

TIEG749

“EL INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL
Y SU FACTIBILIDAD DE CONVERSION”

“PROYECTO FUTURO”



TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE INGENIERO DE EJECUCION
EN GESTION PUBLICA

Profesor Guia: Pablo Butikofer Robles

Alumnos: Hugo Duarte Riveros
Juan Mellado Quintana
Claudio Vera Zavala

Santiago, Enero de 2002

DEDICADO A LA MEMORIA DE:

CLAUDIO PARRA ALVAREZ

Mi Maestro, mi Profesor y mi gran amigo de toda una vida.

El Creador te dé el premio de los Justo y la Vida eterna.

- **Dedicado a JEHOVA, DIOS del Cielo y de la Tierra;
A mi Esposa ISABEL; a mis Padres LUIS y YOLANDA;
A mi Jefe y amigo OMAR.**
- **Agradecido de la Universidad por lo que me entregó y por
Lo que he recibido.**

**Bienaventurado el Hombre que halla la Sabiduría y
Obtiene la Inteligencia, porque su ganancia es mejor que
La Plata.**

Prov. 3 : 13 – 14

**Βιεναπειντυραδο ελ Ηομβρε θυε ηαψα λα Σαβιδυρΐα ψ
Οβτιενε λα Ιντελιγενχια, πορθυε συ γανανχια εσ μεφορ θυε
Λα Πλατα.**

Πρω. 3 : 13 □ 14

JUAN MELLADO QUINTANA

Enero 2002.

Deceo agradecer primordialmente a mi madre, y a todo aquel que contribuyo en el logro de este objetivo; tener una profesion, para así adecuarme de la mejor manera en esta vida y sociedad.

Agredecido a la Universidad, a mis profesores y compañeros que aportaron para llegar a este momento.

Claudio Vera Zavala.

Enero 2002.

Sin nombrar a nadie, quiero agradecer con gratitud a todos mis amigos que hicieron posible que terminara el recorrido que inicié hace algún tiempo atrás, el cual veo reflejado con la obtención de mi título Profesional.

Todos mis esfuerzos, se los dedico especialmente y con todo el aprecio a mi querida hija Daniela, a quien amo con todo mi corazón.

HUGO DUARTE RIVEROS

| <u>TEMARIO</u> | <u>PAGINAS</u> |
|---|----------------|
| I.- INTRODUCCION | 04 |
| II.- DEFINICIONES DE OBJETIVOS Y METODOLOGIA | 07 |
| a) Objetivos Generales | |
| b) Objetivos Específicos | |
| c) Metodología | |
| d) Marco Teórico | |
| III.- RESEÑA HISTORICA DE LAS LEYES SOCIALES | 10 |
| IV.- CAPITULO I | 14 |
| "EL SISTEMA ANTIGUO DE PENSIONES" | |
| 1.- Reseña Histórica de la Previsión en Chile | |
| 2.- Características | |
| 3.- Cobertura: | |
| 3.1.- Convenios Internacionales | |
| 4.- Fusión de las antiguas Cajas de Previsión | |
| 4.1.- INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL | 18 |
| 4.1.1.- Marco Legal | |
| 4.1.2.- Organismos Controladores | |
| 4.1.3.- Funcionamiento | |
| 5.- Financiamiento del Sistema | |
| 6.- Beneficios otorgados por el sistema | |
| 6.1.- Pensiones | |
| 6.2.- Subsidios | |
| 6.3.- Bonos de Reconocimiento | |
| 7.- Aspectos operativos del Sistema | |
| 8.- Modernización del I.N.P. | |
| 8.1.- Metas Institucionales | |
| 8.2.- Reorganización y Optimización | |
| 8.3.- Resultados estadísticos de la Gestión Modernizadora | |
| 8.4.- Pagos de Beneficios y Pensiones | |
| 8.5.- Proyecto de Exonerados Políticos | |
| 8.6.- Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales | |
| 8.7.- División Servicio Social | |
| 8.8.- Recaudación y Cobranzas | |
| 8.9.- Departamento de Sucursales | |
| V.- CAPITULO II | 33 |
| "ETAPA DE TRANSICION" | |
| 1.- Principales elementos de la transición | |
| 2.- El Costo para el Estado, Generados por la Reforma | |
| 2.1.- Bonos de Reconocimiento | |
| 2.2.- Definanciamiento de las Cajas de Previsión | |
| 2.3.- Pago de Pensiones Mínimas Garantizadas | |
| 2.3.1.- Pensiones mínimas de vejez | |
| 2.3.2.- Pensiones mínimas de invalidez | |
| 2.3.3.- Pensiones Mínimas de Supervivencia | |

