la asistencia médica;

- Apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y adultos a cargo;

- pobreza generalizada y exclusión social.

Los sistemas de Seguridad Social pueden ser de carácter contributivo (seguro social) o de carácter no contributivo.”²¹

Con la última parte de la definición que entrega este organismo se concluye que no importa cuál es el sistema de financiamiento, sino el que se cumplan los

²⁰ OIT, administración de la seguridad social... ob. Cit. pp.9.

²¹ OIT, *Seguridad social para la justicia* recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, Ginebra, 2011, pp.9.

objetivos finales de otorgar prestaciones de seguridad social con la mayor cobertura posible.

A igual conclusión llega el profesor Pablo Arellano Ortiz, si bien el financiamiento es uno de los tres pies que sostienen el trípode de la seguridad social, de ello no se sigue que sea determinante en la “calidad” de la prestación que se otorga, esto es en relación a cubrir las contingencias sociales. De lo que se deja evidencia en el texto “Reto actual de las pensiones de vejez.”²².

3.- Contingencias sociales.

3.1. Concepto.

“Estos apuntan a los acontecimientos o eventualidades que el individuo debe afrontar, ya sea en el ámbito de su vida privada o respecto de la actividad laboral que desempeña y que le origina diferentes consecuencias (daños), las que generalmente implican una disminución de sus ingresos.”²³

Estas contingencias tiene tres caracteres principalmente, esto es que son individuales, personales y de naturaleza económica. Se entienden como personales, en cuanto por regla general afectan a la persona en sí misma y no a su patrimonio, solo indirectamente se ve afectado, pero bajo un concepto de ganancias que se dejan de percibir por afectar la fuente de ingresos.

²² “Si no hay un argumento que indique que un sistema es realmente mejor que el otro. Cómo se debe determinar cuál aplicar. Ambos tienen defectos y virtudes, u ambos pueden cumplir con el objetivo de entregar una cobertura de pensiones. (Arellano P. (2015). “*Reto actual de las pensiones de vejez. ¿Fin de las AFP? ¿Regreso a reparto?*.” Santiago: Librotecnia. Pp.73.)

²³ Centro de Estudiantes de trabajo social. (2012). “*Estado de necesidad o carencia*”. octubre 15, 2016, de Centro de estudiantes de trabajo social Sitio web: <https://cetsocial.files.wordpress.com/2012/09/seguridad-social-apuntes.pdf>

Además se reconoce una naturaleza económica, en la que la Seguridad social como sistema actúa de manera más directa, por medio de prestaciones económicas o de financiamiento.²⁴

3.2. Clasificación de Aznar.

“Las contingencias sociales se clasifican según la obra del maestro español Severino Aznar (1947) de la siguiente manera:

- a.) De origen patológico: La enfermedad, la invalidez y el accidente de trabajo.
- b.) De origen principalmente biológico: La maternidad, la vejez y la muerte.
- c.) De origen económico social: El paro forzoso y las excesivas cargas familiares.”²⁵

4. Modelos históricos de la seguridad social.

4.1. Modelos históricos de organización.

4.1.1. Modelo continental o profesional.

Esta es la estructura con que se crea la seguridad social como concepto, en el año 1881 en Prusia, creado por el canciller Otto Von Bismark, con el único fin, en este tiempo, de debilitar al partido socialista alemán, en el cual se contemplaba que la edad de jubilación era a los 65 años, dejando de lado la observación de que en este período la esperanza de vida de un prusiano promedio era solo de 45 años.

Se crea un sistema con seguros sociales independientes y con un ámbito de aplicación restringida, ya que solo se refería a los trabajadores de las industrias.

²⁴ Ideas obtenidas de Alonso M. & Tortuero, J. (2002). Instituciones... ob. Cit. Pp. 20- 21.

²⁵ Ana Mercedes Salcedo G. (2006). La seguridad social en la fuerza armada nacional. octubre 15, 2016, de Biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales. Sitio web: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006a/amsg/2e.htm>

Se entiende la seguridad social como un conjunto de seguros²⁶ para cubrir determinadas contingencias de un segmento de la población trabajadora, esto es de aquellos que laboraban en la empresa, identificándose además una relación directa entre las cotizaciones y prestaciones.

4.1.2. Modelo universal o atlántico.

Este sistema tiene su origen en Estados Unidos, nueva Zelanda y Reino Unido (1946), este tiene la especial particularidad de que se acerca mucho más a la idea de servicio público que a la de un seguro como es el caso del sistema original prusiano.

Y además esta cercanía conceptual a un servicio público implica que hay una real publicación de estas necesidades sociales y que el Estado de una forma mucho más cercana al monopolio se hace cargo de satisfacer al menos mínimamente estas contingencias.

El ámbito o cobertura de este modelo es más apropiado, ya que logra llegar a la generalidad de la población trabajadora.

Como es de suponer en un modelo que funciona como un servicio público, el financiamiento corre en mayor medida y casi de forma exclusiva por el Estado, la justificación de este gran desembolso por parte de las arcas fiscales es la búsqueda de prevenir y erradicar estados de necesidad generales que afectaran a la totalidad de la población.²⁷

4.2 Modelos de financiamiento.

²⁶ Se crean una serie de seguros, esto es: el seguro de accidentes del trabajo, segundo el seguro de enfermedad, tercer seguro de vejez, entre otros.

²⁷ Universidad de Navarra. (2008). "Seguridad Social I: Las prestaciones económicas". septiembre 11, 2016, de Universidad de Navarra. Sitio web: www.unav.es/ocw/sectorpublico/pdf/tema7.pdf

4.2.1.- Sistema de reparto.

“Los regímenes de reparto, en general, están estructurados para que los ingresos del período predefinido, financien los gastos por prestaciones y administración de ese mismo período más un fondo de “reserva para eventualidades”. ”²⁸

Además cabe precisar que la administración del fondo común en este sistema puede ser de carácter privado o estatal.

4.2.2.- Sistema de capitalización.

“Los regímenes de capitalización se aplican a prestaciones cuyo comportamiento es creciente en el tiempo hasta que su flujo se estabiliza relativamente y la tendencia de su población activa comienza a estar más asociada a factores demográficos. Esta característica del riesgo exige que no solamente se prevea el gasto periódico, sino que se vaya formando un “fondo de reserva o de responsabilidad actuarial” para cuando el flujo de gasto en prestaciones alcance niveles que superen los flujos de ingresos de cada período.”²⁹

Este sistema a su vez puede estructurarse bajo un único fondo de capitalización colectivo, o bien bajo múltiples cuentas individuales de capitalización, que se financien exclusivamente con los recursos aportados por el titular y la rentabilidad de lo que se va a acumulando.

4.2.3.- Sistema de capitalización individual más aporte del Estado.

Estructura atípica que contempla un sistema de capitalización individual, y que además cuenta con un segundo sistema con aporte directo desde el Estado para pagar ciertas prestaciones de seguridad social.

²⁸ Miranda, E. & Rodríguez E. (2003). Examen crítico del sistema de AFP. Mitos y realidades. Santiago: Editorial universitaria. Pp. 104.

²⁹ *Ibíd.* Pp. 104, 105.

Caso particular de este sistema se observa en Chile, esto se establece tras la dictación de la ley 20.255, de 2008, en que se crea el llamado “pilar solidario” del sistema de pensiones, en el que se pagan determinadas prestaciones del sistema que de otra manera se hace imposible financiar, de acuerdo a la forma en que se ha concebido el sistema de pensiones.

Una segunda instancia de aporte del Estado es la que enfrentan todos aquellos países que han cambiado de un sistema de reparto a uno de capitalización individual, en el cual el Estado debe subsidiar el cambio de sistema en los primeros años del cambio.³⁰

5. Principios de la Seguridad Social.³¹

5.1. Principio del diálogo social.

Este estándar apunta a que la creación de un sistema de seguridad social, tanto en su estructura y financiamiento es un tema de decisión que debe provenir de la sociedad en su conjunto, como una forma de legitimidad del mismo y además porque este debe acomodarse a las estructuras, sociales, demográficas y culturales de cada sociedad, por ello, no se puede prescindir de la existencia de un diálogo social cuando se hace referencia a la seguridad social.

5.2. Universalidad.

Este principio tiene dos sentidos, primero uno objetivo que hace referencia a que todas las contingencias sociales deben estar cubiertas y segundo uno subjetivo, que hace referencia a una cobertura total, de toda la sociedad a la cual va dirigida.

³⁰ En particular en Chile esto se realiza mediante el “bono de reconocimiento”.

³¹ Ideas obtenidas de: Fundación Sol. (2014). Presentación Fundación SOL para Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. enero 3, 2017, de Nomasaftp Sitio web: <http://www.nomasafp.cl/inicio/wp-content/uploads/2013/01/Sistema-de-Reparto-Fundaci%C3%B3n-Sol.pdf>

5.3. Uniformidad.

Todos los integrantes de la sociedad deben de recibir un trato en igualdad de condiciones, en otras palabras un mismo sistema con las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas.

5.4. Solidaridad.

“Se identifica a este principio, generalmente, con la redistribución de recursos, aspecto este último que se manifiesta en el antiguo sistema. La seguridad social en Chile, a través de prestaciones de montos uniformes- independientes de los aportes que efectuaran los trabajadores- o de transferencias entre beneficiarios, programas e instituciones”³²

Dice relación con el sistema de financiamiento, principio que “...existiría en la medida que se redistribuya el ingreso nacional.”³³ Esto a su vez puede entenderse en dos sentidos, primero en que todos los miembros de la sociedad participan aportando y segundo sentido como intergeneracional, esto es que una generación sostiene a otra y así sucesivamente.

5.5. Igualdad.

Principio básico que debe regir todo el ordenamiento jurídico, igualdad de trato e igualdad de condiciones, incluido en ello la equidad de género.

5.6. Integridad y suficiencia.

Dice relación con una completa cobertura de las prestaciones otorgadas. Por una parte la integridad se refiere a todos los ámbitos de la seguridad social en cuanto contingencias, y la suficiencia dice relación con que logren satisfacer de manera

³² CIEDESS. (2010). “*Modernización de la Seguridad Social en Chile.*” Chile: CIEDESS. Pp. 32.

³³ Humeres, H. (2005). “*Derecho del trabajo....* Ob. Cit, Pp. 35.

oportuna y real las necesidades que se pretende paliar, esto es las contingencias sociales.

6. La seguridad social en Chile, evolución.

6.1. Beneficencia y asistencia social.

La primera etapa empieza con la idea de beneficencia y asistencia social, la cual estuvo entregada principalmente a instituciones privadas, principalmente organizaciones cristianas, quienes tomaron un rol fuerte en este aspecto.

En materia de seguridad social las primeras intervenciones estatales en la materia se reconocen a principios del siglo XX, así las primeras leyes en la materia se dictaron entre 1916 y 1918, como es el caso de la ley 3.170 de 1916 sobre accidentes del trabajo, ley 3.318, de 1917, sobre salas cuna y ley 3.379 de 1918, que creo la Caja de Retiro y previsión social de Ferrocarriles del Estado.³⁴

6.2. Seguros sociales.

Luego en 1924 con las llamadas leyes sociales se pasa a una segunda etapa, la que se puede entender en razón de la lógica aplicada, esto es el esquema de seguros sociales, se dictan un conjunto de leyes de seguridad social. “El contenido de las leyes de previsión dictadas ese año 1924 estuvo inspirado en los criterios de leyes de Bismarck, es decir, se trata de formas de aseguramiento social de corte profesional para ciertas categorías de trabajadores, de la industria particularmente.”³⁵

En principio esta protección, que surge con la legislación de 1924³⁶, se limita solo al trabajador, luego se extiende a la familia. Este sistema se sostuvo

³⁴ Datos obtenidos de Cifuentes H., Arellano P. & Walker F. (2013). Seguridad social. ... ob. Cit. Pp. 189.

³⁵ *Ibíd.* Pp. 190.

³⁶ Estas leyes surgen bajo un contexto de agitación en el país, bajo el gobierno de Arturo Alessandri Palma, entre 1920 y 1924, algunas de las leyes que se dictaron en esta época fueron las leyes N°

financieramente por aportes de los trabajadores y sus empleadores, con posterioridad el Estado entra en este esquema de seguridad social aportando.

Un segundo hito relevante en esta época es la consagración como derecho fundamental del derecho de la seguridad social en la constitución de 1925 en su artículo 10, número 16.

“ART. 10. Asimismo, la Constitución asegura a todos los habitantes de la República:...

16º El derecho a la seguridad social.

El Estado adoptará todas las medidas que tiendan a la satisfacción de los derechos sociales, económicos y culturales necesarios para el libre desenvolvimiento de la personalidad y de la dignidad humana, para la protección integral de la colectividad y para propender a una equitativa redistribución de la renta nacional.

La ley deberá cubrir, especialmente, los riesgos de pérdida, suspensión o disminución involuntaria de la capacidad del trabajo individual, muerte del jefe de familia o de cesantía involuntaria, así como el derecho a la atención médica, preventiva, curativa y de rehabilitación en caso de accidente, enfermedad o maternidad y el derecho a prestaciones familiares a los jefes de hogares.

El Estado mantendrá un seguro social de accidentes para asegurar el riesgo profesional de los trabajadores.

Es deber del Estado velar por la salud pública y el bienestar higiénico del país. Deberá destinarse cada año una cantidad de dinero suficiente para mantener un servicio nacional de salud,...”³⁷

Además de reconocer este derecho como fundamental, se consagra el rol del Estado como un ente fiscalizador y en ocasiones proveedor. Este período se

4054, Seguro obrero obligatorio; n° 4.055, sobre accidentes del trabajo; N° 4.059 creó un régimen de retiro para trabajadores del sector privado. (Ideas obtenidas de CIEDESS. (2010). Modernización... Ob. Cit. Pp. 20)

³⁷ BCN. (1925). Constitución política de 1925. Octubre 27, 2016, de BCN Sitio web: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=241203&tipoVersion=0>

prolonga hasta 1950 aproximadamente, una etapa en que se observa mayor crecimiento en el sistema.

6.3. Desarrollo de un sistema uniforme e integral.

“En 1960, por especial encargo del presidente de la época, Jorge Alessandri Rodríguez, se constituye la Comisión de Estudios de la seguridad Social que, bajo la dirección de Jorge Prat Echaurren, procede a elaborar un diagnóstico de los diferentes regímenes e instituciones. El resultado de este, terminado en 1964, es concluyente al señalar que el sistema previsional a esas alturas estaba “condenado a desplomarse por injusto, por oligárquico, por discriminatorio y por ser ineficazmente oneroso, tanto para los ganadores de sueldos o salarios como para la producción nacional.”³⁸

Esta situación crítica fue paliada entre el 64´ y el 70´ por medio de un aporte fuerte por parte del Estado, llegando incluso a aportar hasta un tercio de lo que se gastaba en el área, además en tema de cotizaciones entre el empleador y trabajador llego una época en que se cotizo hasta un 50% de la remuneración de este último.

La edad como criterio para fijar la época de retiro de los trabajadores era una materia poco uniforme, ya que existían más de 30 cajas con regímenes diversos, según rama de trabajo.

Estaba la caja de obreros a los que se exigía una cantidad de años de cotización y tener cumplidos 65 años de edad, ambos como requisitos copulativos, por otra parte los demás sectores dejaban de lado totalmente el criterio de edad y para estimar el tiempo de retiro de los trabajadores, así los empleados particulares jubilaban a los 35 años de servicio, los empleados bancarios a los 25, y por último los parlamentarios lo hacían en 15 años, entre otras ramas.³⁹

En 1974 se inicia un proyecto a mejorar o superar las falencias del sistema, que tuvo como objetivo la uniformidad de los sistemas de prestaciones, en

³⁸ CIEDESS. (2010). Modernización...ob. cit. Pp. 21.

³⁹ Datos obtenidos de CIEDESS. (2010). Modernización...ob. cit. Pp. 22.

consonancia con este fin se crea un fondo único para administrar las asignaciones familiares, y además se concibe uniformidad en el otorgamiento de prestaciones a los trabajadores.

En el mismo sentido, se crea un único criterio para determinar la época de jubilación: la edad. Por último se concibe un sistema de pensiones asistenciales para la población más pobre.

6.4. Nuevo sistema de pensiones.

El 1980 se dicta el decreto ley 3500, que establece un nuevo sistema de pensiones, basado en cuentas de capitalización individual administradas por organizaciones privadas, con fines de mejorar la economía a nivel país y asegurar mejores pensiones.

El nuevo sistema de pensiones establecido en el decreto ley 3.500, tiene dos modificaciones, la primera en 2002, en que se introduce un estructura de multi-fondos de administración de los ahorros y se crea un sistema de libre elección de los afiliados para que elijan en que fondo mover sus ahorros, entre los cinco multi-fondos que se crean.

Cada fondo se identifica con distintas tasas de riesgo, por tanto la elección se realizara en base a las necesidades y preferencia de los mismos cotizantes.

En 2008 se dicta la ley 20.255, la cual establece un tercer pilar en el sistema de pensiones, que agrupa tanto a los beneficiarios del sistema de pensiones asistenciales y a todos aquellos trabajadores que a pesar de haber cotizado, al final de su vida laboral no logran reunir un fondo suficiente para jubilarse de forma adecuada. De esta forma se crea este pilar que más que ser solidario, en realidad establece un fondo que se crea únicamente con aporte estatal, para las situaciones ya previstas.

Junto con la modificación del sistema de pensiones se modifica el sistema de salud, de desempleo y prestaciones de familia, identificados en principio con un

cambio ideológico, más bien de corte neoliberal⁴⁰, en el grupo que gobierna en esta época.

6.4.1. Sistema de Salud.

En 1982 se dicta el Decreto fuerza ley n°3 que fija las normas que regulan las instituciones de administración privada, dando origen a las ISAPRE.

Así existe un sistema de administración privada entregada a organizaciones con un giro específico y por el otro lado existe una institución pública que entra en el mismo mercado, pero bajo una lógica de solidaridad entre los cotizantes, ambos bajo un esquema de seguro.

Por otro lado en la Constitución Política de la República de 1980 se establece, como derecho fundamental, en el artículo 19 número 9 “El derecho a la protección de la salud:”, el cual se entiende en un doble sentido, primero en relación al acceso se reconoce la libertad del paciente o de los individuos de elegir, y segundo una obligación del Estado de garantizar y fiscalizar este libre e igualitario acceso a prestaciones de una calidad mínima.

En 2002 se inician proyectos de reforma en la materia, los que finalmente se encauzan en buscar un mejor y mayor acceso a salud.

Por lo que se dictan leyes importantes en esta materia como es la ley 19.966, que crea un plan de acceso universal de garantías explícitas (GES) en 2005, por otro lado en este mismo año se dicta el Decreto fuerza Ley n°1 que viene a refundir y coordinar la legislación existente hasta este momento.

Además se aprueban una serie de decretos que se encaminan a ampliar las patologías que quedan comprendidas dentro del plan GES, que tienen lugar entre

⁴⁰ El concepto acuñado por José Piñera sobre de la revolución Laboral, traía consigo un modelo socioeconómico de economía de mercado. Esto se traduce en un conjunto de este modelo social: un acercamiento del concepto de trabajo al de mercancía, un enfoque flexibilizador a las relaciones del trabajo, dar un enfoque a esta relación desde el punto de vista del desarrollo de la empresa y la idea de una administración autónoma por parte del empresario en su empresa. (Arellano, Pablo, Liendo, Ricardo & Walker, Francisco. (2016). “*Reforma laboral ley N° 20.940.*” Santiago: Librotecnia. Pp. 17.)

2005 y 2013. Otro avance es la llamada “ley larga”, la ley 20.015, de 2005 que modifica la regulación de las instituciones privadas de administración.

6.4.2. Sistema de desempleo.

Primera regulación en la materia se observa en 1974 con el DL 603, que luego se refunde en el DFL n°150 de 1982, un sistema financiado exclusivamente con aportes fiscales.

Posteriormente este sistema es superado en 2001, con la dictación de la ley 19.728 que crea un Seguro Obligatorio de Desempleo, un nuevo sistema en base a las cuentas de capitalización individual con aporte tripartito y además con un fondo solidario al que todos los trabajadores contribuyen.