VI.- CAPITULO III 39

"CONDICIONES NECESARIAS PARA IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL"

- 1.- Participación del Estado
- 2.- Existencia de un Mercado de Capitales
- 3.- Existencia de Una Industria Aseguradora

VII.- CAPITULO IV 42

"EL SISTEMA DE PENSIONES BASADO EN LA CAPITALIZACION INDIVIDUAL"

- 1.- Bases del Sistema
 - 1.1.- Capitalización Individual
 - 1.2.- Administración Privada de los Fondos
 - 1.3.- Descripción de la Industria
 - 1.3.1.- Competencia
 - 1.3.2.- Ingreso de nuevos Competidores
 - 1.3.3.- Poder de Negociación de Clientes y Proveedores
 - 1.3.4.- Productos Substitutos
- 2.- Características del Sistema
 - 2.1.- Rol del Estado
 - 2.1.1.- Beneficios Garantizados
 - 2.1.2.- Rol Fiscalizador y Organismos Controladores del Sistema
 - 2.2.- Tipo de Aportes
 - 2.2.1.- Aportes Obligatorios
 - 2.2.2.- Aportes Voluntarios
 - 2.3.- Cobertura
 - 2.4.- Beneficios
 - 2.4.1.- Pensiones:
 - 2.4.1.1.- Pensión de vejez
 - 2.4.1.2.- Pensión de Invalidez
 - 2.4.1.3.- Pensión de Sobrevivencia
 - 2.4.2.- Pensiones Gantizadas
 - 2.4.3.- Modalidades de Pensiones:
 - 2.4.3.1.- Retiro Programado
 - 2.4.3.2.- Renta Vitalicia Inmediata
 - 2.4.3.3.- Renta temporal con renta Vitalicia Diferida

VIII CAPITULO V 57

" BENEFICIOS PREVISIONALES DEL SECTOR PUBLICO, OTORGADOS POR EL I.N.P."

- 1.- Tipo de Jubilaciones
- 2.- Beneficios Previsionales
 - 2.1.- Jubilación Causal Antigüedad
 - 2.2.- Jubilación Causal Edad

- 2.3.- Pensión Causal Invalidez
- 2.4.- Jubilación causal expiración obligada de funciones
- 2.5.- Pensión de Viudez
- 2.6.- Pensión de Orfandad
- 2.7.- Rebaja de Imposiciones y Bonificaciones

3.- Flujo de trámites, análisis Público

IX.- PROPUESTA: 64

**“ EL I.N.P. Y SU FACTIVIDAD DE CONVERSION”
“PROYECTO FUTURO”**

- 1.- Régimen de Pensiones Administrado por el I.N.P.
- 2.- Ampliación de Cobertura de Beneficios
- 3.- Reestructuración de la Modalidad de Atención a Enfermedades Profesionales y Accidentes del Trabajo
- 4.- Creación de un régimen de Pensiones Estatal por Capitalización Individual.
 - 4.1.- Características Generales:
 - 4.1.1.- Aspectos Generales
 - 4.1.2.- Uniformidad de Tasa de Cotizaciones
 - 4.1.3.- Organismo Contralor
 - 4.1.4.- Inversión de los Recursos en los Fondos de Pensiones

X.- CONCLUSIONES 69

- 1.- Régimen de Pensiones Administrados por A.F.P.
 - 1.1.- Internalización de los Fondos de Pensiones
 - 1.1.1.- Los Sistemas de Pensiones y la Integración Regional
 - 1.1.2.- Los Traspasos
- 2.- Diversificación de la Inversión de los Fondos de Pensiones
- 3.- Importancia del Proyecto Futuro del I.N.P.