Posteriormente en 2009 se modifica con la ley 20.328, que perfecciona el sistema ya existente, en aspectos como los montos y cobertura de las prestaciones, más otras regulaciones que apuntan a una reinserción en el mundo laboral y capacitaciones del mismo. Y por último se mejora en tema de inversiones.

6.5. Fundamento del sistema de Seguridad social en Chile.

En particular en el sistema de seguridad social en Chile, a partir de la década del sesenta, se pueden identificar cuatro principios que inspiran todo el sistema y que le dan fundamento a las instituciones y estructuras jurídicas.

Primer principio que subyace a la regulación es el rol subsidiario del Estado, esto es que el Estado solo asumirá aquellas actividades que los particulares como tales no pueden realizar, como por ejemplo la fiscalización y regulación en la materia, las demás serán dejadas entregadas a estos y al mercado.

Segundo, el principio de la administración privada, como ya se deduce de la idea de un Estado subsidiario, queda en manos de los particulares y finalmente en el

mercado la administración de los distintos sistemas de seguridad social, por regla general.

Tercero, la descentralización de los programas, al estar entregados a los privados su administración, se tiene como consecuencia su descentralización, ya que además por sus diversas naturalezas obedecen a lógicas diferentes, que se identifican finalmente con distintas regulaciones.

Cuarto, principio de la libre elección, este es el más importante bajo el esquema que existe en Chile, esto es reconocer la libertad de los individuos, y es en esta óptica que se reforma en el año 2002 el sistema de pensiones, con la creación de cinco multi-fondos.

CAPÍTULO II: Prestaciones Familiares.

1.- Sistema único de Prestaciones Familiares.

Desde un comienzo el sistema de la seguridad social ha previsto un sistema de prestaciones familiares para sus cotizantes, los que si bien en un comienzo se financiaban por regímenes previsionales, en la actualidad se hace por medio de un pilar no contributivo⁴¹.

Además en la actualidad existen sistemas de prestaciones familiares adicionales, ya sea que las empresas entregan a sus trabajadores por iniciativa propia o por instituciones creadas para estos efectos como son las cajas de compensación.

El sistema de prestaciones familiares se crea con el decreto ley n° 97 de 1973, que crea el sistema único de prestaciones familiares, el cual tiene un carácter no contributivo, y posteriormente en 1974 se dicta el decreto ley 307 que regula este sistema.

⁴¹ Artículo 20 y 21, DFL n° 150, "El fondo se financiará exclusivamente con aportes fiscales...".

Con posterioridad en 1981 con la dictación del decreto fuerza ley n°150 de 1981, se refunden, coordinan y sistematizan las normas del sistema único de prestaciones de familia y el sistema de subsidios de cesantía para trabajadores de los sectores privados y públicos, ambos que con anterioridad estaban contenidos en el decreto ley n° 307 y n°603, respectivamente.

En seguida el sistema se mantiene sin cambio hasta la actualidad, salvo la dictación de sucesivas leyes que van reajustando y modificando el monto de tope de ingresos para ser titular de estas prestaciones, entre los años 1995 y 2009, y la ley 18.978 de 1990, que establecen valores diferenciados según el ingreso mensual de los beneficiarios.⁴²

La finalidad de este sistema es crear un aporte adicional a la remuneración que recibe el trabajador, en relación al monto de este ingreso y que aumentara con un aporte monetario en razón de la cantidad de personas que tenga a su cargo y que causen asignación familiar en los términos del Decreto fuerza ley n° 150.

“La asignación familiar es un beneficio pecuniario, complementario de la remuneración, que se paga por cada carga familiar reconocida por la legislación vigente, a los trabajadores o pensionados que acrediten el derecho.”⁴³

1.1. Beneficios del sistema.

Este sistema de prestaciones familiares se clasifica en dos secciones que se subdividen, esto es en asignaciones para aquellos que perciben algún ingreso⁴⁴, cotizan para seguridad social y pueden proveer a sus familias y subsidios para aquellos que teniendo cargas que causan asignación familiar no perciben ingreso alguno.

⁴² Datos obtenidos de CIEDESS. (2010). “*Modernización...* ob. Cit. Pp. 176.

⁴³ *Ibíd.* Pp. 175.

⁴⁴ Ingreso que fluctúa entre determinados valores.

A su vez la asignación familiar se divide en familiar y maternal⁴⁵, de igual manera ocurre con los subsidios.

1.2. Criterios para otorgar la asignación.

Primero se distingue entre beneficiarios y causantes de asignación familiar, los primeros se encuentran regulados en el artículo 2 del DFL N° 150, los segundos se regulan por el artículo 3, del mismo cuerpo legal.

Las prestaciones o asignaciones que se perciben por este sistema se miden, para los beneficiarios, en relación al ingreso del trabajador y el número de cargas que causen asignación familiar. Esta es una asignación única, con independencia de la cantidad de trabajos que tome una misma persona.

A su vez son causante de asignación familiar los señalados en el artículo 3 del DFL N° 150.

“Artículo 3°.- Serán causantes de asignación familiar:

- a) La cónyuge y, en la forma en que determine el reglamento, el cónyuge inválido;
- b) Los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en el enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior⁴⁶, e instituciones del Estado o reconocidos por éste, en las condiciones que determine el reglamento;
- c) Los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en los términos de la letra precedente;
- d) La madre viuda;
- e) Los ascendientes mayores de 65 años;

⁴⁵ Esta asignación se percibe desde el quinto mes de embarazo, en iguales condiciones que la asignación familiar, ya sea a la madre trabajadora o el cónyuge.

⁴⁶ Énfasis añadido.

- f) Los niños huérfanos o abandonados, en los mismos términos que establece la letra b) de este artículo y los inválidos que estén a cargo de las instituciones mencionadas en la letra f) del artículo 2°, de acuerdo con las normas que fije el reglamento, y
- g) Los menores, en los mismos términos que establece la letra b) de este artículo, que hubiesen sido confiados al cuidado de personas naturales en virtud de una medida de protección dispuesta por sentencia judicial.”

No rigen los límites de edad respecto de aquellos causantes que presentan una invalidez que se encuentre preestablecida por un servicio de salud, caso en el cual se extenderá el beneficio por la vida de este

Según esta norma el criterio usado es la edad y calidad de ciertas personas, en atención a este último criterio se señala el o la cónyuge y la madre viuda como causante asignación familiar. Para determinar todos los demás casos se usa el criterio de la edad.

Así los hijos, nietos, bisnietos, huérfanos, y menores serán causantes de asignación familiar hasta que cumplan los 18 años de edad y en el caso de que se encuentren cursando estudios hasta los 24 años, en el caso que cumplan con la situación económica que la norma establece.

Y además se señala que los ascendientes mayores a 65 años de edad, también causan asignación familiar.

Además las personas que señala el artículo 3, deben cumplir con el requisito del artículo 5, esto es que no deben de percibir remuneración alguna⁴⁷ y vivir a expensas del trabajador que las invoque.

El pago por este concepto se extenderá hasta el último día en que se detente una de las calidades señaladas en el artículo 3, en especial en el caso de los hijos

⁴⁷ No recibir remuneración alguna en los términos del artículo 5 de DFL n° 150, esto es “no disfruten de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la ley N° 18.806. No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las pensiones de orfandad no se considerarán renta para determinar dicha incompatibilidad”

hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan la edad para dejar de ser causante de asignación familiar, tal como se señala en el artículo 11.

1.3. Uso del criterio de la edad.

Este sistema desde que se crea en Chile con el decreto ley número 307, en 1974, se dicta con el fin de asegurar la situación económica de los menores de edad, reconociéndolos como carga del beneficiario, lo mismo ocurre con la situación de aquellos que cursen estudios superiores en el período de edad entre 18 y 24 años.

En otras palabras el legislador los entiende como carga económica y, por tanto causante de asignación familiar hasta el 31 de diciembre del año en que el causante cumple 25 años.

Con esta norma el legislador establece que el tiempo promedio para cursar estudios es de cinco a seis años, desde que se concluye la enseñanza básica o media.

Esto se entiende así en el contexto histórico de 1980, en que existían solo ocho universidades a lo largo del país⁴⁸ y además solo cerca de un 4%⁴⁹ de la población cursaba estudios superiores, por lo que es justo decir que en esta época no existía una ardua experiencia en cuanto a la educación superior ya sea universitaria o técnica, por lo que en parte esta normativa era una propuesta para una realidad que recién empezaba a crecer.

1.4. Legislación paralela.

Como se deja entrever en el sistema de asignaciones familiares se establece un criterio para resguardar la situación de los menores de edad y además de

⁴⁸ “Antes de la reestructuración de 1981 existían sólo 8 universidades en el país, que hoy se denominan "tradicionales"”. (Ricardo Cruz-Coke M. (2004). Evolución de las universidades chilenas 1981-2004. Revista médica de Chile, V 132, N° 12, 1543-1549.)

⁴⁹ O.E.I. (2002). *Evolución histórica del sistema educativo*. septiembre 11, 2016, de Organización de estado iberoamericanos Sitio web: www.oei.es/quipu/chile/CHIL02.PDF

aquellos que en su calidad de carga económica cursen estudios ya sea universitarios o técnicos.

Pero cabe precisar que la situación tanto de los menores de edad como de aquellos que cursan estudios se resguarda por otras áreas del derecho, entendiendo que el derecho funciona integralmente y que cada materia de éste, no funciona de manera independiente, ni mucho menos debe de interpretarse como departamentos estancos, sino que deben observarse de forma integral.

Así es como en derecho civil también se resguarda la misma situación, primero con la dictación del Código Civil se establece por medio de la institución de derechos de alimentos, que los hijos pueden exigir este derecho de mantención económica hasta que cumplan la mayoría de edad, que en 1855, es de 25 años de edad.

Es importante recalcar que si bien solo se resguarda la situación de los menores de edad, a pesar de ello era una normativa suficiente para este tiempo, considerando que en 1855 en Chile solo existía una universidad, la Universidad de Chile, por lo que es esperable que el legislador no conciba como necesario crear un criterio distinto a la mayoría de la edad para resguardar su situación económica, y además por otra parte considerando que la mayoría de edad se obtenía de manera tardía en comparación a la actual (18 años).

En 1943, con la ley 7.612 se modifica la mayoría de edad y con ello se reduce en el tiempo el derecho para pedir o exigir el derecho de alimentos, pasando de 25 a 21 años edad, pero sin ninguna modificación en relación a quienes cursaban estudios superiores.

Recién en 1998 con la dictación de la ley 19.585, se modifica el Código Civil, en lo relevante en este punto, se cambia la mayoría de edad de 21 a 18 años y en seguida se crea un segundo criterio para determinar la titularidad del derecho de alimentos, esto es que aquellos que una vez cumplida la mayoría de edad continúen cursando estudios, podrán ejercer esta acción de petición de alimentos hasta los 28 años de edad.

Esta modificación obedece a un cambio en la realidad de las familias de los estudiantes que retrasan su ingreso a estudios superiores, por distintas razones, y como es evidente que el derecho debe adecuarse a los cambios sociales y no al revés, esta reforma se adecua a estos cambios sociales, lo que se deja ver en la misma historia de ley 19.585 en la que se establece como argumento para realizar esta modificación el cambio del paradigma social: “En cuanto al límite de 25 años establecido para el caso de que estén estudiando una profesión de oficio, se tuvo en cuenta que, por regla general, los padres apoyarán a sus hijos hasta que concluyan sus estudios, pero es necesario ponerse en el caso de que no sea así. Habida consideración de que los estudios puedan haberse iniciado a una edad más avanzada, y que hay carreras profesionales de larga duración, por lo que, en la práctica, si se fija una edad baja recaerá esa carga solamente en aquel de los padres que tenga el cuidado personal, se estimó prudente elevar el límite a los 28 años. A esa edad, razonablemente, cabe pensar que la persona podrá subsistir por sí misma.”⁵⁰

Norma contenida en el artículo 332 del Código Civil, regla que se encuentra vigente en la actualidad, la cual establece que los hijos y nietos tienen este derecho hasta los 21 años de edad sin necesidad de expresión de causa, y hasta los 28 años en el caso de que se encuentren cursando estudios.

1.5. Conclusión.

El DFL número 150 del Ministerio del trabajo y previsión creó un criterio para resguardar la situación de aquellos que cursaban estudios universitarios o técnicos, este criterio no existía en la legislación paralela en la materia, ya que en el Código Civil la protección económica de quienes cursan estudios, recién en 1998 se incorporó como criterio.

Por tanto es dable concluir primero que el DFL 150, estableció un criterio visionario, vislumbro la situación de los estudiantes mucho antes que el Código Civil,

⁵⁰ Historia de la ley 19.585, a propósito del informe complementario de comisión de constitución, Pp. 1029.

lo que deja entrever una finalidad evidente, como es que la normativa de asignaciones familiares busca resguardar y promover el mayor estudio en la población o al menos reconocer esta situación.

En seguida se observa la falta de armonía que actualmente existe entre la legislación que hay en temas previsionales por una parte y por otra, en materia de derecho de alimentos. Lo que es un contrasentido ya que ambas regulaciones están normando la situación económica de los mismos hechos, solo que con criterios de edad diferentes, que no se justifican actualmente.

Se puede acudir a la analogía “ubi edem ratio ibi ius”, donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición, porque si ambas regulaciones pretenden resguardar la situación de quien aún vive a expensas de un tercero y se mantiene cursando estudios, deben hacerlo con el mismo criterio de edad.

Además es necesario que ambas legislaciones se encuentren en armonía, mediante la modificación del DFL 150 del ministerio del trabajo y previsión, porque la normativa del Código Civil en la actualidad se encuentra en más directa consonancia con la actualidad, considerando que en promedio las carreras universitarias en Chile demoran 6.5 años en cursarse, entre que ingresan y se titulan finalmente⁵¹, además de casos particulares de algunas carreras universitarias como medicina que su duración formal es 7 años y la real es de 8 años, y aún más dramática es el caso otras carreras como arquitectura, bioquímica, derecho, ingeniería forestal y medicina veterinaria que tienen una duración en promedio entre 8 o 9 años. Sumado a ello el ingreso en la actualidad a estudios superiores se retarda por diversas causas.

Otra variable, no menor a considerar es que actualmente existen cerca de 59 universidades en Chile, a diferencia de 1982 en que existían apenas 8.⁵²

Es dable entender que la regulación en materia de prestaciones de familia es incoherente con la demás legislación y se torna insuficiente frente a la realidad que

⁵¹ Rolando R., Salamanca J. y Israel J. (2010). “Duración Real de las Carreras y/o Programas. Descripción y Análisis de la Cohorte de Titulados y/o Graduados 2007... Ob. Cit.

⁵² Ricardo Cruz-Coke M. (2004). “Evolución de las universidades chilenas... Ob. Cit.

pretende resguardar, en atención a los años de estudio que se invierten actualmente, que es mucho mayor a la situación de 1974.

En conclusión el sistema de asignaciones familiares determina quienes son causantes de asignación familiar en base a la mayoría de edad y al quehacer de estudiante, en este segundo aspecto, falta reformar la edad límite para así reflejar la realidad social actual y además regular de forma coherente la situación económica y previsional de quienes se encuentren en tal situación, lo además sería concordante con la legislación paralela en la materia.

2.- Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Según el artículo 1 de la ley 18.833 de 2014, estas son "...entidades de previsión social, son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, cuyo objeto es la administración de prestaciones de seguridad social...", reguladas por esta ley y bajo súper-vigilancia y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

El objeto de estas instituciones se define en el título IV, artículo 19 y siguientes, se señala en el número 2 del artículo 19 que su objeto es "2.-Administrar, los regímenes de prestaciones familiares, de subsidios de cesantía y de subsidios por incapacidad laboral respecto de sus trabajadores afiliados afectos al Código del Trabajo del sector privado....".

Además estas instituciones otorgan otras prestaciones adicionales, como señala el artículo 21 pueden "...establecer un régimen de prestaciones de crédito social...", en seguida el artículo 23 indica que "...podrán establecer un régimen de prestaciones adicionales, consistente en prestaciones en dinero, en especies y en servicio para los trabajadores afiliados y sus familias...", y por último también pueden realizar prestaciones complementarias.

3. Subsidio único familiar.

Este es un beneficio económico similar al de la asignación familiar, pero con un aporte económico mayor, que se entrega a personas de escasos recursos, lo que está regulado en la ley 18.020, según esta normativa son causantes de esta asignación aquellos que se señalan en el artículo 2⁵³ de esta ley.

En que se indica que son causantes, los menores hasta 18 años de edad y personas invalidas, siempre que ambos no perciban remuneración alguna⁵⁴ y vivan a expensas del beneficiario, y se señalan requisitos extras, como por ejemplo si el menor tiene menos de 8 años debe de participar de programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud, si el causante tiene más de 6 años de edad debe de acreditar que está cursando estudios con regularidad.

Además se incluye una norma muy curiosa en el inciso segundo del artículo dos, refiriéndose al requisito de acreditar estudios con regularidad, se refiere a estudios de enseñanza básica, media y superior, pero esta última situación no se encuentra resguardada del todo ya que la edad límite para percibir esta asignación es 18 años, y en concordancia con el análisis expuesto en el punto anterior sobre el DFL n° 150 del Ministerio del trabajo y previsión es necesario señalar que si este es el fin de este subsidio familiar único, es preciso que se modifique y redacte en armonía con los demás cuerpos legales en la materia.

El criterio de la mayoría de edad está ampliamente superado por la legislación en materia Civil, luego de la reforma de la ley 19.585, y la regulación sobre asignaciones familiares del DFL n°150 ya comentado.

Por tanto es dable concluir que se debe incorporar la situación de aquellos que cursan estudios superiores, dentro de este beneficio, por lo que se deben de unificar sus criterios con los del código civil, en especial a lo que se refiere la norma del artículo 332, esto es mayoría de edad y en caso de continuar cursando estudios hasta los 28 años de edad.

⁵³ Esta asignación también se extiende a la mujer embarazada desde el quinto mes de gestación, según el artículo 3 bis de la ley 18.020, esta es una norma visionaria en nuestro ordenamiento ya que prevé una situación que no se vislumbró ni en el DFL 150 ni en las reglas del código civil.

⁵⁴ En el tenor del artículo 2 de la ley 18.020, se entiende como no percibir remuneración alguna, toda vez que no se perciba o si de percibirse esta sea inferior al monto del subsidio el que asciende a \$10.577.- al mes, cifra que en el caso de personas invalidas se duplica.

4. Incidencia de la edad.

Edad	DFL N° 150	Ley 18.020	Código civil: Derecho de alimentos.
0-5 meses de gestación (nasciturus)	No es causante de asignación familiar, por tanto no percibe prestación familiar alguna. -No se menciona en el artículo 3.	No son causantes de asignación familiar.	No se le reconoce este derecho.
5- 9 meses de gestación. (nasciturus)	- La madre embarazada es causante según el artículo 4.	Son causantes de asignación familiar para su madre, según el artículo 3 bis.	No se le reconoce este derecho.
1 año de vida hasta 6.	Es causante de asignación familiar ya sea en calidad de hijo, nieto, bisnieto, o menor, según el artículo 3.	Es causante de asignación, según el artículo 2, ya sea en calidad de hijo, nieto, bisnieto o menor. Siempre que participe de programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud	Art 75 Código civil, desde la separación total de la madre y aunque allá vivido un momento siquiera, principia como persona y solo desde este momento es titular de derechos ⁵⁵ y, por

⁵⁵ Esta es la regla general para los efectos mencionados, pero siendo más preciso es justo dar cuenta de que parte importante de la doctrina considera que se es titular de derechos desde que el ovocito se ha implantado en útero materno, siguiendo la lógica ya impuesta en el código penal. Según esto el feto es titular de ciertos derechos como: primero el derecho a la vida, protegido por normas de rango constitucional y legal, ya sea en materia civil, laboral y penal. De igual manera es

			tanto en con consonancia con el artículo 332 es titular del derecho de alimentos.
6 a 8 años.	Es causante de asignación familiar ya sea en calidad de hijo, nieto bisnieto, o menor, según el artículo 3.	Es causante de asignación familiar solo en la medida de que acredite dos requisitos primero participar de programas de salud del ministerio de salud y segundo acreditar que cursa estudios con regularidad, según el artículo 2.	Es titular de derecho de alimentos.
8 a 18 años.	Es causante de asignación familiar ya sea en calidad de hijo, nieto bisnieto, o menor, según el artículo 3.	Es causante en la medida que acredite cursar estudios con regularidad.	Es titular de derecho de alimentos.
18* a 21 años.	Hasta el 31 de diciembre del año en	No es causante de asignación.	Es titular de derecho de

titular del derecho de la integridad física y psíquica, a la honra, a la vida privada, además de atributos de la personalidad, como el derecho a goce, la nacionalidad y estado civil.

En particular el artículo 77 señala que los derechos del no nato estarán suspensos hasta su nacimiento, por tanto es sujeto de derechos.

Esta idea es advertida desde el derecho romano clásico y redescubierta por los glosadores y comentaristas, bajo el aforismo *Conceptus pro iam natu haberus quotiens de eius commodi agitur*, en otras palabras se considera que al no nato se le considera como nacido para todos los efectos jurídicos que vayan en su provecho. (Guzmán Brito, A. *"Derecho Privado Romano"* Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1996, tomo I, &54, pp. 276-277)

	<p>que cumple la mayoría de edad, esto es 18 años es causante de asignación familiar y, por tanto percibe una prestación, según el art 3 y 11.</p> <p>Excepcionalmente Señala el artículo 3, que será causante asignación familiar si continúa cursando estudios.</p>		<p>alimentos, hasta los 21 años sin expresión de causa, según artículo 332.</p>
21 a 24* años.	<p>No es causante de asignación familiar.</p> <p>Excepcionalmente hasta el 31 de diciembre del año en que se cumplen 25 años de edad, será causante de asignación familiar quien continúe cursando estudios.</p>	No es causante de asignación.	<p>No es titular de derecho de alimentos.</p> <p>Excepcionalmente se señala que será titular en la medida que se encuentre cursando estudios superiores.</p>
24 a 28* años.	No es causante de asignación familiar.	No es causante de asignación.	<p>No es titular de derecho de alimentos.</p> <p>Excepcionalmente se señala que será titular en la medida que se</p>

			encuentre cursando estudios superiores, hasta que cumple los 28 años de edad.
28 a 65* años.	No es causante de asignación familiar.	No es causante de asignación.	No es titular de derechos de alimentos. ⁵⁶
65* años y más.	Son causantes de asignación familiar en calidad de ascendientes, según el artículo 3.	No es causante de asignación.	No es titular de derecho de alimentos.

*En particular en el caso de las prestaciones de familia según el DFL n° 150 del ministerio del trabajo y previsión, cabe precisar que además se puede ser causante de asignación familiar, por detentar la calidad de cónyuge, o de madre viuda, según el artículo 3 de la mencionada norma.

5. Conclusiones.

En la tabla precedente se compara la situación de las prestaciones de familia del DFL n° 150, el subsidio único familiar de la ley 18.020 y la regulación del derecho de alimentos del código civil, en todas estas regulaciones se tiene un objetivo en

⁵⁶ Esta evaluación se realiza en base al criterio de la edad, pero cabe precisar que una persona mayor de 28 años de edad puede ser titular del derecho de alimentos en la medida que goce de alguna de las calidades mencionadas en el artículo 321 del Código Civil, ya sea como cónyuge, descendiente y que tenga alguna incapacidad física o mental, y en tal caso la pensión de alimentos tiene un carácter permanente.

En seguida la misma norma señala que serán causantes de asignación familiar aquellos que gocen de la calidad de los hermanos y por último aquel que ha realizado una cuantiosa donación que no ha sido revocada o rescindida, siendo requisitos para aquello, no solo detentar tal calidad, sino además como requisito copulativo que el alimentario acredite un estado de necesidad en los términos del artículo 330 del Código Civil y que el alimentante tenga los medios necesarios para otorgarlos

común esto es mejorar la situación económica del beneficiario o alimentante o al menos conservar la situación preexistente.

Así se establece un resguardo de la situación económica, ya sea mediante la entrega de una asignación económica con cargo a las arcas fiscales, o por medio de la entrega de un derecho para exigir de un tercero la entrega de este aporte económico. Todo ello en consideración de la especial situación de necesidad del beneficiario, que se advierte y precisa en cada una de las regulaciones.

A pesar de regular situaciones similares y con fines en común, se observan divergencias en el uso del criterio de la edad, que en estas tres regulaciones es uno de los criterios determinantes para reconocer si una persona es beneficiario o no de una prestación.

En el caso de las personas que son mayores de 18 años de edad, en la regulación de prestaciones de familia se prevé que causaran asignación solo hasta los 18 años de edad y excepcionalmente en el caso de que cursen estudios superiores hasta los 24 años, por otra parte en el código civil se establece que se será titular del derecho de alimentos hasta los 21 años sin expresión de causa y hasta los 28 años en el caso de que cursen estudios superiores, dejando entrever las diferencias entre los distintos usos del criterio de la edad, perjudicando claramente a los beneficiarios de prestaciones de familia.

Pero esta diferencia en los criterios usados, se hace mucho más evidente al advertir que una misma persona que es titular del derecho de alimentos hasta los 28 años de edad, por otra parte solo será beneficiario de prestaciones de familia hasta los 24 años, siendo del caso que ambas regulaciones buscan resguardar la situación de los estudiantes, pero de manera insuficiente para el caso del estudiante que aun pasado los 24 años de edad continúa estudiando.

Por otra parte en la regulación del subsidio único familiar no se prevé el caso de estudiantes pasados los 18 años de edad, por lo que el beneficiario de esta prestación deja de serlo al cumplir la mayoría de edad.

Se concluye que a pesar de perseguir los mismos fines, estas tres regulaciones son diversas, en parte por falta de reforma y actualización de las normas, por simple descuido del legislador, y por la falta de observancia de los cambios demográficos y sociales de la población, que han tornado a la regulación insuficiente en atención a los propios fines de la ley.

Y como consecuencia de ello, se limita o perjudica el acceso a prestaciones de seguridad social, dejando de cumplir los mismos principios que inspiran la regulación.

CAPÍTULO III: Sistema de Salud.

1. Estructura.

El régimen de prestaciones de salud en Chile se encuentra regulado por el DFL n° 1 de 2005, del ministerio de salud, el cual refunde, coordina y sistematiza el decreto ley 2.763 de 1979 y las leyes 18.933 ley de ISAPRES y 18.469 ley de Fonasa.

En este sistema se protegen las contingencias que afecten o se vinculen con la salud de las personas, mediante enfermedades, accidentes, ya sea común o de carácter profesional⁵⁷, y maternidad.

Este régimen funciona bajo la lógica de un seguro, ya sea con un carácter privado, administrado por una ISAPRE, o público a través de FONASA, bajo esta última institución se da cabida además a aquellas personas que no perciben ingresos o no trabajan y no cotizan.

2. Sistema.

⁵⁷ Las contingencias de enfermedades o accidentes profesionales o del trabajo son tratadas a propósito del capítulo VI sobre “Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.”, por lo que en este capítulo solo se trataran las de carácter común.

2.1. Estatal.

El fondo nacional de salud es la entidad administradora de los fondos de financiamiento de las prestaciones de salud, incluida la recaudación de los mismos, por medio de cotizaciones de los afiliados, monto que asciende a un 7% del ingreso de cada trabajador.

Esta es una organización con carácter de servicio público, funcionalmente descentralizada, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio, se encuentra regulada en el decreto fuerza ley n°1 del ministerio de salud, en el capítulo III “Del Fondo Nacional de Salud.”

Este sistema además se financia de acuerdo a un sistema de reparto solidario, para ello se clasifican a los beneficiarios en cuatro categorías según el artículo 160 del mismo cuerpo legal, esto es en Grupo A, B, C y D, según el nivel de ingresos o la falta de ingresos en el caso del grupo A. Los efectos prácticos de esta clasificación se radican en la cobertura o financiamiento que obtendrán los beneficiarios en relación al monto o valor de las prestaciones médicas que reciban.

Así en el grupo A y B tendrán una cobertura de un 100%, en el grupo C la cobertura variara entre un 100% y 75%, difiriendo según tipo de prestación, y por último el grupo D en el cual se encuentran las personas con mayores ingresos, esto es una persona que perciba más de un 1.46 de un ingreso mínimo mensual, quienes obtendrán una cobertura que variará entre un 100% a 50%, según el inciso segundo del artículo 161.

2.1.1. Calidad de afiliado y beneficiario.

Para acceder a estas prestaciones de financiamiento se prevén dos categorías, primero una de afiliados a la institución y segundo quienes tengan la calidad de beneficiarios, ambos en los términos del título primero del libro II del DFL n°1.

Así tendrán la calidad de afiliado, según el artículo 135, del mencionado cuerpo legal, primero los trabajadores dependientes, de manera indistinta si son del sector público o privado, y en el caso de trabajadores por obra o faena tendrán esta calidad por los siguientes doce meses después de su última cotización, siempre que esta última cotización se encuentre precedida por al menos tres cotizaciones en los 12 meses anteriores más próximos a esta.

Segundo los trabajadores independientes que coticen, tercero las personas que coticen voluntariamente y cuarto las personas que gocen de pensión previsional o subsidio por incapacidad o cesantía.

Una segunda forma de acceder a estas prestaciones es detentar la calidad de beneficiario en los términos del artículo 136 del cuerpo legal mencionado, estos son primero los afiliados, segundo los causantes de asignación familiar⁵⁸, en los términos del DFL n° 150 del ministerio del trabajo, tercero la mujer embarazada y los niños hasta los seis años de edad⁵⁹, cuarto las personas carentes de recursos y las que gocen pensiones asistenciales de la ley 869⁶⁰.

2.1.2. Licencias médicas.

Esto es el subsidio por incapacidad para trabajar transitoria, por causa de una enfermedad o accidente común⁶¹, la cual se regula en el caso de los trabajadores dependientes en el DFL n° 44 de 1978 y en el caso de los trabajadores independientes se prevé el mecanismo establecido en el artículo 149 del DFL n° 1 de 2005.

Así se establece que un trabajador independiente podrá acceder a esta prestación si cumple con los siguientes requisitos, esto es primero contar con una licencia médica autorizada, segundo tener al menos doce meses de afiliación antes

⁵⁸ Remítase al completo análisis y críticas realizadas en el capítulo II sobre prestaciones de familia.

⁵⁹ Para los efectos del artículo 139 del DFL n° 1 de 2005.

⁶⁰ Ley 869, establece un régimen de pensiones asistenciales para ancianos carentes de recursos e inválidos.

⁶¹ Para efectos de incapacidad por enfermedad o accidente profesional o laboral, se trata en el capítulo VI.

de presentar la licencia, tercero dentro de este período contar con a lo menos 6 cotizaciones y por último encontrarse al día con el pago de cotizaciones, esto es que al menos se hubiera pagado la cotización del mes anterior al mes en que se inicia la licencia médica.

En el caso de trabajadores dependientes como ya se advierte aplica el DFL n° 44, de 1978, del ministerio del trabajo y previsión social.

Este régimen de subsidio cubre las contingencias de la suspensión transitoria de las fuerzas de trabajo, y comprende tanto la licencia preventiva y curativa como el caso particular de la maternidad.

Son requisitos copulativos para optar a uno de estos beneficios el contar con al menos seis meses de afiliación y haber cotizado al menos tres meses, contados hacia atrás desde la fecha de presentación de la licencia médica.

En seguida el artículo 6 que contiene esta regulación, señala que en caso de trabajadores por día o jornada, además deben contar con un requisito extra, esto es tener a lo menos un mes de cotización en los últimos seis meses.

Este subsidio se pagará hasta que termine la licencia médica, con independencia de que el contrato de trabajo haya terminado, y además en el caso de que sean varias licencias médicas se tendrán como una sola.

Esta prestación será equivalente a una remuneración mensual que se devengara en el mismo período de tiempo, para este cálculo se tomará en cuenta los últimos tres meses en que se hubiera percibido una remuneración.

Estos subsidios deben cumplir con todas las cotizaciones previsionales a las que esté obligado el trabajador y por otra parte no se consideran renta para efectos de la ley de renta. (Artículo 3)

2.1.3. Maternidad.

Los subsidios por descanso de maternidad en el caso de las trabajadoras y trabajadores se encuentra reformado por la ley 20.545, que modifica el régimen consagrado en el libro II, título II del código del trabajo, reforma la normativa e incorpora normas sobre el permiso postnatal parental.

La regulación del subsidio a las trabajadoras o trabajadores por descansos de maternidad, se encuentra regulado en el DFL n° 44 de 1978 y la ley 18.418.

Estas normas son aplicables a todas las personas que se encuentran acogidas a un régimen de previsión ya sea privado o público.

Este descanso consiste en seis semanas previas al parto y posteriormente doce semanas, en el caso de la madre. Por otra parte los padres tienen derecho a un permiso de cinco días a contar del nacimiento de un hijo, los que podrán usarse en cualquier momento desde el nacimiento hasta un mes después.

Este subsidio hace uso de las normas del DFL n° 44 de 1978, las que en el apartado anterior se explican.

En relación a las normas de maternidad se establecen dos instituciones más que miran a la salud del menor de edad, esto es el artículo 199 y 199 bis del código del trabajo.

La primera norma establece la posibilidad de los padres⁶² trabajadores de tomar una licencia médica en caso de que su hija o hijo menor de un año de edad presente una enfermedad grave.

En el artículo 199 bis se regula el caso de enfermedad gravísimas de hijos mayores de un año y menores de dieciocho años de edad, en que se otorgará un régimen de descansos al padre o madre trabajadora para que pueda velar por su cuidado, este descanso equivaldrá a diez jornadas anuales en la distribución que se estime conveniente. En este caso la gravedad de la enfermedad se determinará en relación a si existe riesgo vital en el estado del hijo o hija.

⁶² En la ley se establece que este permiso es de la madre trabajadora, y en el caso de que ambos padres trabajen podrá ser el padre o madre quien tome esta licencia, lo que será una decisión exclusiva de la madre.

En el caso de estas diez jornadas anuales, estas no reciben subsidio, sino que se prevé una recuperación mediante trabajo en horas extraordinarias o imputando estos días al feriado anual.

2.1.4. Situación de pensionados.⁶³

En 2011 con la dictación de la ley 20.531 se exime de cotizar en el sistema previsional de salud a todos las personas beneficiarias de pensiones solidarias, y por otra parte a los pensionados de AFP, de la ley 16.744 o que tengan una pensión de la ley 19.234 sobre exonerados políticos, se les exime de pagar un tres por ciento de cotización.

Posteriormente se modifica esta norma con la ley 20.864 de 2015, exonerando completamente de este pago a todos los pensionados sin discriminación, se exonera del siete por ciento que por ley están obligados a pagar.

2.2. Privado.

El sistema privado de salud se encuentra administrado por instituciones de salud previsional, estas instituciones son personas jurídicas registradas en la superintendencia de salud, y además son fiscalizadas por esta institución.

Este sistema se financia con las cotizaciones de sus afiliados, equivalentes al 7% legalmente exigido o una mayor si así lo convienen las partes.

Tendrán la calidad de beneficiarios los señalados en el artículo 136 del DFL n° 1 de 2005 y además se prevé la situación de que el afiliado pueda incorporar una carga médica esto es a personas no señaladas por ley como beneficiarios, pero que el afiliado podrá incorporar mediante acuerdo con su respectiva ISAPRE, según el inciso tercero del artículo 202 del mismo cuerpo legal.

⁶³ Quedan fuera de estos beneficios aquellos pensionados de DIPRECA y CAPREDENA.

A propósito de las personas pensionadas afiliadas a una ISAPRE, la comisión que estos hubieren acordado por sobre el siete por ciento exigido legalmente, deberá ser pagada por el afiliado de igual manera.

3. Criterio de edad.

Edad/ Sistema	FONASA	ISAPRE
7,5 meses de gestación - 0 años.	Madre cotizante embarazada tiene derecho a descanso maternal, con derecho a subsidio.	Madre cotizante embarazada tiene derecho a descanso maternal, con derecho a subsidio.
0- 1 años.	<p>-Madre cotizante embarazada tiene derecho a descanso maternal, con derecho a subsidio, hasta el sexto mes de vida del recién nacido.</p> <p>- En caso de enfermedad grave la madre puede acceder a una licencia médica para cuidar al menor.</p> <p>- En el caso de la madre no cotizante tiene derecho hasta el sexto mes a control y protección de salud.</p> <p>- Es beneficiario.</p>	<p>Madre cotizante embarazada tiene derecho a descanso maternal, con derecho a subsidio, hasta el sexto mes de vida del recién nacido.</p> <p>- Es causante asignación familiar y, por tanto beneficiaria/o.</p>
1- 6 años.	<p>-El menor de edad tiene derecho a control y protección de salud gratuita.</p> <p>-En caso de enfermedad grave con riesgo vital la</p>	<p>-En caso de enfermedad grave con riesgo vital la madre o padre que lo tenga a su cuidado, podrá tomarse hasta 10 jornadas anuales</p>

	<p>madre o padre que lo tenga a su cuidado, podrá tomarse hasta 10 jornadas anuales para su cuidado.</p> <p>- Es beneficiario.</p>	<p>para su cuidado.</p> <p>- Es beneficiario.</p>
6- 18 años.	<p>-En caso de enfermedad grave con riesgo vital la madre o padre que lo tenga a su cuidado, podrá tomarse hasta 10 jornadas anuales para su cuidado.</p> <p>- Es beneficiario.</p>	<p>-En caso de enfermedad grave con riesgo vital la madre o padre que lo tenga a su cuidado, podrá tomarse hasta 10 jornadas anuales para su cuidado.</p> <p>- Es beneficiario.</p>
18- 24 años.	<p>-Por regla general ya no es beneficiario, lo será excepcionalmente en la medida que curse estudios superiores.</p>	<p>Por regla general ya no es beneficiario, lo será excepcionalmente en la medida que curse estudios superiores.</p>
24- 28 años.	<p>- Estudiante: No es beneficiario, tiene dos opciones: cotizar de forma voluntaria o trabajar y cotizar bajo una propia afiliación.</p>	<p>- Estudiante: no es beneficiario, tiene tres opciones: cotizar de forma voluntaria, acceder como carga médica o trabajar y cotizar bajo una propia afiliación.</p>
28- 65 años.	<p>- Obligado a cotizar para salud, ya sea como trabajador dependiente o independiente.</p>	<p>- Obligado a cotizar para salud, ya sea como trabajador dependiente o independiente.</p>
65 años y más.	<p>Todos los pensionados se encuentran exentos de la obligación de cotizar.</p>	<p>Todos los pensionados se encuentran exentos de la obligación de cotizar el siete</p>

		<p>por ciento que por ley se exige, en el caso de que se haya acordado un porcentaje superior la diferencia la debe pagar el afiliado.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Conclusiones.

La regulación del sistema de Salud, para determinar la calidad de beneficiario hace uso de las normas del DFL n° 150, relativas a los causantes de asignación familiar, análisis y críticas que ya han sido desarrolladas a propósito de las prestaciones de familia, sumado a estas críticas corresponde analizar la incidencia en particular en este sistema previsional.

El problema que se advierte en el sistema de prestaciones de familia en el caso de los estudiantes, se agrava en el sistema de salud, en que la desprotección se extiende al financiamiento de estas prestaciones en la etapa entre 24 y 28 años de edad, en que a pesar de que por ley las personas pueden vivir a expensas de sus padres para poder seguir estudiando, aun así no pueden ser beneficiarios de su contrato de salud, por lo que la normativa los deja desamparados.

Cabe señalar además de lo dicho que: primero el efecto práctico e inmediato es que, no pudiendo extenderse la cobertura del contrato de salud a estas personas en la etapa entre 24 a 28 años de edad, esta persona recibirá de igual forma prestaciones de financiamiento de salud bajo la norma del artículo 147 del DFL N° 1, esto es como persona carente de ingresos y pasa al grupo A de FONASA, esto es que podrá recibir todas las prestaciones médicas del plan GES con un 100% de financiamiento como se establece en el artículo 161 del mismo cuerpo legal.

Segundo por otra parte la libertad de acceso a salud se encuentra limitada, ya que en principio solo podrá acceder a prestaciones médicas en instituciones de salud pública, excepto en casos de urgencia o emergencia.

Tercero el grupo A de Fonasa se crea con el objetivo de dar acceso a la salud a personas que no tienen trabajo o presentan calidad de indigentes, casos en los cuales se financian estas prestaciones por medio un sistema solidario.

Cuarto la posibilidad del afiliado de poder continuar otorgando una determinada cobertura de previsión social, se reduce a dos posibilidades, primero en el caso de ser afiliado a Fonasa la única opción es que esta persona que cursa estudios y se encuentra en el rango de edad entre 24 a 28 años, cotice voluntariamente como lo señala el artículo 135 c), y segundo en el caso de personas afiliadas a una ISAPRE además de contar con la alternativa anterior pueden incluir a esta persona como carga médica según el inciso tercero del artículo 202 del DFL n° 1.

La solución del artículo 202, en parte resuelve el problema, pero la realidad de la población en Chile es que más de tres cuartas partes de esta es cotizante de FONASA, por tanto no cuentan con esta alternativa y solo tienen la primera opción, esto es como cotizante voluntario, lo que implica incluso duplicar la cotización de un grupo familiar para efectos de salud, pensando que en el grupo familiar solo hay una persona que perciba ingresos.

Y como ya se advertía en el caso de no tomar esta alternativa el sistema envía al sistema de Fonasa grupo A para personas sin ingresos, con un acceso restringido a prestaciones de salud, solo en instituciones públicas, salvo urgencias o emergencias.

En definitiva la regulación desampara a los estudiantes en la etapa entre los 24 y 28 años de edad, creando una situación incoherente con la legislación paralela en materia civil, esto es el derecho de alimentos. Bajo la figura del derecho de alimentos se puede deducir que el estudiante mayor de 24 años y hasta los 28 puede vivir a expensas de un tercero, pero no puede ser beneficiario de su contrato de salud y por tanto gozar de este beneficio de financiamiento de estas prestaciones.

La ley en este sentido es insuficiente frente a las nuevas exigencias sociales, incoherente con la legislación paralela y contradictorio con los mismos principios que inspiran la regulación.

CAPÍTULO IV: Sistema de pensiones.

1. Antiguo sistema de pensiones.

El sistema de cajas o también conocido como antiguo régimen jubilatorio, en particular era un sistema de carácter obligatorio para los trabajadores dependientes, financiado por un esquema de reparto, con un acceso a prestaciones previo cumplimiento de dos requisitos, esto es primero el hecho de contar con un número determinado de cotizaciones⁶⁴, segundo requisito contar con una edad determinada. De cierta forma el uso en conjunto de estos criterios buscaba dar sostenibilidad económica al esquema de pensiones⁶⁵.

La incidencia de la edad en el acceso a prestaciones del sistema de pensiones, funcionaba en conjunto con el requisito de años de servicio, lo que se observó en las distintas cajas que existían en este régimen.

1.1. Cobertura.

1.1.1. CANAEMPU.

⁶⁴ Este criterio se usó hasta el 28 de febrero de 1979.

⁶⁵ Esta es una observación restringida a lo que implica exigir un número de cotizaciones, que conlleva necesariamente a que se acumule al menos un cierto monto de ingresos que se aporten al fondo común; distinto es el caso que se vivió en Chile, en el esquema de cajas, en que operó una pésima administración, descentralizada y que sumado con cambios demográficos, típicos de un país que pasa de ser subdesarrollado a estar en vía de desarrollo, hicieron que el financiamiento entrara en crisis y que se previera una insostenibilidad a futuro que debió ser subsanada o evitada por medio de reformas.

Caja nacional de empleados públicos, bajo la modificación de 1979 del DL n° 2.448 se uniforman los requisitos para obtener una pensión de vejez, así queda un régimen en base a un criterio de edad, esto es 60 años para las mujeres y 65 para los hombres, segundo criterio que se uso es en base a un número determinado de cotizaciones, esto es haber cotizado al menos por 10 años.

La pensión se determina en base a un promedio de los montos por los cuales se cotizo en los últimos 30 años.

Además se contempla una pensión por invalidez y sobrevivencia.

1.1.2. EMPART.⁶⁶

Caja de previsión de empleados particulares, en esta caja se prevé una pensión de vejez y antigüedad. Esta caja se encuentra regulada por la ley 10.475, por medio de esta se otorgaban pensiones primero por concepto de vejez, para la cual debían concurrir dos requisitos uno de edad y otro de años de cotización, esto es 60 años para las mujeres y 65 para los hombres, sumado a ello un mínimo de 10 años de cotizaciones.

Segundo, por invalidez para lo que se requería tener una edad inferior a las antes mencionadas, y además contar con a lo menos tres años de cotizaciones. Tercero una pensión de viudez, cuarto una pensión de orfandad, serán beneficiarios de esta prestación los hijos sobrevivientes del causante menores de 18 años de edad, y excepcionalmente hasta los 25 años de este en el caso de que se acredite una continuidad de estudios.

Quinto, una pensión para la madre de hijos de filiación no matrimonial, en el caso del fallecimiento del padre trabajador.

⁶⁶ Información obtenida de: IPS. (2016). Ex Caja de Previsión de Empleados Particulares (EMPART). enero 3, 2017, de Ministerio del trabajo y previsión social Sitio web: <http://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810799753/ex-caja-prevision-empleados-particulares-empart>

1.1.3. SERSESO.

SERSESO o SSS, es la caja de obreros, esta caja solo contempla una prestación de vejez y de invalidez.

La pensión de vejez corresponde a una tasa de reemplazo del 50% aumentada en 1% por cada 50 semanas de imposiciones por sobre 500 semanas, con un tope a estos aumentos correspondiente al 70% del sueldo base mensual que el trabajador tuvo por los últimos cinco años de cotización.

En particular el criterio para determinar el acceso a esta prestación es para los hombres, tener cumplidos 65 años de edad y contar con un mínimo de 800 semanas de cotizaciones, y para las mujeres se requiere tener cumplidos 60 años y contar al menos con 520 semanas cotizadas.

Además se contempla una excepción para los trabajadores que realicen trabajos pesados, en que podrán reducir por un año la edad de jubilación por cada cinco años en que hayan realizado trabajos pesados, y además para ello deben contar con al menos 1.200 semanas de cotizaciones.

Y de manera más excepcional se contempla el caso de las actividades mineras o de fundición en que el aumento cada cinco años será de dos años de anticipación de la edad de jubilación, por considerarse estas actividades más perjudiciales para la salud, como se establece en la ley 10.383, artículo 38 y DS 163 de 1968, del Ministerio del trabajo y previsión.

2. Actual sistema de capitalización individual.

2.1. Sistema de pensiones.

El sistema de pensiones chileno, es un sistema de capitalización individual, administrado por Instituciones privadas y está compuesto por tres pilares, contributivo, voluntario y solidario, este último fue incorporado en 2008 con la ley 20.255.

En cada uno de estos pilares se procura satisfacer la contingencia de la vejez o, en su caso, la invalidez para trabajar.

En 1980 con la dictación del DL 3.500 se establece un sistema de capitalización individual en el que cada trabajador acumula, a través de los años de trabajo, sumas de dinero de las que es propietario, y además se agrega la rentabilidad de este monto, creando un fondo con el cual se podrá retirar y recibir una pensión en razón de su esperanza de vida y monto acumulado⁶⁷.

Con posterioridad se revisa y especula en torno a la suficiencia del sistema, de ello se concluye primero que el sistema de pensiones asistenciales que antes existía es insuficiente para aquellas personas que nunca han trabajado o han trabajado de manera informal y que no se han afiliado a una AFP, por lo que en estos casos es el Estado a quien toca subsidiar pensiones mínimas, en un primer momento a través de las pensiones asistenciales, un sistema de 1975, que se torna insuficiente en cuanto a cobertura y aporte que significa a los beneficiarios, por ello se contempla una vía nueva en la ley 20.255 con una mayor cobertura y aporte económico.

En seguida el análisis crítico se enfoca en las sumas de dinero que se entregan por concepto de pensión, identificándose una gran cantidad de la población que recibía por este concepto sumas excesivamente bajas, que se tornaban insuficientes para dar abasto con los costos de la vida cotidiana, por ello se incluye en el pilar solidario un aporte previsional solidario de vejez e invalidez, para todas aquellas personas que a pesar de haber cotizado, reúnen un fondo insuficiente para pensionarse de acuerdo a ciertos estándares⁶⁸.

Así se empieza a identificar un déficit en el sistema implementado con el DL 3.500, esto es las bajas pensiones que se entregan⁶⁹, un problema que fue objeto de análisis en el informe de la comisión Asesora presidencial sobre el sistema de pensiones, en la que se pone como centro de la discusión el tipo de régimen de

⁶⁷ Además de interferir otras variantes como la modalidad de retiro, ya sea renta vitalicia, retiro programado o mixto.

⁶⁸ Este estándar actualmente es una pensión menor al valor máximo de la pensión con aporte solidario.

⁶⁹ 90, 9 % de la población recibe una pensión menor o igual a \$149.435, en la modalidad de retiro programado. Fundación sol. (2015). “*datos SAFF*”. Santiago.

financiamiento, ya sea exclusivamente de capitalización individual más aporte estatal, o en sistema mixto, o por último un esquema de reparto, exclusivamente.

Sin perjuicio de que se identifican otros problemas, como la existencia de desincentivos en la población para cotizar y la discriminación por género entre otras.

Se incluye entre estos puntos el análisis la edad de jubilación, indicando que esta debería aumentarse y además igualar la edad de hombres y mujeres, en razón de que la tasa de esperanza de vida ha aumentado o que al menos deberían incentivarse en la población el retardo del retiro de los trabajadores, por medio de bonos y políticas públicas⁷⁰.

Pero esta idea de aumentar la edad de jubilación tampoco es pacífica, ya que al menos una ex comisionada, hace presente que ello no es necesario⁷¹. De tal forma que incluso este punto es discutido.

Por otra parte es evidente que el sistema de pensiones enfrenta problemas, dado las bajas pensiones que se entrega, situación que se puede explicar porque los trabajadores hoy en día prefieren no cotizar⁷², y si cotizan tratan de que sea por el menor monto posible, disimulando los ingresos reales, o en el caso de no existir este desincentivo en el trabajador, existe en el empleador, razón por la cual se han creado estrategias y nuevas acciones⁷³ para lograr un cabal cumplimiento de este deber del empleador y finalmente aumentar los fondos de pensiones.

⁷⁰ Informe final: *"Informe de la comisión Asesora presidencial sobre el sistema de pensiones"*, Capítulo VII "Propuestas y recomendaciones específicas de la comisión", letra H "Ampliar e integrar políticas dirigidas al adulto mayor". Pp. 134- 135.

⁷¹ Propuesta de la ex comisionada Leokadia Oreziak, economista de Polonia, propone la propuesta Global C, sistema de reparto uni-partito, Pp. 106- 107.

"Inicialmente, i) la edad de retiro exclusivo se reduce a límites legales (60/65), y esto no se cambia, o en el segundo escenario se aumenta gradualmente por dos años a partir de 2030." (*"Informe de la comisión Asesora presidencial sobre el sistema de pensiones"*, Pp. 107.)

Sobre la igualdad en la edad de retiro sin discriminar por género, también se presenta oposición, reserva sobre el punto, suscrita por Regina Clark, Verónica Montecinos, Marcela Ríos, Claudia Robles y Claudia Sanhueza. (*"Informe de la comisión Asesora presidencial sobre el sistema de pensiones"*, Pp. 245)

⁷² Formas de trabajo informal.

⁷³ Ley 19.631 llamada ley bustos, establece una acción para solicitar la nulidad del despido en razón del artículo 162 inc. 5º, en caso de despido del trabajador con una actual deuda previsional. Norma que además debió ser reinterpretada con posterioridad para darle eficacia por la ley 20.194, que reinterpreta en inciso tercero del artículo 510, señalando que los 6 meses que señala solo se refieren

Como se advierte uno de los problemas es el bajo fondo que logran juntar los trabajadores, en resumen es el bajo número de cotizaciones finales que tienen los trabajadores y que se traduce con posterioridad en bajas pensiones.

El aumentar la edad de jubilación no conlleva necesariamente a aumentar el número de cotizaciones, dado que en sí no es un incentivo para que el trabajador finalmente cotice con mayor frecuencia y en densidad.

Por otra parte los cambios demográficos en la población nos indican que la tasa de esperanza de vida ha aumentado y con ello también la calidad de vida de las personas, por lo que es dable esperar que la edad de jubilación aumente, pero ello no es un indicio de una necesaria mejora del sistema de pensiones, sino solo una adecuación a los cambios demográficos.

2.2. Pilar contributivo.

Este es el régimen general y obligatorio para todos los trabajadores, así cada trabajador debe afiliarse a una administradora de fondos de pensiones (AFP en adelante) a su elección.

Este pilar se financia en principio con las cotizaciones más la rentabilidad de estas mismas, siendo un sistema autofinanciado, por medio de las cuentas individuales de capitalización. En este pilar se encuentran las pensiones de invalidez, de vejez, sobrevivencia y cuota mortuoria.

2.2.1. Cobertura.

al tiempo en que debe interponerse la acción, para que esta no precluya, no haciendo extensible su aplicación para el plazo que hay entre la desvinculación del trabajador y el efectivo pago de las cotizaciones del trabajador, tiempo en el cual no cesa la obligación del empleador de continuar pagando la remuneración del trabajador, a pesar de que este último ya no está obligado a continuar prestando sus servicios, como un efecto de esta acción de la nulidad del despido.

Este régimen desde su implementación en 1980, solo era obligatorio para trabajadores dependientes, pero con la ley 20.255 en 2008, se hizo además obligatorio para los trabajadores independientes a partir de 2015.

2.2.1.1 Situación especial de la mujer y jóvenes.

En razón de la baja afiliación de estos dos sectores de la población, se ha creado una regulación especialmente protectora, que además incorpora incentivos para una mayor afiliación de la población.

En el caso de los trabajadores jóvenes se crea un doble incentivo, tanto para el empleador como el trabajador, beneficio que se prevé por el tiempo de 24 meses, desde que el trabajador se incorpora al mercado laboral, siempre que se encuentre en un rango entre 18 y 35 años de edad, y además perciba un ingreso igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual.

Este beneficio consiste, primero para el empleador en que el Estado pagara un 50% de la cotización de un ingreso mínimo por cada trabajador que se encuentre en los rangos de tiempo y edad antes mencionados.

Segundo, el beneficio que se entrega al trabajador joven es un pago extra a su AFP, de un 50% de un sueldo mínimo, que va directamente a su fondo de pensión, en igual tiempo que el mencionado anteriormente.

En el caso de la mujer, se establecen beneficios que piensan en una mujer que no trabaja, casada en sociedad conyugal, que depende económicamente de un tercero, o trabaja pero de igual manera no a tiempo completo por dedicarse al cuidado de los hijos, en todos estos casos su fondo de pensión o no existe o es bajo. Esta es una realidad en Chile, que se ha intentado superar, mediante una mayor incorporación de la mujer al mundo laboral⁷⁴.

⁷⁴ Ingreso al mundo laboral que no solo se complica por las razones ya expuestas, sino que a ello se suma la brecha salarial que existió marcadamente y con la ley 20.348 de 2009, se intentó paliar por medio de la incorporación del artículo 162 Bis, que se refiere a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Así con la dictación de la ley 20.255, se incorporan una serie de figuras que identifican este rol protector de la mujer en la ley, esto es la "...: separación por género de la licitación del seguro de invalidez y sobrevivencia; uniformar la cobertura de este seguro a los 65 años; compensación previsional por divorcio o nulidad; incorporó las cotizaciones por afiliados voluntarios y, el bono por hijo nacido vivo⁷⁵.”⁷⁶

2.2.2. Afiliación.

El inciso segundo del artículo 2 de DL 3.500 se define afiliación como "...una relación jurídica entre un trabajador y el sistema de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia que origina los derechos y obligaciones que la ley establece, en especial, el derecho a las prestaciones y la obligación de cotización”.

La afiliación es de carácter único y permanente, sin perjuicio que el trabajador pueda cambiar de AFP. Además es de carácter obligatorio para todos los trabajadores, para aquellos que no trabajan es voluntaria, segundo nadie puede ser rechazado para su afiliación por una AFP, lo que se establece en el artículo 2 inciso final DL 3.500.

2.2.2.1. Libertad de elección.

Al sistema de capitalización individual, subyace una lógica de corte neo liberal, en la que las libertades son una máxima. Así un presupuesto es que la afiliación en principio es libre, en cuanto el trabajador escoge la AFP a la cual se afilia, o cambia, sin estar condicionado de forma externa.

⁷⁵ Este beneficio consiste en un bono equivalente a 1,8 de un sueldo mínimo que se deposita en la cuenta de capitalización individual de la trabajadora, y que devenga rentabilidad desde que nace el hijo hasta que la trabajadora cumple 65 años de edad.

⁷⁶ Datos obtenidos de Cifuentes H., Arellano P. & Walker F. (2013). Seguridad social... Ob. Cit. Pp.329.

Esta libertad además se reconoce⁷⁷ en la posibilidad de los trabajadores de elegir en que fondo rentabilizan sus cotizaciones, pudiendo elegir y cambiar el multi-fondo.

Estas dos libertades son la regla general, y como toda regla general tiene excepciones, estas son primero el empleo joven y segundo en relación a las personas que están llegando a la tercera edad.

Los empleados jóvenes que ingresan por primera vez al mundo laboral, no gozan de libertad para elegir a cual AFP se afiliaran, ya que su afiliación es automática a la AFP que ofrezca una menor comisión, la cual es elegida por licitación pública, esta licitación se adjudica a partir del sexto mes desde la licitación por un período de 24 meses.

La licitación de carteras⁷⁸ de nuevos afiliados se encuentra regulada en el artículo 160 y siguientes del DL 3.500, estas son realizadas por la superintendencia de pensiones

Segundo, en relación a las personas que se encuentran en determinado rango de edad (56 años para los hombres y 51 mujeres, en adelante) se limita su poder de decisión⁷⁹, respecto al multi-fondo A, por ser el de más riesgo y encontrarse cercanos a la edad de retiro.

2.2.3. Prestaciones.

2.2.3.1. Pensión de vejez.

⁷⁷ También reconoce esta libertad en poder elegir la modalidad de retiro.

⁷⁸ Razones de porque se realizan licitaciones de cartera:

- Con los ingresos que generan para las administradoras, se incentiva el potencial ingreso de nuevas AFP al mercado, lo que aumenta la competencia, en razón de ello se señala que pueden postular AFP en operación como en formación.

- Se incentiva entre las AFP el disminuir las comisiones que estas cobran.

⁷⁹ Este poder de decisión solo se limita en cuanto a las cotizaciones obligatorias, no así para el caso de cotizaciones voluntarias.

La pensión de vejez, esto es por retiro voluntario del trabajador una vez que cumple con determinados requisitos, esto es el haber cumplido la edad de jubilación de 60 o 65 años, según sea el caso⁸⁰.

Excepcionalmente los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente en el caso de que sus fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual le permitan jubilarse con una pensión equivalente al menos a un 70% del sueldo que tuvo en los últimos diez años, anteriores al requerimiento, y siempre que este sea mayor a un 80 % de la pensión máxima con aporte solidario, artículo 68 DL 3.500.

2.2.3.2. Pensión de invalidez.

Accede a esta pensión el trabajador afiliado que pierde su capacidad para trabajar al menos en un 50%, en razón de una enfermedad o accidente común, y que aún no cumple 65 años de edad.

Según la norma del artículo 56 del DL 3.500, esta pensión será equivalente a un 50% en el caso de incapacidad parcial y de un 70% en el caso de una incapacidad total, calculado sobre la base de las remuneraciones de los últimos 10 años desde que el trabajador pierde su fuerza para trabajar.

2.2.3.3 Pensión por sobrevivencia.

En caso de fallecimiento de un trabajador por causa de enfermedad o accidente común, los componentes del grupo familiar tendrán derecho a percibir una pensión de supervivencia, además tendrán derecho a una cuota mortuoria.

Son beneficiarios el cónyuge sobreviviente, el padre o madre de los hijos sin filiación matrimonial, hijos, y excepcionalmente o en último orden de prelación los ascendientes.

⁸⁰ El cumplimiento de la edad de jubilación, no es causal de despido del trabajador, solo implica que puede empezar a percibir una pensión.

Para el caso del cónyuge sobreviviente debe contar con a lo menos seis meses de anterioridad al matrimonio, o tres años en el caso de que el matrimonio se realizó siendo el causante pensionado, ya sea de vejez o invalidez⁸¹.

Para el caso del padre o madre de hijos en común, a la fecha del fallecimiento este debe ser soltero o viudo⁸² y vivir a expensas del trabajador o pensionado fallecido.

Los hijos menores de 18 años o que cursen estudios hasta los 24 años de edad. En ausencia de todas estas personas que detentan la calidad de beneficiarios de esta pensión, serán beneficiarios los padres del causante que sean causantes de asignación familiar.

2.2.4. Financiamiento.

En principio su financiamiento queda entregado a las cotizaciones y la rentabilidad de estas, pero en razón de las variaciones de una pensión de vejez o invalidez, van variando otros componentes que también incluye este fondo.

Así este fondo se constituye de:

- Aporte adicional.
- Contribución.
- Bono de reconocimiento
- Ahorro previsional voluntario colectivo, ahorro previsional voluntario y depósitos convenidos.
- Transferencias de la cuenta individual por cesantía.
- Traspasos por compensación por divorcio o nulidad de proceder.
- Excedentes de aporte del seguro de invalidez y sobrevivencia.

⁸¹ Estos requisitos no aplicaran si la cónyuge sobreviviente está embarazada o tienen hijos en común.

⁸² En el caso de pensión de supervivencia por viudez esta no se pierde por contraer nuevas nupcias.

- Aportes del subsidio de trabajadores jóvenes.
- Cotizaciones extras por trabajos pesados si corresponden.
- Bono por hijo nacido.
- Aporte previsional solidario.⁸³

2.3. Pilar Voluntario.

“Desde su inicio, el modelo financiero- actuarial del sistema de Fondos de Pensiones consideró la posibilidad de que los afiliados hicieren aportes voluntarios con el propósito de incrementar el capital de sus CCI.”⁸⁴

La posibilidad de que los trabajadores pudieran ahorrar por medio de las AFP de forma voluntaria por sobre el 10% fue una idea que surgió en la superintendencia a fines de los 80´ y que 1988 se consagro por primera vez en ley, por medio de la ley 18.646.

“Además del objetivo de fomentar el ahorro, el propósito de esta cuenta fue crear un mayor vínculo entre la AFP y los afiliados, ya que la relación a través de la cuenta obligatoria era demasiado abstracta y parecía hacer falta un mayor interés de los afiliados por la entidad que administraba sus ahorros, en cuanto a preocuparse de su rentabilidad, solvencia, etc.”⁸⁵

Este pilar se constituye por dos elementos, esto es el aporte complementario voluntario al régimen contributivo y segundo, la realización de cotizaciones voluntarias por personas que no están obligadas a cotizar.

Este sistema se encuentra contemplado en el DL 3.500, el trasfondo de la existencia de este pilar en principio está en poder aumentar la masa de cotizaciones

⁸³Ideas obtenidas de Datos obtenidos de Cifuentes H., Arellano P. & Walker F. (2013). “*Seguridad social...* Ob. Cit. Pp. 371.

⁸⁴ Miranda, Eduardo & Rodríguez, Eduardo. (2003). “*Examen crítico del sistema de AFP. Mitos y realidades.*” Santiago de Chile: Editorial universitaria. . Pp. 109

⁸⁵ Ariztía, Juan. (1999). “*Evolución del sistema: hitos clave del proceso de puesta en marcha. En AFP: las tres letras que revolucionan el mundo.*” Santiago de Chile: CIEDESS. Pp. 74.

y así mejorar las pensiones que a futuro recibirán estos trabajadores, en consideración de la baja cotización en frecuencia y densidad, ya sea por cesantía o por las bajas sumas que se perciben.

Una característica especial de este pilar es que el trabajador puede retirar en cualquier momento los fondos acumulados, previo pago de impuestos correspondientes, una situación que distingue fuertemente estos fondos de los que corresponden a cotizaciones obligatorias.

2.3.1. Cobertura.

Este pilar es aplicable tanto a trabajadores como a no trabajadores, en primer lugar se estará hablando de ahorro voluntario complementario⁸⁶, en todas sus formas, y en el segundo de cotizaciones netamente voluntarias.

2.3.2. Instrumentos de ahorro Voluntario.

2.3.2.1. Depósitos convenidos.

Estos depósitos se realizan mediante un acuerdo voluntario o contrato entre el trabajador⁸⁷ y su empleador, con el fin exclusivo de aumentar su fondo de pensión, ya sea para aumentar el monto de pensión que percibirá luego de su retiro o para jubilarse anticipadamente.

⁸⁶ El ahorro voluntario cuenta además con exenciones tributarias, o sea beneficios para el trabajador que tributa de acuerdo al impuesto de 2 ° categoría o impuesto único al trabajo de la ley de renta, beneficios que se extienden hasta 50 UF mensuales o 600 UF anuales. Y en caso que no se encuentren obligados a pagar este tributo, se reconocen incentivos fiscales por medio de bonificaciones para los trabajadores.

⁸⁷ Este sistema de ahorro solo es extensible a trabajadores del sector privado, quedando prohibido para el sector público.

Este depósito puede realizarse de forma periódica o puede consistir en una sola suma, esta suma no tiene topes⁸⁸. Además estos fondos se pueden retirar en cualquier momento, incluida su rentabilidad⁸⁹.

2.3.2.2. Ahorro previsional voluntario.

Estas son sumas de dinero que el trabajador destina a planes de ahorro de la AFP a que está afiliado y también goza de exenciones tributarias en la medida que no opere un retiro previo de estos montos.

Este ahorro lo pueden realizar tanto trabajadores dependientes como independientes.

2.3.2.3. Ahorro previsional voluntario colectivo.

Este es un instrumento de ahorro nuevo para el DL 3.500, ya que se crea con la ley 20.255, se puede definir como el "...producto de la celebración de un contrato de ahorro suscrito por un empleador por sí y en representación de sus dependientes con una AFP o una institución autorizada (IA), con el fin de que los aportes que se realicen en las cuentas individuales que al efecto se abran para cada trabajador beneficiario y que decidan abrirse al plan, les permita mejorar los saldos de sus cuentas individuales."⁹⁰.

El contrato se realiza entre el empleador y una AFP, el trabajador puede adherir o no, esto es facultativo. Además aparte de los aportes de los trabajadores se contemplan aportes del empleador. Estos se encuentran incentivados en un doble sentido, para el empleador significa que estos aporte se consideren como costos y como tales se pueden reducir de la base de utilidades tributables para efectos del impuesto de primera categoría, y por el otro lado para el trabajador reporta un

⁸⁸ Hay un tope solo para la exención tributaria de 900 UF anuales.

⁸⁹ Pero en el caso de retiro anticipado de estas sumas, no gozara de la exención tributaria antes referida.

⁹⁰ Cifuentes H., Arellano P. & Walker F. (2013). "*Seguridad social...* Ob. Cit. Pp. 463.

beneficio en cuanto implica una reducción de los impuestos que se paguen por concepto de impuesto de segunda categoría, y en el caso que no esté obligado a tributar, recibe una bonificación de un 15% de lo ahorrado en su cuenta por parte del Estado⁹¹.

Los beneficiarios son todos los trabajadores dependientes, incluso aquellos que cotizan en el sistema antiguo. Así, a estos últimos, se les abrirá una cuenta especial para contener este ahorro.

2.3.2.4. Cuenta de ahorro voluntario

Son ahorros que realizan libremente los trabajadores en su cuenta de AFP, los cuales no cuentan con exenciones tributarias ya que no se consideran cotizaciones para esos efectos⁹². Estas sumas se reciben en una cuenta de ahorro voluntario (Cuenta 2).

2.3.3. Cotizaciones voluntarias.

Estas cotizaciones son realizadas por personas que no están obligadas a cotizar, ya sea por no encontrarse trabajando o por cesantía, pero que a pesar de ello realizan aportes mensualmente para acrecentar sus fondos o crear un fondo para poder pensionarse con posterioridad, dichos fondos pueden exceder el 10% obligatorio.

Al igual que las cotizaciones obligatorias estas no se consideran remuneración y, por tanto se encuentran exentas de impuestos.

2.4. Pilar Solidario.

⁹¹ Este incentivo tributario se hace extensible a los demás instrumentos de ahorro previsional.

⁹² Sin perjuicio de ello, estos aportes pueden acceder al beneficio tributario del artículo 57 Bis de la ley de renta, esto es obtener un 15% de crédito en relación al crédito de segunda categoría.

Con la ley 20.255 se crea este tercer pilar, que principalmente tiene como objetivo generar pensiones y aportes a pensiones con aportes estatales, en los casos de personas que nunca hayan cotizado y en aquellos en que a pesar de haber cotizado, los fondos que reúnen son insuficientes para jubilarse con una determinada pensión.

Viene esta ley a reemplazar las llamadas pensiones asistenciales⁹³, que tenían una cobertura y aporte menor, y además como objetivo buscar prever el déficit y subsanar las bajas pensiones que genera el sistema de pensiones en Chile.

2.4.1. Estructura.

Este pilar se traduce en cinco prestaciones, esto es en caso de vejez, cumplir 65 años sin haber cotizado o estar afiliado a alguna AFP.

Segundo, la pensión por invalidez en caso de que una persona que no se encuentra afiliada a una AFP, pierda su capacidad para trabajar ya sea parcial o absolutamente. Tercero, el aporte previsional de vejez y cuarto, por invalidez, en casos en que el trabajador ha cotizado pero de forma escasa, insuficiente para jubilarse con una pensión adecuada. Y por último se contempla una asignación por muerte.

2.4.2. Cobertura según prestación.

2.4.2.1. Pensión básica solidaria de vejez.

⁹³ Pensiones asistenciales: régimen contenido en el DL 869 de 1975, que posteriormente se regularon en los artículos 75 y siguientes del DL 3.500 en 1980. Esta regulación contiene un sistema que benefició a todas las personas con 60 o 65 años, según sea el caso, o que sean inválidos, que carezcan de recursos, cuenten con una residencia de al menos 3 años en el país y que no tengan derecho a una pensión por medio de otro régimen. Este sistema se financia por medio de un fondo especial creado por aporte fiscales, por medio del cual se financió pensiones equivalentes a un tercio de la pensión mínima.

Esta prestación se entrega a personas que no tienen derecho a pensión en ningún régimen esto es, aquellas no afiliadas a una AFP, con 65 años de edad, entre el 60% de la población más pobre⁹⁴ y además con una residencia en Chile por 20 años al menos, ya sean discontinuos o continuos, de los cuales cuatro deben concentrarse en los últimos cinco años anteriores a la presentación de la solicitud en cuestión.

2.4.2.2. Pensión básica solidaria de invalidez.

Son beneficiarios de esta prestación aquellas personas que han perdido su capacidad para trabajar, en relación al artículo 4 de DL 3.500, siempre que tengan entre 18 y 65⁹⁵ años de edad, integren el 60% de la población más pobre y cuenten con una residencia de al menos cinco años en los últimos seis años anteriores a la presentación de solicitud para acceder a esta prestación.

2.4.2.3. Aporte previsional solidario de vejez e invalidez.

Son beneficiarios de esta prestación las personas que se encuentran afiliadas a un AFP y han cotizado, pero que al momento de pensionarse, reciben una pensión inferior al valor máximo de la pensión con aporte solidario y además deben cumplir los requisitos señalados en los números anteriores, en razón de si es una pensión de invalidez o vejez.

2.4.2.4. Asignación por muerte.

Con el DFL 90 de 1979 se crea una asignación por muerte para aquellos causantes que antes de su deceso gozaban de una pensión solidaria y además

⁹⁴ Esto hace referencia más específicamente a que el beneficiario integre parte del 60% de las familias más pobre, entendiendo por grupo familiar el señalado en el artículo 4 de la ley 20.255, que en síntesis se puede entender que es conjunto de personas unidas por lazo de consanguinidad o afinidad, o con quien se tiene hijos en común y que además compartan un mismo presupuesto o ingreso económico.

⁹⁵ Sobre 65 años, las personas en este pilar pasan a acceder una pensión de vejez.

carezca de recursos, en el tenor del DS 28 de 6 de junio de 2008, del Ministerio de trabajo y previsión social.

Esta asignación será pagada por el Instituto de previsión social, previa solicitud en un plazo de caducidad de un mes, contado desde que acaece el deceso del causante. Esta prestación se entregara con preferencia a la persona o personas que se hagan cargo de los costes funerarios y el excedente, de existir, se entregará a la familia del difunto.

2.4.3. Extinción y suspensión de prestaciones.

Se extingue el derecho a gozar de alguna de estas prestaciones por causa de la muerte del titular, por dejar de cumplir alguno de los requisitos para acceder a uno de estos beneficios, por tener una permanencia en el extranjero superior a 90 días durante un año calendario, por haber falseado información para acceder a esta prestación, por no haber cobrado en seis meses el ingreso por este concepto, este último es un caso en que el instituto de previsión social (IPS en adelante) suspende el goce de este derecho y las demás causales en que el IPS tiene la facultad de suspender este derecho, según el artículo 28 de la ley 20.255.

3. Edad como criterio.

Edad/ régimen	Pilar Contributivo	Pilar Voluntario	Pilar Solidario
0-18 años.	-beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de hijo.		
18- 24 ⁹⁶ años.	- Incentivo al empleo joven.		- Susceptible beneficiario de pensión de invalidez.

⁹⁶ En comparación con el régimen de derecho de alimentos, que se regula en el Código Civil, que también busca resguardar la situación de aquellos que no tienen los medios suficientes para subsistir y dependen económicamente de otra persona, como es el caso de hijos, cónyuge, ascendientes,

	<ul style="list-style-type: none"> - Limitación por dos años en su libertad de elegir AFP. - beneficiario de pensión se supervivencia, en calidad de hijo que estudia. 		
24- 35 años.	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo al empleo joven. - Limitación por dos años en su libertad de elegir AFP. 	Cotizante libre.	
35- 51 o 56 años.	<ul style="list-style-type: none"> - No hay incentivo al empleo joven. - Goza de todas las libertades de elección en el sistema de AFP. 	- Cotizante libre.	
51 o 56- 60 o 65 años.	El cotizante observa un límite en su poder de elección ya que no puede elegir el multi-fondo A.	Cotizante libre.	
65 años.	- El seguro de invalidez y supervivencia persiste hasta los 65 años.		- Bono por hijo nacido vivo devenga hasta los 65 años.

hermanos, entre otros señalados en el artículo 321 del código civil. Se regula un derecho de alimentos para los hijos que estudian, mayores de 18 años, hasta los 28 años de edad, una solución más acorde con las necesidades que actualmente existen, y existiendo la misma razón de fondo en el derecho de alimentos y de seguridad social, esto es resguardar la situación económica en el caso de la pensión de supervivencia.

Esta referencia se encuentra más acabada en relación a la regulación de alimentos, a propósito del tratamiento que se da en el capítulo II de prestaciones de familia.

			- El seguro de invalidez y sobrevivencia persiste hasta los 65 años ⁹⁷ .
60 o 65 y más.	- El trabajador puede jubilarse.		- Las personas no afiliadas a una AFP, pueden acceder a una pensión Solidaria de vejez ⁹⁸ .

4. Conclusiones.

Primero se puede observar un avance hacia la igualdad de género de forma parcelada, ya que para ciertos efectos se identifica esta igualdad y en otros es olvidada, lo que se ejemplifica a propósito del seguro de invalidez y sobrevivencia, que es un derecho que persiste hasta los 65 años de edad sin discriminar por género, versus la edad de jubilación misma que continua distinguiendo entre 60 y 65 años.

En relación a este punto la igualdad de género es un objetivo que debe inspirar toda legislación, buscando su concretización en cada área. De igual forma se percibe por el ex comisionado Nicholas Barr, a propósito de la edad de jubilación: “La primera edad para que las mujeres accedan a las prestaciones es inferior a la de los hombres (60 años en lugar de 65). Esto afecta los montos de cotizaciones que se logran acumular en una vida de trabajo, ya que se encuentra acortada en 5 años, lo que redundaría un acceso a prestaciones desmejorado, esto es una pensión baja. En función de que se hubieran llevado a la práctica las medidas relativas al género, el informe del Consejo recomendaba que, al cabo de un período de gracia de 10 años,

⁹⁷ Modificación introducida por la ley 20.255, en busca de igualdad de género y crear incentivos para que las mujeres retrasen su edad de retiro.

⁹⁸ Siempre que además cuenten con al menos 20 años de residencia e integren el 60% de la población más pobre.

la edad de jubilación de las mujeres para las pensiones contributivas debería aumentar gradualmente hasta equipararse a la de los hombres.”⁹⁹

Segundo, la existencia de criterios de edad en el pilar obligatorio o contributivo, trae como idea de fondo, contar con una cantidad de cotizaciones, que el trabajador reúne durante su vida, para que así llegada una época en que deba retirarse del trabajo, pueda autofinanciar una pensión que le permita subsistir. Pero la verdad es que el criterio de la edad no es del todo eficiente para garantizar tal situación, lo que es corroborado por las bajas pensiones que existen actualmente. Situación que es propiciada por lagunas previsionales que pueden deberse a múltiples factores.

Por otra parte el criterio de años de cotización asegura al menos un monto que permita tales fines, además la exigencia de años de cotización establece una meta al trabajador de cotizar con mayor regularidad, lo que soluciona algunos de los factores que inciden en la baja frecuencia y densidad de estas.

Por su parte el aumentar la edad de jubilación no asegura un mayor fondo, en cuanto no es seguro de que el trabajador por ello cotice más, versus con el sistema en que se exigen años de cotización en que se crea un incentivo para el trabajador, para poder jubilarse una vez cumplida la edad de jubilación.

Esta es una alternativa ante al problema que se evidencia en el antiguo sistema de cajas y además en derecho comparado.¹⁰⁰

⁹⁹ Barr, Nicholas & Diamond, Peter. (2010). “*La reforma necesaria. el futuro de las pensiones.*” (trad. Diego Valero 2012) Estados Unidos: El hombre del tres. Pp. 285.

¹⁰⁰ Son varios los ordenamientos jurídicos que han optado por establecer como requisito un número mínimo de cotizaciones, además de exigir una edad de retiro, ejemplo de ello son:

- Paraguay que exige cumplir con 65 años y además contar con al menos 30 años de jubilación.
- Argentina establece dos requisitos para poder jubilarse, esto es contar con a lo menos 65 años de edad y 30 años de cotizaciones.
- Reino Unido, desde 1946 cuenta con un criterio de edad (60-65) y de años de cotizaciones (30 años a partir de 2010) en su ley nacional.
- Estados Unidos si bien no cuenta con un criterio a priori de años de servicio, si cuenta con un mecanismo de cálculo de la pensión a pagar que considera un promedio de los 35 mejores años de cotización, creando un incentivo para el trabajador para cotizar con mayor frecuencia y densidad.

Datos obtenidos de: Barr, Nicholas & Diamond, Peter. (2010). “*La reforma necesaria...* Ob. Cit. Pp. 250, 270, 271

CAPÍTULO V: Régimen especial de pensiones de Uniformados.

1. Estructura.

En Chile se contempla un sistema de pensiones uniforme para toda la población, esto es el sistema de capitalización individual¹⁰¹, pero a la par de este régimen existen algunos especiales, que por opción política conservan un régimen de seguros sociales, financiados por un sistema de reparto, este en particular se refiere a la rama de las fuerzas armadas, policía y gendarmería, para estas dos últimas ramas se prevé el sistema de DIPRECA y para las fuerzas armadas, CAPREDENA.

En un principio con la dictación del DL 3.500 se establece en el artículo 96 un plazo de 180 días para el establecimiento de una comisión que propusiera un proyecto de ley con el fin de determinar que parte del personal uniformado pasaría al régimen general, pero esto no ocurrió y los regímenes especiales se conservaron hasta la actualidad sin variación. En esta misma línea el profesor Renato de la Cerda, se pronuncia a propósito de las reformas pendientes, señalando que “Cuando todas las políticas de mayor vigencia y gravitación contemporánea apuntan a una creciente integración del mundo militar en lo civil, el sistema de pensiones debe facilitar dicha integración, otorgando la flexibilidad para que los militares puedan pasar a la vida laboral civil sin mayores trastornos y para que los civiles puedan, en cualquier momento, incorporarse a tareas militares, permitiendo de esta forma, a las instituciones, poder disponer o acceder con facilidad a dotaciones de personal, profesionales y técnicos de buen nivel y calificaciones.”¹⁰²

2. CAPREDENA.

¹⁰¹ Sin perjuicio de los sistemas de los sistema de reparto en extinción que aún persisten hoy en día, bajo el IPS.

¹⁰² De la Cerda, Renato. (1999). “*Reformas pendientes...* Ob. Cit. Pp. 335

2.1. Cobertura y requisitos.

La caja de previsión de la defensa nacional se encuentra regulada en la ley orgánica Constitucional de la FFAA ley n° 18.948 de 1990 y la ley 18.458 de 1985, esta última regula el régimen previsional.

Los antecedentes de esta caja se encuentran en la ley 3.029 de 1915, con la caja de retiro y montepíos del personal del ejército y Armada. Pero es en 1953, con la ley 31 que toma el nombre que actualmente tiene.

Su cobertura se aboca a las tres ramas de las fuerzas armadas ejército, marina y Aviación.

.2. Prestaciones.

Este sistema previsional entrega prestaciones no solo de un área de la seguridad social, sino que se extiende a todas las materias, otorgando prestaciones por concepto de retiro e invalidez, salud, beneficios de asistencia social, asignaciones familiares, desahucio y cuota mortuoria.

En este sistema para optar a una pensión de vejez¹⁰³ se deben de acreditar un número de años de servicio, mínimo de 20 años, sin perjuicio de que se distingue según rango.

Son beneficiarios de la pensión de supervivencia, en orden de prelación:

- viuda o viudo inválido mayor a 65 años, que no tengan pensión propia, ni ingresos propios.
- los hijos menores y aquellos mayores que estudian.
- padre inválido absoluto, mayor de 65 años.
- la madre.

¹⁰³ En este sistema la pensión de vejez cuenta con una tasa de reemplazo de 100%

- hermanas solteras huérfanas, que carezcan de ingresos, menores de 21¹⁰⁴ años o de 23 años si estudian.

2.3. Financiamiento.

Este régimen contempla la cotización de todos los uniformados activos, lo que asciende a un 25% de cada pensión pagada por esta caja, el otro 75% se financia con recursos fiscales. Todo ello sin perjuicio de que los reajustes se financian directamente por el Estado.¹⁰⁵

3. DIPRECA.

3.1. Cobertura y requisitos.

La Dirección de previsión de carabineros encuentra sus primeros antecedentes en la historia en 1927 con la llamada Antigua Caja de Previsión de carabineros, con el DFL 4.901.

Esta caja de previsión cubre las contingencias de la población de la rama de carabineros, policía de investigaciones, Mutualidad de carabineros, personal de DIPRECA, de subsecretaría de Carabineros y gendarmes, estos últimos se incorporan en 1993 con la ley 19.195.¹⁰⁶

Por último también son beneficiarios de estas prestaciones las familias que se consideren como carga familiar de los uniformados.

3.2. Prestaciones.

¹⁰⁴ Los 21 años se explican, porque en la época de creación de este sistema esa era la mayoría de edad.

¹⁰⁵ Datos obtenidos de Cifuentes H., Arellano P. & Walker F. (2013). "Seguridad social... Ob. Cit. Pp. 517.

¹⁰⁶ Datos obtenidos de: ibíd. Pág.518.

Se entrega un conjunto de prestaciones relativas a pensiones por retiro¹⁰⁷, invalidez, sobrevivencia, asignaciones familiares y salud.

En el caso del retiro los uniformados pueden optar por dos modalidades, primero contar con más de 25 años de servicio y segundo contar con más de 20 años de servicio y tener cumplidos 55 años o más.

3.3. Financiamiento.

El financiamiento de esta caja de previsión es muy similar a lo que ocurre con CAPREDENA, esto es que la caja se hace cargo de un 25% de las pensiones iniciales, el restante porcentaje es pagado con aportes fiscales, incluido en ello los reajustes de la misma pensión¹⁰⁸.

4. Conclusiones.

En principio ambos sistemas, sea CAPREDENA o DIPRECA prescinden de usar como requisito para el acceso de prestaciones, el uso autónomo o independiente de la edad, ya que el criterio que impera en este sistema es la cantidad de años de servicio, que a lo menos asegura un monto final de cotizaciones, pero como contrapartida en este sistema la cantidad de años de servicio requeridos es muy baja, al igual que el criterio de edad usado, por lo que tampoco se logra dar una suficiente estabilidad económica o sostenibilidad.

Baja estabilidad económica o insuficiencia que se observa principalmente en el hecho de que no es un sistema autofinanciado, y requiere de constantes y elevados aportes fiscales.

¹⁰⁷ Además se contemplan bonos para el caso del retiro, por cada hijo vivo al momento del retiro.

¹⁰⁸ Realidad propia de sistemas de previsión de reparto que se ven sobrepasados por la realidad demográfica, en que hay más trabajadores pasivos que activos, por lo que la idea del sistema de reparto, en que los activos financian a los pasivos, se hace insuficiente y producto de ello el Estado debe subsidiar económicamente el pago que realizan estas instituciones.

Además como agregado a la poca sostenibilidad del sistema de reparto, se suman las particularidades del sistema DIPRECA y CAPREDENA, en que la jubilación de las personas es a temprana edad, lo que contribuye a los bajos montos de previsión que reúnen finalmente estas cajas.

CAPÍTULO VI: Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

1. Contingencia social.

En el informe Beveridge se hablan de ocho causales capitales de necesidad, que requerían de un sistema que las previera y generara una forma de satisfacer estas contingencias, que además denotan un evidente carácter social.

De estas ocho causales de necesidad, una de ellas es la “inutilidad”, idea desarrollada en el informe como “...incapacidad de una persona en edad de trabajar que, a causa de accidente o enfermedad, se ve imposibilitada de seguir trabajando, necesidad cubierta por el subsidio de incapacidad y la pensión obrera.”¹⁰⁹

Así se advierte como una contingencia la posibilidad de que el trabajador se vea imposibilitado temporalmente para realizar un trabajo, por motivos de enfermedad o accidente.

Estos a su vez tienen una regulación diferente si se trata de una enfermedad común o de carácter laboral, esto último hace referencia a que con ocasión del trabajo se haya ocasionado una incapacidad para trabajar, como las mencionadas.

2. Accidentes y enfermedades comunes.

En el caso de que el trabajador pierda sus fuerzas para trabajar a causa de una enfermedad o accidente común, se otorgara un subsidio, regulación establecida en el DFL n°44 de 1978, para el caso de los trabajadores dependientes, y en el caso de los trabajadores independientes estos deberán cumplir con los requisitos del artículo 149 del DFL n° 1 de 2005.¹¹⁰

¹⁰⁹ Beveridge,W. (2008). “*Informe Beveridge...* Ob. Cit. Pp. 65.

¹¹⁰ Materia tratada en mayor profundidad en el capítulo III, sobre “Sistema de Salud,”

3. Accidentes y enfermedades laborales.

El seguro social para los accidentes y enfermedades del trabajo se creó con la dictación de ley 16.744 de 1968, posteriormente modificada en 2015 por la ley 20.829.

En particular con la dictación de la ley sobre accidentes del trabajo lo que se hizo en primer lugar es superar la idea de que en estos casos solo existe una responsabilidad de carácter patronal, pasando a otorgarle un carácter social a este seguro, en razón del estado de necesidad que significa.

“Ya en el año 1954, en nuestro ámbito continental la Conferencia Interamericana de Seguridad Social celebrada en Santiago estimó que este Seguro era social por naturaleza. Idéntico predicamento tuvo la misma Conferencia reunida en 1946 en Río de Janeiro. Igual criterio ha mantenido siempre la organización internacional del trabajo y, el convenio N° 102, sobre Norma Mínima de Seguridad Social, ratifica este pensamiento.

Pero fue especialmente en el Reino unido de Gran Bretaña e Irlanda del en donde se estructuró por primera vez en forma integral este seguro como un seguro Social. Esta experiencia ha sido posteriormente seguida por numerosas legislaciones dictadas al término de la Segunda Guerra Mundial.”¹¹¹

Su ámbito de aplicación se establece en los artículos 2 y 3 de esta ley, esto es que se encontraran sujetas a este seguro, de forma obligatoria, todos los trabajadores dependientes, los funcionarios públicos de la administración civil del Estado, de municipalidades e instituciones administrativas descentralizadas del Estado, los estudiantes que deban ejecutar trabajos remunerados por la misma institución educacional, y por último también se hace extensivo a demás trabajadores independientes y trabajadores familiares.

Además se incluyen todos aquellos estudiantes que sufran accidentes con ocasión de sus estudios y /o práctica profesional, según la regla del artículo 3.

¹¹¹ Frei, E. (1966). Historia de la ley N° 16.744. octubre 29, 2016, de BCN Sitio web: <http://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/109/>

3.1. Contingencias.

Las contingencias cubiertas por este sistema son las previstas en el artículo 5, 6 y 7 de la ley 16.744.

Según la regla del artículo 5 se establece que es un accidente del trabajo “...toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que produzca incapacidad o muerte.” Así se advierten dos elementos esto es la lesión en sí misma y la relación causal, “La primera se refiere a la lesión sufrida por el trabajador durante la jornada laboral y en el lugar del trabajo, mientras la segunda amplía el campo de acción, ya que se protege por las contingencias sufridas antes, durante la interrupción de la jornada laboral y después de ella...”¹¹²

Y por enfermedad laboral o profesional se entiende aquella que es “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.”, según establece el artículo 7.

3.2. Prestaciones.

3.2.1. Prestaciones médicas.

En caso de enfermedad o accidente profesional o del trabajo, el afectado tendrá derecho a prestaciones gratuitas de carácter médico, esto es en miras de la curación completa de la enfermedad o accidente, en específico las atenciones se enumeran en el artículo 29.

3.2.2. Prestaciones por incapacidad temporal.

Un subsidio por el tiempo que persista la incapacidad laboral, ya sea por enfermedad o accidente profesional. Este subsidio se entregará en razón de lo

¹¹² Academia Judicial de Chile. (2006). Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los juzgados de cobranza laboral y previsional y el procedimiento ejecutivo. Santiago de Chile: Academia judicial. Pp. 61

regulado por el decreto fuerza ley n° 44 de 1978, el inciso segundo del artículo 21 de la ley 18.496 y por aplicación del artículo 17 del decreto ley n°3.500.

Este subsidio se entregará por todo el período en que persista esta incapacidad laboral.

3.2.3. Prestaciones por invalidez.

Este tipo de prestaciones se diferencia según sea una invalidez parcial o total, será parcial en el caso que la incapacidad se encuentre entre los rangos de un 15 y 70% de invalidez, sobre el 70% se considerará que es una invalidez total.

En el primer caso se producen dos consecuencias, una indemnización en los términos del artículo 35 y siguientes, y además un derecho a pensión equivalente a un 35% de su remuneración.

Por otra parte en el caso de la invalidez total la consecuencia inmediata es una pensión de un 70% del sueldo base, según el artículo 39.

Por último se prevé un caso excepcional en el artículo 40, esto es que al trabajador afectado se le considere como “gran afectado”, lo que implica que además de quedar incapacitado en términos laborales, también lo esté para realizar las actividades normales de la vida, razones por las cuales además requiere de otras personas para desarrollarse con normalidad en las actividades de la vida cotidiana.

En este caso aparte del pago de una pensión equivalente al 70%, además se paga otro 30% por la especial condición en que queda el trabajador, en otras palabras accede a una pensión equivalente al 100% del sueldo base.

3.2.4. Prestaciones por supervivencia.

En el caso que el accidente o enfermedad cause la muerte del trabajador, corresponderá al cónyuge, hijos, y madre de hijos en común con el trabajador, una pensión de supervivencia.

Así en el caso de la viuda se distinguen cuatro situaciones, primero la viuda mayor de 45 años, a ella siempre le corresponderá una pensión equivalente al 50% de la pensión del artículo 39 (esto es un 35% del sueldo base del trabajador) o en el caso de que ya hubiere estado recibiendo pensión por concepto del artículo 38 o 39, será un 50% de esto.

Segundo una viuda menor de 45 años y con hijos en común con el fallecido trabajador, en este caso se prevé igual pensión que la ya explicada, por el plazo de un año y este período será prorrogable por el tiempo que mantenga estos hijos bajo su cuidado, si esta circunstancia se perpetúa después de los 45 años, entonces, se transformará en una renta vitalicia.

Tercer caso es la viuda menor de 45 años, sin hijos en común, en este caso no es titular del derecho de pensión de supervivencia.

Cuarto es el caso de que contrae matrimonio nuevamente, en este caso cesa su derecho de acceder a esta pensión de supervivencia¹¹³.

Estas circunstancias se hacen extensibles al viudo que vivía a expensas de la trabajadora fallecida, en iguales condiciones que para la viuda, según el artículo 46.

En el caso de la madre de hijos nacidos fuera de un matrimonio, se contempla una pensión de supervivencia de un 30% de la pensión que ya tenía el trabajador o la del artículo 39.

Los hijos menores de 18 años, y aquellos que cursen estudios hasta los 24 años tendrán derecho a una pensión de supervivencia equivalente al 20 %. Excepcionalmente este monto se aumentará en un 50%, en el caso que carezca de padre y madre, según la regla del artículo 49.

Por último y en el caso que no exista ninguna de las personas antes señaladas, serán titulares de una pensión de supervivencia equivalente a un 20%, los ascendientes y descendientes que causen asignación familiar en el tenor del

¹¹³ El inciso final del artículo 44, tiene una importante consideración para esta situación, esto es que esta pensión se haya transformado en vitalicia, caso en el cual tendrá derecho a recibir una suma de dinero en una sola vez equivalente a dos años de su pensión.

Decreto con fuerza de ley 150 de 1981. En particular estos descendientes percibirán esta pensión hasta el último día del año en que cumplen 18 años de edad.

3.2.5. Cese de prestación.

El derecho a percibir esta prestación por parte del trabajador al cumplir 60 o 65 años, edad de retiro o jubilación, se extingue o cesa el derecho a recibir esta prestación, según la norma del artículo 53.

3.3. Uso del criterio de edad.

Edad.	Ley 16.744.	Código civil. ¹¹⁴
1 a 18 años.	Es titular de pensión de supervivencia. ¹¹⁵	Es titular del derecho alimentos.
18 a 24 años.	Es titular de pensión de supervivencia en la medida que curse estudios, y solo es aplicable para los descendientes en primer grado (hijos e hijas).	Es titular del derecho de alimentos sin expresión de causa hasta los 21 años de edad. Cumplidos los 21 años continúa siendo titular en la medida que se encuentre cursando estudios.
24 a 28 años.	En caso de descendientes no son titulares. En caso de viuda o viudo	En caso de estudiantes son titulares del derecho de alimentos hasta los 28 años de

¹¹⁴ Comparación con el régimen de derecho de alimentos, que también busca resguardar la situación de aquellos que no tienen los medios suficientes para subsistir y dependen económicamente de otra persona, como es el caso de hijos, cónyuge, ascendientes, hermanos entre otros señalados en el artículo 321 del código civil. Referencia acabada en relación a la regulación de alimentos se encuentra a propósito del tratamiento que se da en el capítulo II de prestaciones de familia.

¹¹⁵ Desde los 16 años los menores de edad pueden contraer matrimonio, con autorización, bajo esta lógica también entre el rango de edad entre 16 a 18 años, puede encontrarse una viuda o viudo, que puede ser titular de una pensión de supervivencia en la medida que tengan hijos en común bajo su cuidado. O también se puede estar en el supuesto de hijos no matrimoniales, que se mantengan bajo cuidado, caso en el cual también se le puede considerar titular de esta pensión.

	solo en la medida que tengan hijos bajo su cuidado.	edad.
28 a 45 años.	En caso de descendientes no son titulares. En caso de viuda o viudo solo en la medida que tengan hijos en común bajo su cuidado.	No son titulares, salvo que adolezcan de una incapacidad que impida subsistir por sí mismos.
45 a 60 o 65 años.	La viuda/ o es titular de pensión de supervivencia.	No son titulares, salvo que adolezcan de una incapacidad que impida subsistir por sí mismos.
60 o 65 en adelante.	Cesa el derecho a percibir una pensión por el concepto de esta ley al cumplir la edad de jubilación.	No son titulares, salvo que adolezcan de una incapacidad que impida subsistir por sí mismos.

4. Conclusiones.

En la ley 16.744, se prevé especialmente una pensión de supervivencia, en la que se evidencia el fin que persigue el legislador en esta regulación, que es asegurar económicamente la situación de la familia del trabajador que fallece, y que para esta familia implica además la pérdida de ingresos, por ello es que se regula especialmente el tema de la madre de hijos no matrimoniales, de la viuda o viudo con hijos, y por último la situación de hijos ya sea menores de edad o aquellos que cursen estudios.

Esta ley es de 1968, una época en que la legislación en general no preveía la situación de hijos estudiantes mayores de edad, por lo que establecer el criterio de 24 años la transformo en una norma visionaria en esta época, pero con el avance y desarrollo legislativo después de casi 50 años, esta norma se torna insuficiente, para

las actuales necesidades¹¹⁶ y además es poco coherente con la actual legislación que existe para la misma situación en otras áreas del derecho, como es el caso de la institución de derecho de alimentos, en que se fija una edad límite para percibir este derecho, mientras cursen estudios hasta los 28 años de edad, norma de 1998, que en parte refleja las necesidades actuales.

Así el uso de una edad de 24 años se torna insuficiente e incoherente con el ordenamiento jurídico y realidad social.

Por otra parte el limitar el derecho de los descendientes a percibir la pensión de supervivencia hasta los 18 años de edad, es una norma que carece de lógica incluso dentro de la misma ley, toda vez que todos los beneficiarios que prevé esta ley en principio son causantes de asignación familiar¹¹⁷, ello implica que son cargas económicas o que viven a expensas de otro, en otras palabras del trabajador que fallece y, por tanto estos descendientes pierden su fuente de ingreso, estando en igual situación que un hijo, desde el punto de vista económico, por ello no se sigue o justifica que se traten con dos criterios diferentes.

CAPÍTULO VII: Seguro de desempleo.

1.- Contingencia social.

La contingencia social que se pretende satisfacer en esta área de la seguridad social dice relación de forma técnica con la cesantía entendida como el "... Conjunto de personas que han perdido su ocupación y buscan un nuevo trabajo. Por los tanto

¹¹⁶ Actualmente las personas que cursan estudios demoran en promedio 6 años y medio en titularse. Información obtenida de Rolando R., Salamanca J. y Israel J. (2010). "*Duración Real de las Carreras y/o Programas. Descripción y Análisis de la Cohorte de Titulados y/o Graduados 2007.*" septiembre 11, 2016, de MINEDUC Sitio web: www.mineduc.cl/usuarios/1234/File/.../Estudios/7duracion-real-de-los-programas.pdf

¹¹⁷ Concepto tratado de manera más acabada en el capítulo II Prestaciones de familia.

no incluye a personas que buscan trabajo por primera vez. Generalmente la cesantía se expresa como un porcentaje de la fuerza laboral.”¹¹⁸

Esta contingencia en Chile se encuentra protegida principalmente con dos sistemas, con el mismo fin, pero con una cobertura diferente. Primero está el subsidio de cesantía (SUC) reglamentado por primera vez en 1974, en el decreto ley 603 y que posteriormente en 1981 se refunde en el Decreto Fuerza Ley n° 150 del ministerio de trabajo y previsión; segundo sistema es el seguro de desempleo que se crea en 2001 con la entrada en vigencia de la ley 19.728, perfeccionada con posterioridad en 2009 con la ley 20.328.

2.- Seguro de desempleo. ¹¹⁹

Se crea un régimen obligatorio de seguro de desempleo, el cual se financia por medio de un mecanismo de capitalización, uno individual y otro colectivo de carácter solidario, la administración de estos fondos se encuentra a cargo de una institución privada, una sociedad anónima (AFC, Administradora de Fondos de Cesantía), esta institución administra ambos fondos.

Este sistema funciona bajo dos lógicas, una en razón del trabajador a contrato indefinido y otra diferente en los contratos a plazo, ambos con aporte tripartito.

El trabajador bajo contrato indefinido, cotiza un 0,6% de su remuneración a su cuenta individual, el empleador por su parte cotiza un 1,6% a la cuenta individual del trabajador y además un 0,8% al fondo solidario de desempleo, todas son

¹¹⁸ Fundación BHC para el desarrollo. (1982). “538 términos económicos de uso habitual”. Santiago, Chile: Editorial universitaria. Pp. 37.

¹¹⁹ Este sistema de seguro de cesantía además prevé prestaciones adicionales, diferentes a la entrega de dinero, esto es en materia de salud, prestaciones de familia y además apoyo a la reinserción laboral, este último se encuentra contemplado en el artículo 25 bis de la ley. “En lo referente a salud, legalmente las personas cesantes siguen siendo consideradas como beneficiarias de Fonasa, por lo que tienen derecho a acceder a la Modalidad de Atención Institucional (MAI). En el caso de los afiliados a un ISAPRE, se debe decidir entre seguir pagando directamente el precio del plan de salud o terminar el contrato y transferirse a FONASA, aunque existen planes de ISAPRE que incluyen seguros de cesantía. Mientras en materia de prestaciones, los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario mantienen el beneficio de asignación familiar que percibían cuando estaban trabajando.” (CIEDESS. (2010). “Modernización...ob. cit. Pp. 197-199.)

cotizaciones de carácter mensual. Por su parte el Estado contribuye con US\$12 millones anuales al fondo solidario.

En el caso del trabajador bajo contrato a plazo fijo o por obra, no se encuentra obligado a cotizar, pero si su empleador, quien cotiza 2,8% a la cuenta individual del trabajador y 0,2% al fondo solidario de desempleo.

El sistema de prestaciones se desglosa por fondo, primero el fondo individual otorga prestaciones de acuerdo al monto que se encuentre ahorrado, es una prestación que se otorga a todo evento de cesantía, segundo el fondo solidario se prevé para el caso del despido por la causal de necesidades de la empresa, y en particular en este caso la prestación que recibe el trabajador se crea a partir de una contribución de ambos fondos.¹²⁰

2.1. Cobertura.

Son beneficiarios de este sistema todos los trabajadores dependientes, se excluyen todas aquellas ramas de trabajo que se encuentran reguladas por una ley especial. Por ejemplo funcionarios de fuerzas armadas y de orden, aquellos que se encuentran sujetos a contrato de aprendizaje, además quedan excluidas las trabajadoras de casa particular, los menores de 18 años, y todos los que reciban pensión, salvo que sea una pensión de invalidez parcial, de acuerdo a lo que señala el inciso tercero del artículo 2 de la ley 19.728.

2.2. Prestaciones financiadas con cargo a la cuenta individual por cesantía.

Se establece que para la procedencia de estas prestaciones, en el caso del trabajador sujeto a contrato indefinido, este debe ser despedido por una causa que se observe en la ley, excepto el número 4 o 5 del artículo 159 del código del trabajo.

¹²⁰ Estos fondos son invertidos bajo la misma regla del artículo 45 del decreto ley 3.500, referente al sistema de pensiones.

Último requisito es que el trabajador cuente con un número mínimo de cotizaciones, 12 cotizaciones mensuales, ya sea continúa o discontinúa, contados desde el último giro o desde su afiliación.

En el caso de los trabajadores bajo contrato a plazo fijo o por obra, deben cumplir los mismos requisitos, excepto el de las 12 cotizaciones, en este caso solo se requieren 6 cotizaciones.

2.3. Prestaciones financiadas con cargo al fondo solidario por cesantía.

Los beneficios del fondo solidario, establecen a su vez requisitos adicionales, según la regla del artículo 24, esto es contar con al menos 12 cotizaciones en los últimos 24 meses anteriores al mes de desvinculación de un trabajador, y además se deben tener al menos 3 cotizaciones con el último empleador.

La causal de despido se limita a los casos del artículo 161 y los números 4, 5 y 6 del artículo 159, ambas normas del código del trabajo.

Por último que el fondo acumulado en la cuenta individual del trabajador sea insuficiente para acceder a una prestación en los términos señalados en el artículo 25 de la ley 19.728.

3.- Subsidio de cesantía.¹²¹

Este sistema fue el primero en prever y resolver el problema de la cesantía, un mal que aqueja a toda la población, al menos eventualmente afectará a toda la población en un determinado momento, y por ello en 1974 se resuelve este problema por medio de la dictación del decreto ley 603, luego refundido en el decreto fuerza ley n° 150 de 1981. Posteriormente se reforma en dos aspectos, primero en cuanto a la fecha de devengo de este aporte dinerario, esto es desde que se presenta la

¹²¹ Este sistema al igual que el seguro de desempleo, establecen prestaciones adicionales, no monetarias, esto es que persisten las asignaciones familiares y maternales, además de prestaciones médicas básicas.

solicitud¹²² y segundo se crean montos diferenciados en función del tiempo de cesantía de un trabajador¹²³.

Con la creación del seguro de desempleo de la ley 19.728, se ha ido desplazando en parte la aplicación del SUC.

Este sistema se financia exclusivamente con aporte fiscales, según el artículo 20 del decreto fuerza ley n°150.

3.1. Cobertura.

Son beneficiarios de este régimen todos los trabajadores, en sentido amplio, además se suman los trabajadores independientes que a la fecha de entrada en vigencia del DL n° 603, 1 de agosto de 1974 tenían derecho a subsidio bajo el sistema anterior, esto es los preparadores y jinetes de caballos de carrera, cargadores de feria y mercados y suplementeros.¹²⁴

Estos trabajadores además deberán de cumplir con los requisitos del artículo 43 del DFL n° 150, estos son tres, primero encontrarse cesante por causales ajenas a la voluntad del trabajador y en que no haya mediado acuerdo alguno con el empleador.

Segundo tener a lo menos 12 meses de cotizaciones dentro de los últimos 24 meses. Tercero, estar inscrito en el registro de Cesantes de la institución previsional pagadora de la prestación.

Esta prestación se otorga por períodos de 90 días, prorrogables hasta por 360 días.

4.- Conclusiones.

¹²² Ley 18.228 de 1983.

¹²³ Ley 18.423 de 1985, con posterioridad estos montos se reajustan bajo la ley 10.419 de 1995.

¹²⁴ Datos obtenidos de Humeres, H. (2005). "*Derecho del trabajo...* Ob. Cit, Pp. 416.

Del presente análisis de los esquemas de cesantía, se concluye que en general este sistema prescinde de usar un criterio en base a la edad de los beneficiarios, estableciendo un criterio diverso, esto es en razón de un número de cotizaciones requeridas, tanto en el antiguo sistema de 1974, como en el nuevo de 2001.¹²⁵

Es un sistema de capitalización individual y colectiva en el caso de la ley 19.728 y como tal ha sido sostenible, usando un criterio de cantidad de cotizaciones, en vez de la edad, ya que la edad no siempre será un indicio suficiente de un ahorro suficiente para otorgar una determinada prestación, así de este modo se salvan complicaciones que subsisten en otras áreas de la seguridad social, como el caso del sistema de pensiones.

4.1. Conclusión en relación con el sistema de pensiones.

En relación a lo último cabe hacer el alcance en cuanto a que, si el criterio de la edad es desechado en este sistema y reemplazado por períodos de cotización, primero para dar sostenibilidad financiera y segundo para incentivar el mayor trabajo en la población, a pesar de que los períodos de pago efectivo de prestaciones son breves y, por tanto no requieren de un ahorro mayor, pero a pesar de ello se prefiere un sistema de número de cotizaciones.

Versus lo que ocurre en el caso del sistema de pensiones, pero aun así se privilegia la sostenibilidad financiera, entonces, queda preguntarse por qué en un sistema en que se requiere mayor ahorro, como el sistema de pensiones, se privilegia usar un criterio de la edad, que a veces se torna insostenible económicamente, por ejemplo en el caso de un trabajador que cotiza pocas veces, cumple la edad de jubilación y, por tanto puede y opta por retirarse, esto desencadena en gran medida la crisis del sistema de pensiones, la cual se intentó paliar en parte con la reforma de 2008.

¹²⁵ Única excepción se encuentra en los menores de 18 años, pero esto se puede suponer porque la regla general es que un menor de edad no trabaje, y excepcionalmente en el caso que lo haga, con autorización de quien detente su patria potestad, lo realizara por regla general de manera eventual.

Posteriormente con la investigación desarrollada con el informe Bravo se vislumbran o buscan soluciones para la crisis del sistema de pensiones, entre aquellas soluciones se evalúa la posibilidad de aumentar la edad de jubilación, lo que como ya se advierte no necesariamente genera un incentivo en el trabajador para que este cotice con mayor frecuencia y densidad.

CONCLUSIONES.

1.- Uso del criterio de edad en la seguridad social.

Edad/ Prestación	Prestaciones de las que es o puede ser titular.
5 meses de gestación – 0 años.	<ul style="list-style-type: none">- Madre embarazada es titular de asignación de la ley 18.020.¹²⁶- Madre embarazada tiene derecho a percibir asignación como causante de asignación familiar del DFL n° 150.¹²⁷- Madre cotizante embarazada tiene derecho a descanso por maternidad, seis semanas antes del parto.
0-1 año.	<ul style="list-style-type: none">- Causante de asignación familiar.- Puede ser beneficiario en el sistema de salud.- Es causante de asignación de la ley 18.020.¹²⁸- En caso de enfermedad grave la madre puede acceder a una licencia médica para cuidar al menor.- En el caso de la madre no cotizante tiene derecho hasta el sexto mes a control y protección de salud.- Tiene derecho a control y protección de salud.¹²⁹- Beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de hijo, del DL n° 3.500.- Bono por hijo nacido vivo.- Beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de descendiente, de la ley 16.744.
1- 6 años.	<ul style="list-style-type: none">- Causante de asignación familiar.- Puede ser beneficiario en el sistema de salud.- Es causante de asignación de la ley 18.020.¹³⁰- Tiene derecho a control y protección de salud.¹³¹

¹²⁶ Asignación específica para familias de escasos recursos.

¹²⁷ Según el artículo 4 del DFL n°150, cumpliendo además otros requisitos que la mencionada norma menciona.

¹²⁸ En la medida que participe de programas de salud del ministerio de Salud.

¹²⁹ En el sector público y gratis.

¹³⁰ En la medida que participe de programas de salud del ministerio de Salud.

	<ul style="list-style-type: none"> -En caso de enfermedad grave con riesgo vital la madre o padre que lo tenga a su cuidado, podrá tomarse hasta 10 jornadas anuales para su cuidado. - Beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de hijo, del DL n° 3.500. - Beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de descendiente, de la ley 16.744.
6- 8 años.	<ul style="list-style-type: none"> - Causante de asignación familiar. - Puede ser beneficiario en el sistema de salud. - Es causante de asignación de la ley 18.020.¹³² - En caso de enfermedad grave con riesgo vital la madre o padre que lo tenga a su cuidado, podrá tomarse hasta 10 jornadas anuales para su cuidado. - Beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de descendiente, de la ley 16.744.
8- 18 años.	<ul style="list-style-type: none"> - Causante de asignación familiar. - Puede ser beneficiario en el sistema de salud. - Es causante de asignación de la ley 18.020.¹³³ - En caso de enfermedad grave con riesgo vital la madre o padre que lo tenga a su cuidado, podrá tomarse hasta 10 jornadas anuales para su cuidado. - Beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de hijo, del DL n° 3.500. - Beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de descendiente, de la ley 16.744.
18- 24 años.	<ul style="list-style-type: none"> - Es causante de asignación familiar hasta los 18 años, salvo que curse estudios. - No puede ser beneficiario del sistema de salud FONASA, salvo

¹³¹ En el sector público y gratis.

¹³² En la medida que participe de programas de salud del ministerio de Salud y además este cursando estudios.

¹³³ En la medida que acredite cursar estudios con regularidad.

	<p>que curse estudios. Si es beneficiario de ISAPRE puede continuar siéndolo como carga médica, salvo que curse estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No es causante de asignación de la ley 18.020. - Beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de hijo que estudia, del DL n° 3.500. - Beneficiario de pensión de supervivencia, en calidad de hijo que estudia, de la ley 16.744. - Incentivo al empleo joven. - Limitación de la libertad de elección de AFP en los primeros dos años de trabajo.¹³⁴ - Trabajadores obligados a cotizar para el sistema de pensiones. - Desde los 18 años y además cumpliendo otros requisitos se puede acceder a prestaciones por concepto de seguro de cesantía.
24- 35 años.	<ul style="list-style-type: none"> - No es causante asignación familiar. - No puede ser beneficiario del sistema de salud como carga, si trabaja está obligado a cotizar. - No es causante de asignación de la ley 18.020. - Incentivo al empleo joven. - Limitación de la libertad de elección de AFP en los primeros dos años de trabajo. - Trabajadores obligados a cotizar para el sistema de pensiones. - Se es titular de pensión de supervivencia de la ley 16.744, en calidad de viudo o viuda, siempre que se tengan hijos en común.
35- 45 años.	<ul style="list-style-type: none"> - No es causante asignación familiar. - No puede ser beneficiario del sistema de salud como carga, si trabaja está obligado a cotizar. - No es causante de asignación de la ley 18.020. - Trabajadores obligados a cotizar para el sistema de pensiones. - Se es titular de pensión de supervivencia de la ley 16.744, en

¹³⁴ Excepción está en los cotizantes voluntarios.

	calidad de viudo o viuda, siempre que se tengan hijos en común.
45- 51 o 56 años.	<ul style="list-style-type: none"> - No es causante asignación familiar. - No puede ser beneficiario del sistema de salud como carga, si trabaja está obligado a cotizar. - No es causante de asignación de la ley 18.020. - Se es titular de pensión de supervivencia en calidad de viudo o viuda.¹³⁵
51 o 56- 60 o 65.	<ul style="list-style-type: none"> - No es causante asignación familiar. - No puede ser beneficiario del sistema de salud como carga, si trabaja está obligado a cotizar. - No es causante de asignación de la ley 18.020. - Trabajadores obligados a cotizar para el sistema de pensiones. - Afiliado a AFP no puede mover sus fondos o parte de ellos al multi- fondo A.¹³⁶
65 años y más.	<ul style="list-style-type: none"> - Es causante asignación familiar.¹³⁷ - No puede ser beneficiario del sistema de salud como carga, si trabaja está obligado a cotizar. - No es causante de asignación de la ley 18.020. - Todos los pensionados se encuentran exentos de la obligación de cotizar para Salud, en el caso de afiliado a ISAPRE y se haya acordado un porcentaje superior la diferencia la debe pagar el afiliado. - Los afiliados pueden jubilarse y aquellos que no se encuentren afiliados pueden percibir una pensión solidaria. (En el caso de las mujeres la edad es de 60 años.) - Al cumplir la edad de jubilación cesa el derecho de percibir una pensión de supervivencia por la ley 16.744.

¹³⁵ Además no debe haber contraído nuevas nupcias.

¹³⁶ En el sistema de pensiones esto no afecta a los cotizantes voluntarios.

¹³⁷ En calidad de ascendiente y sin ingresos.

2. Conclusiones.

Primero, el fin u objetivo de la seguridad social, desde sus orígenes es la ayuda o auxilio recíproco entre los trabajadores, a lo que se incorpora con posterioridad la familia de estos trabajadores y algunas situaciones marginales, ya que se eleva esta necesidad colectiva como una de interés socialmente relevante, ya que se considera que el acaecimiento de un estado de necesidad no es una particularidad si no un suceso por el que toda la sociedad estará afecto en un determinado momento.

Lo que se advertía en los coleggia, diaconías, seguros y finalmente en las estructuras actuales de seguridad social que buscan dar protección a cada una de estas contingencias sociales.

En esta línea precisamente se inspiran los principios de seguridad social.

Segundo, la seguridad social en Chile ha tenido un gran desarrollo, con reformas importantes, como es en materia de pensiones la reforma del DL 3.500, y con posterioridad, las reformas de 2002 y 2008, o en el caso de salud se dicta una serie de leyes que modifican el sistema, entre ellas se encuentran la ley 19.966, DFL n°1 y en 2005 con la llamada “ley larga” n° 20.015, entre otras.

Por otra parte están las reformas del sistema de desempleo, con la creación de 2001 con la ley n°19.728 y modificación de la ley 20.328 de 2009.

Con estas sucesivas reformas se demuestra un interés, primero por actualizar la ley a las nuevas necesidades y segundo, cada vez busca mejorar la cobertura y calidad de la prestación otorgada. Pero se advierte que este interés no está presente en la regulación del criterio de la edad, ya que este a pesar de las sucesivas reformas del sistema se mantiene estático, invariable frente a una realidad dinámica que se mantiene en un constante crecimiento.

Así tanto en regulación de prestaciones de familia, pensiones, salud, licencias médicas y demás contingencias sociales, nos encontramos con criterios que han permanecido estáticos, sin consideración de la insuficiencia que hoy en día significan en su aplicación práctica.

Tercero, la incidencia de la edad en el acceso a prestaciones de seguridad social. La edad es un criterio decisivo en materia de seguridad social, en materia de acceso a prestaciones, ya que determina la forma, oportunidad y medida en que se otorgará una determinada prestación.

Aún en materia de seguro de cesantía en el que se deja de lado este criterio para asignar las prestaciones, se parte de la base que el asignatario debe tener más de 18 años, fijando así la oportunidad en que un trabajador puede ser parte de este seguro.

En el sistema de prestaciones de familia por otra parte, se crea todo un sistema de asignaciones en base a la edad de los beneficiarios o causantes, criterio que se usa además en materia de contrato de Salud, lo que revela la doble importancia de la regulación que hace el DFL n° 150 de 1981, ya que este cuerpo legal no solo fija los criterios para poder percibir una asignación económica, sino que además implica determinar el acceso de prestaciones de salud financiadas, ya sea totalmente gratuitas o parcialmente,

En el sistema de pensiones la edad significa el tener más o menos libertades en la primera etapa, como cotizante, y en la etapa final es el único criterio que determina qué personas pueden jubilarse o no.

Otro tema es en relación a las pensiones de supervivencia, ya sea del DL 3.500 o de la ley 16.744, en ambos cuerpos legales se estructura un sistema de beneficiarios en base al criterio de la edad y el detentar ciertas calidades, como hijo o cónyuge.

En la ley de enfermedades y accidentes del trabajo además se crean nuevos criterios, para determinar otros beneficiarios en caso de que fallezca el o la cónyuge.

Así se puede concluir que es determinante en el acceso a prestaciones la edad de las personas.

Cuarto, además por la relevancia de los temas tratados en seguridad social, como es el financiamiento de prestaciones de salud, ya sean preventivos o de curaciones, o como la seguridad de tener una vejez con un ingreso digno que

permita a las personas costear sus gastos y vivir de forma adecuada; o en el caso en que la persona que mantiene un grupo familiar fallece, es muy importante que las normas provean de forma adecuada una prestación que se extienda por todo el tiempo necesario, además de que en si misma sea suficiente.

Por esta relevancia de la materia es necesario que se unifiquen entre sí y con la legislación paralela que existe en el ordenamiento jurídico, los criterios de edad, para proveer de una real protección a la población y una suficiencia en cuanto a los principios que inspiran toda la seguridad social y en particular cada una de las regulaciones.

Quinto, particularmente en el caso de los estudiantes en que el criterio de la edad es insuficiente frente a las actuales necesidades, y además en relación a la legislación paralela en materia civil, representa una desprotección y disparidad legal.

Esto se extiende a cada área de la seguridad social, por ejemplo en el caso del sistema de pensiones de supervivencia, si se prevé esta institución es porque el legislador identifica un interés socialmente relevante en que la familia del trabajador fallecido, puede seguir subsistiendo y que sus hijos cuenten con los aportes necesarios para estudiar y poder acceder a mejores opciones laborales con posterioridad, es así que si la misma legislación establece una pensión de supervivencia por sobre los 18 años, es para asegurar este último fin, pero al fijar una edad de 24 años, no alcanza a cumplir este fin de forma integral.

La edad es un criterio flexible que varía de acuerdo a los cambios sociales, y la legislación debe adecuarse a estos cambios. Si bien en un comienzo se crean normas visionarias, para una época en que el estudio universitario o técnico no se encontraba tan masificado, las que en ese contexto significaban un impulso o incentivo para la población, en la actualidad tras haber pasado más de 40 años esas mismas normas significan dejar en desamparo a la población, significan abandonar a mitad de camino a un estudiante, a una persona con metas y con muchos obstáculos, transformando normas de apoyo en barreras.

En definitiva, en relación a lo planteado y observado, es dable concluir para quien suscribe esta exposición que el criterio de la edad, de la forma que se impone en la legislación actual dispone de limitaciones o privaciones a las personas en el ejercicio de sus derechos, que se contradice con los principios que subyacen a la misma legislación, con el efecto de perjudicar y disminuir sus derechos, otorgando desprotección a ciertos sectores de la población, como es del caso, se grafica esta situación de forma más evidente en el caso de la población estudiante, en particular a lo que se refiere a estudios superiores, que se cursen por sobre los 18 años de edad.

La edad como criterio es adecuada para determinar quién accede a una prestación, pero no puede ser el único criterio, este debe compatibilizarse en su caso con otras características o requisitos, según sea el caso.

Por tanto el criterio de la edad es adecuado solo si este reconoce y observa los cambios de la sociedad, no puede ser inmutable en el tiempo, la sociedad cambia, y el criterio de la edad en la ley debe ser una expresión de ello.

Y como es propio de la misma ley, esta debe de codificarse con frecuencia para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, y si esta además utiliza un criterio de naturaleza flexible como la edad, esta también debe modificarse y revisarse constantemente, para verificar que la edad como criterio reconozca los reales estados de necesidad en ciertos grupos de la población y no sea un límite arbitrario, que por capricho de la falta de reforma se transforme en un límite en el acceso a derechos, que de esta forma implican una contradicción con los mismos fines o principios que subyacen a la regulación.

Entendiéndose como estos fines los desarrollados y en resumen, el lograr paliar o dar satisfacción a las necesidades sociales o contingencias que la población en su totalidad experimenta o experimentará.

Por otra parte un análisis no menor es el que se observa en el sistema de pensiones en que la edad determina no solo el acceso a prestaciones, sino que

además determina el grado de libertad de las personas, así un trabajador joven es menos libre que una persona sobre 35 años de edad, igual caso ocurre con adultos mayores de 51 años en el caso de las mujeres y 56 en el de los hombres, en diferentes sentidos su libertad de elección se encuentra cortada o restringida, en base al criterio de la edad.

Por otra parte la edad actualmente es el único criterio que determina la época de jubilación de una persona, lo que no asegura una pensión adecuada, versus el análisis que se realiza del sistema de pensiones antiguo que existía en Chile que se valía del uso de dos criterios, años de cotización más edad, idea que se complementa con la experiencia del derecho comparado y que además se vincula aún al sistema de seguridad social en Chile, por medio de los sistemas especiales, ya sea Dipreca o Capredena, en que subsiste un sistema con un doble criterio, edad y años de cotización.

En todos estos casos, algunas con mayor éxito que otros, se demuestra que el aumentar la edad de jubilación no es la única, ni mejor alternativa para aumentar los fondos previsionales y así mejorar las pensiones que se entregan.

En otras palabras en lo que respecta a quien suscribe este trabajo aumentar la edad de jubilación, no apunta a mejorar las pensiones que se entregan, además este cambio de existir debe partir o empezar primero en la sociedad, lo que es posible ya que la edad de jubilación solo entrega una opción de jubilación, no siendo un deber o una obligación para el trabajador dejar su trabajo. Además por lo que ello conlleva este tipo de cambios no deben ser impuestos, sino internalizados en la sociedad primero.

3.- Propuestas de enmienda.

3.1.- Protección de estudiantes.

El ingreso de los estudiantes a la educación superior ya sea en institutos o universidades, ha aumentado de forma considerable en Chile, en particular en la población joven, esperando, probablemente, tener mejores oportunidades laborales y finalmente de calidad de vida con posterioridad.

El ordenamiento jurídico en un primer momento solo preveía una protección para los menores de edad, pero tempranamente con la ley 16.744 de 1968, se prevé que la protección que se debe entregar a los hijos o nietos, debe velar y apoyar todas las épocas de estudio, incluido los estudios superiores. Esta idea se replica con el DFL n° 150 de 1981, con posterioridad en 1998 con la ley 18.585, con la que se incorpora esta idea en el Código Civil a propósito de la Institución de derecho de alimentos, innovando además en la materia se establece que los hijos o nietos, según sea el caso, podrán exigir un derecho de alimentos, hasta los 21 años de edad sin expresión de causa y después de cumplida esta edad, si cursan estudios se extenderá este derecho hasta por lo que dure esta carrera con el límite de cumplir 28 años de edad.

Este criterio de edad de 28 años supera el criterio de las normas que existían en esa época, entiéndase por ellas: el DFL n° 150 de 1981, el DFL n° 1 de 2005 sobre el sistema de Salud, DL n° 3.500 en relación a la pensión de supervivencia, y la ley 16.744 sobre la pensión de supervivencia. Toda esta regulación en seguridad social prevé la situación del estudiante, pero solo hasta los 24 años de edad, desconociendo la realidad de hoy en día, en que las carreras en promedio duran 6,5 años y sumado a ello actualmente el ingreso a estudios superiores se retarda por otras actividades o razones, lo que redundará finalmente en que los estudiantes a los 24 años de edad aún continúan estudiando.

Y tal como se encuentra el ordenamiento jurídico en la actualidad ello significa que en el período 24 a 28 años de edad, tienen derecho a exigir una pensión de

alimentos, esto es vivir a expensas de un tercero, pero no pueden ser parte de la cobertura del contrato de salud de este tercero, como beneficiario, tampoco este tercero podrá percibir un aporte por concepto de asignación familiar por la carga económica que supone mantener a un hijo o nieto estudiante, y por último en caso de que este tercero fallezca, ya sea por causas naturales o por una enfermedad o accidente profesional, el estudiante no tiene derecho a una pensión de supervivencia.

Se observa así la contradicción que suponen todas las normas de seguridad social y las del código civil en relación al derecho de alimentos, y además la contradicción o insuficiencia que supone la aplicación de las normas de seguridad social mencionadas a la realidad de los estudiantes de hoy en día que viven a expensas de un tercero.

Es por ello que se considera que la normativa se debe reformar y actualizar con criterios de edad que se condigan de mejor manera con la nueva situación social, que el mismo código civil, logra resolver de mejor manera fijando un criterio de edad mayor.

El criterio de edad que se debe usar para proteger de una manera eficaz la situación de los estudiantes, debe ser uno que se adecue a los cambios sociales, y las nuevas exigencias, lo que en parte se soluciona con el código civil fijando un límite de edad de 28 años de edad.

Criterio que en 1998 debió de actualizarse en el resto de la normativa, y como es del caso en seguridad social, pero hoy después de 17 años el criterio de edad usado en seguridad social para los estudiantes persiste sin cambio, mostrándose insuficiente y poco eficiente de acuerdo a los fines que inspiran estas normas, esto es proteger la situación de los estudiantes.

3.1.1.- Propuesta concreta.

Cambiar las siguientes disposiciones legales:

Regla actual.	Modificación propuesta.
<p>DFL N° 150.</p> <p>Artículo 3°.- Serán causantes de asignación familiar:</p> <p>b) Los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad y <u>hasta los 24 años</u>, solteros, que sigan cursos regulares en el enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, e instituciones del Estado o reconocidos por éste, en las condiciones que determine el reglamento;</p>	<p>DFL N° 150.</p> <p>Artículo 3°.- Serán causantes de asignación familiar:</p> <p>b) Los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad y <u>hasta los 28 años</u>, solteros, que sigan cursos regulares en el enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, e instituciones del Estado o reconocidos por éste, en las condiciones que determine el reglamento;</p>
<p>Ley 18.020.</p> <p>ARTICULO 2° Serán causantes del subsidio familiar los menores hasta los 18 años de edad y los inválidos de cualquier edad, que vivan a expensas del beneficiario,...</p>	<p>Ley 18.020.</p> <p>ARTICULO 2° Serán causantes del subsidio familiar los menores hasta los 18 años de edad, <u>salvo que se encuentren cursando estudios superiores, caso en el cual serán causantes hasta los 28 años de edad en la medida que cursen estudios,</u> y los inválidos de cualquier edad, que vivan a expensas del beneficiario,...</p>
<p>Ley 16.744.</p> <p>Artículo 47° Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de esa edad, pero menores de <u>24 años</u>, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquiera edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica</p>	<p>Ley 16.744.</p> <p>Artículo 47° Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de esa edad, pero menores de <u>28 años</u>, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquiera edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica</p>

que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.	que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.
Ley 16.744. Artículo 48°.- inciso 2° Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplieran 18 años de edad.	Ley 16.744. Artículo 48°.- inciso 2° Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplieran 18 años de edad, <u>salvo que se encuentren cursando estudios caso en el que este beneficio se extenderá por lo que duren estos estudios, con el límite de cumplir 28 años de edad.</u>

3.2.- Tiempo de retiro o jubilación.

Una de las propuestas de modificación en un comienzo en el llamado “Informe Bravo” es aumentar la edad de jubilación, o al menos incentivar que las personas por su propia decisión, retrasen su retiro del trabajo.

El aumentar la edad de jubilación en principio parece una alternativa para así aumentar los fondos en las cuentas de capitalización individual de los trabajadores, pero la realidad es que aumentar la edad de jubilación no asegura que las personas coticen más, teniendo en cuenta la existencia de trabajo informal, el desincentivo en la población para cotizar, sumado a ello la existencia de lagunas previsionales por no pago por parte de los empleadores de estas mismas. Actualmente un trabajador promedio cotiza menos de un 50% de su vida laboral¹³⁸, lo que es un argumento para

¹³⁸ “...en promedio, las densidades de cotizaciones no superan el 50% para el total de la población afiliada.”

“Las bajas densidades de cotizaciones están asociadas a trayectorias laborales en empleos precarios, a períodos de desempleo, al desempeño en trabajos informales, por cuenta propia y a los períodos de

decir que al aumentar la edad de jubilación no aumentara necesariamente los fondos y con ello las pensiones que con posterioridad se pagaran a estos mismos trabajadores.

Por tanto, no se considera por la suscriptora de esta exposición que se deba aumentar la edad de jubilación, si lo que se busca es solucionar la crisis del sistema de pensiones. Para esta crisis deberían evaluarse otras alternativas, un ejemplo de ello es por ejemplo establecer como requisito extra para jubilarse el contar con un determinado número de años de cotización. El fundamento de este nuevo requisito se encuentra en cuatro puntos:

Primero este no es un requisito del todo ajeno en el sistema de seguridad social, ya que es usado en el sistema previsional de DIPRECA y CAPRDENA¹³⁹, y además se incorpora en el nuevo sistema de cesantía de 2001, dándole sostenibilidad económica.

Además en la historia de la seguridad social en Chile, en el antiguo sistema de pensiones si se usó este criterio de años de cotizaciones¹⁴⁰ y al reformarse el sistema de pensiones no justifico de manera alguna el no continuar con este criterio, por lo que no hay razones o argumentos en contra de su uso en base a la historia de la ley.

Segundo, el exigir un número determinado de cotizaciones asegura el contar con fondos suficientes para que los trabajadores puedan autofinanciar sus pensiones que estas les permitan alcanzar un mejor nivel de vida en la tercera edad.

Tercero, el crear este requisito genera un incentivo en la población para que coticen lo más que puedan, para que llegada la edad de jubilación, efectivamente

inactividad laboral a lo largo del ciclo de vida.” Agregado a ello se encuentra el factor de la cesantía o los casos de evasión o elusión.

(Comisión asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. Ob. Cit. Pp. 84)

¹³⁹ Sin perjuicio de que estos sistemas se hacen insostenibles económicamente hoy en día, pero ello es por la tasa de reemplazo que otorgan en las pensiones de vejez y además el temprano retiro de los afiliados, ya que requiere un número muy bajo de años de servicio.

¹⁴⁰ Cayendo en el mismo error que el sistema de DIPRECA y CAPREDENA, esto es un número de años de cotizaciones muy bajo.

puedan hacerlo, y además ello generara un estímulo positivo para evitar el trabajo informal en la población.

Cuarto, en derecho comparado se usa este criterio para evitar el problema de la baja densidad de cotizaciones previsionales que finalmente se traduce en bajas pensiones, ejemplo de ello es la situación de Paraguay, Argentina, Reino Unido y por último Estados Unidos, en este último caso si bien no se exige una cantidad de años de servicio para retirarse, si se considera un mecanismo de estimación del valor de la pensión en base a un promedio de los mejores 35 años de cotización, lo que genera un incentivo en la población por cotizar más y en mayor cantidad.

El promedio de años de cotización que se exige en los demás países es de 30 años promedio, con lo que consiguen asegurar un fondo con el cual jubilar a sus trabajadores.

3.2.1.- Equidad de género.

Otro elemento a considerar como propuesta es que la edad de jubilación debe ser la misma para ambos sexos, no hay razones demográficas que justifiquen dos edades diferentes y por otra parte hay suficientes razones de hecho¹⁴¹ para considerar que la mujer debe jubilarse a los 65 años al igual que los hombres.

3.2.2. Propuesta concreta.

La propuesta en esta materia es equiparar la edad de jubilación entre mujeres y hombres, en 65 años de edad, manteniendo este rango de edad para determinar la edad de jubilación.

¹⁴¹ El promedio de la densidad de cotizaciones de las mujeres es de 33,3%, en cambio los hombres tiene en promedio un 48,8% de cotización, en el caso de las pensiones autofinanciadas estas alcanzan un 24% de la tasa de reemplazo en el caso de las mujeres y 48 % en los hombres. (datos obtenidos de: Comisión asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. Ob. Cit. Pp. 89)

Bibliografía.

- Academia Judicial de Chile. (2006). "Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los juzgados de cobranza laboral y previsional y el procedimiento ejecutivo". Santiago de Chile: Academia judicial.
- Alonso M. & Tortuero, J. (2002). "Instituciones de la seguridad social". Madrid, España: Civitas.
- Arellano P. (2015). "Reto actual de las pensiones de vejez. ¿Fin de las AFP? ¿Regreso a reparto?". Santiago: Librotecnia.
- Arellano, Pablo, Liendo, Ricardo & Walker, Francisco. (2016). Reforma laboral ley N° 20.940. Santiago: Librotecnia.
- Ariztía, Juan. (1999). "*Evolución del sistema: hitos clave del proceso de puesta en marcha*". En "*AFP: las tres letras que revolucionan el mundo*" (59- 77). Santiago de Chile: CIEDESS.
- Ana Mercedes Salcedo G. (2006). "La seguridad social en la fuerza armada nacional". Octubre 15, 2016, de Biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales. Sitio web: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006a/amsg/2e.htm>
- Barr, Nicholas & Diamond, Peter. (2010). "*La reforma necesaria. El futuro de las pensiones*". (Trad. Diego Valero 2012) Estados Unidos: El hombre del tres.
- BCN. (1925). Constitución política de 1925. Octubre 27, 2016, de BCN Sitio web: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=241203&tipoVersion=0>
- Beveridge, W. (2008). "Informe Beveridge". (Vicente Peris, trad.) México: CIESS. (Obra original publicada en 1942)
- Centro de Estudiantes de trabajo social. (2012). "Estado de necesidad o carencia". Octubre 15, 2016, de Centro de estudiantes de trabajo social Sitio web: <https://cetsocial.files.wordpress.com/2012/09/seguridad-social-apuntes.pdf>

- Cifuentes H., Arellano P. & Walker F. (2013). "Seguridad social. Parte general y pensiones". Santiago, Chile: Librotecnia.
- Comisión asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. (2015). Informe Final. Santiago de Chile: Comisión asesora presidencial sobre el sistema de pensiones.
- De la Cerda, Renato. (1999). "*Reformas pendientes*". En "*AFP: las tres letras que revolucionan el mundo*" (333- 346). Santiago de Chile: CIEDESS.
- Eros Grau. (2007). "Interpretación y aplicación del derecho". Madrid: Dykinson.
- Frei, E. (1966). "Historia de la ley N° 16.744". Octubre 29, 2016, de BCN Sitio web: <http://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/109/>
- Fundación BHC para el desarrollo. (1982). "538 términos económicos de uso habitual". Santiago, Chile: Editorial universitaria.
- Fundación sol. (2015). datos SAFP. Santiago.
- Fundación Sol. (2014). Presentación Fundación SOL para Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. Enero 3, 2017, de Nomasafp Sitio web: <http://www.nomasafp.cl/inicio/wp-content/uploads/2013/01/Sistema-de-Reparto-Fundaci%C3%B3n-Sol.pdf>
- Guzmán Brito, A. "Derecho Privado Romano", Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1996, tomo I.
- García M. (2003). "Derecho Privado Romano". Madrid: Ediciones Académicas, S.A.
- Humeres, H. (2005). "Derecho del trabajo y de la seguridad social". Tomo III. Derecho de la seguridad social. Santiago- Chile: Editorial jurídica de Chile.
- IPS. (2016). Ex Caja de Previsión de Empleados Particulares (EMPART). enero 3, 2017, de Ministerio del trabajo y previsión social Sitio web: <http://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810799753/ex-caja-prevision-empleados-particulares-empart>

- Merryman, Jhon H. (1971). "Sistemas legales en América Latina y Europa". México: Fondo de Cultura Económica.
- Miranda, E. & Rodríguez E. (2003). "Examen crítico del sistema de AFP. Mitos y realidades". Santiago: Editorial universitaria.
- Ministerio de desarrollo Social. (2012). Salud. Diciembre 10, 2016, de Ministerio de desarrollo social Sitio web: http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipos-2012/media/ipos_2012_pp_94-125.pdf
- O.E.I. (2002). "Evolución histórica del sistema educativo". Septiembre 11, 2016, de Organización de estado iberoamericanos Sitio web: www.oei.es/quipu/chile/CHIL02.PDF
- OIT, "Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa, Conferencia internacional del Trabajo", 100° reunión, informe IV, Sexto punto del orden del día, Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, Ginebra, 2011.
- OIT, "Seguridad social para la justicia recurrente sobre la protección social" (seguridad social) en virtud de la declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, Ginebra, 2011.
- Ricardo Cruz-Coke M. (2004). Evolución de las universidades chilenas 1981-2004. Revista médica de Chile, V 132, N° 12, 1543-1549.
- Rolando R., Salamanca J. y Israel J. (2010). "Duración Real de las Carreras y/o Programas". Descripción y Análisis de la Cohorte de Titulados y/o Graduados 2007. Septiembre 11, 2016, de MINEDUC Sitio web: www.mineduc.cl/usuarios/1234/File/.../Estudios/7duracion-real-de-los-programas.pdf
- Universidad de Navarra. (2008). "Seguridad Social I: Las prestaciones económicas". Septiembre 11, 2016, de Universidad de Navarra. Sitio web: www.unav.es/ocw/sectorpublico/pdf/tema7.pdf