XI.- COMENTARIO FINAL 72

- 1.- Comentario Critico al Régimen Antiguo de Pensiones
- 2.- Comentario Critico al Sistema de Capitalización Individual
- 3.- Ventajas Comparativas de un Sistema con respecto a Otro
- 4.- Aspectos Positivo del Régimen Antiguo de Pensiones
- 5.- Aspectos Positivo del Nuevo Régimen de Pensiones

XII.- ANEXOS 78

XIII BIBLIOGRAFIA 90

I.- INTRODUCCION

“ I.N.P. y SU FACTIBILIDAD DE CONVERSION” “PROYECTO FUTURO”

- Al analizar el Sistema Previsional del País, nos encontramos con una Cohabitación de 2 Sistemas. Desde el año 1980, cuando se dicta el D.L. N° 3.500, que reforma el antiguo sistema previsional y entra en el mercado el sistema de participación de Inversionistas privados en la Administración de Fondos de Pensiones.
- Por otra parte el D.L. N° 3.502 da vida al **INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL**, (INP), que fusiona las antiguas Cajas de Previsión y se convierte en su Sucesora Legal, manteniendo al interior del INP, cada Ex – Caja Previsional sus propias Leyes y Ordenanzas con respecto al Régimen de Pensiones para sus Afiliados.
- El INP tiene como misión inicial seguir administrando entre otros, los siguientes:
 - a) Administra las Pensiones de los trabajadores Jubilados por el antiguo sistema.
 - b) Administra los activos y pasivos de las Ex – Cajas de Previsión y es su Sucesora Legal.
 - c) Administra los fondos previsionales de los trabajadores que no se cambiaron al sistema privado, ya sea por tener muchos años de Imposiciones o no confiar en el nuevo Sistema.
- En cuanto al Sistema Privado conocido como **Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)**, proliferó en gran medida en los primeros años, debido a lo atractivo de la oferta, entre las que se destacan:
 - a) Se establece un Régimen Uniforme basado en la Capitalización Individual, con aportes definidos.
 - b) La Administración privada de los fondos, tentó a muchos ya que a fines de los años 70 se desconfiaba de todo lo administrado por el Estado.
 - c) La libre elección del trabajador con respecto a la administradora (AFP) que fuera más confiable; (no rentable, ya que en los primeros años no se podía medir esta).
 - d) La Supervisión de estas Administradoras por parte del Estado, donde este entrega una garantía total.
- Desde los años 1990, a 10 años de la Reforma, los trabajadores que cambiaron sus Fondos Previsionales a las AFP, principalmente los Imponentes de la **EX –CANAEMPU** y los **EX – S.S.S.** se fueron dando cuenta del error cometido, por lo poco rentable que les significaba el nuevo sistema, entre otros por los siguientes factores;
 - a) Por la baja Renta, lo que no permite la acumulación de fondos suficientes para que al término de la vida laboral se pueda Jubilarse con una Renta equivalente al salario obtenido en Servicio Activo.
 - b) Que los fondos acumulados tienen un tope (**las cuentas son individuales**), también por bajas rentas, lo que significa que cuando el dinero se acaba, también se termina la Jubilación.

- c) Que la Jubilación en el nuevo sistema es por Edad, 60 años en la Mujer y 65 años en los Hombres, y no por años de Servicio como en CANAEMPU (de 25 a 35 años), en el caso de los 35 años y en el tope del Escalafón, se Jubilaba con perseguidora (Jubilación del mismo monto que en Servicio Activo y con permanencia en el tiempo).
 - d) Que en el caso de los trabajadores Temporeros y de la Construcción el nuevo sistema no les permite una acumulación de fondos en sus cuentas individuales, como tampoco en sus cuentas anexas, por lo esporádico de sus Imposiciones, lo que en la realidad significa no poder Jubilarse al término de su vida laboral, y si se Jubila es prácticamente con una Pensión Mínima.
- Todo lo anterior ha contribuido a que los trabajadores con la edad suficiente para Jubilarse sigan en Servicio activo. Esto ha producido entre otros los siguientes problemas:
 - a) En el caso de la Administración Pública, produce un caos, no permitiendo el movimiento generacional de funcionarios, por inmovilidad del Escalafón.
 - b) Menor rendimiento en el trabajo, ya que un trabajador mayor de 60 años baja notablemente su capacidad laboral.
 - c) Mayor Riesgo en Accidentes Laborales entre trabajadores mayores de 60 años. (estadísticas de la Mutual de Seguridad y Comités Paritarios)
 - Por todo lo anterior y analizando paso a paso los sistemas de Previsión, tanto Públicos como Privados, hemos realizado un Estudio en 5 Capítulos; además hacemos una proposición para el I.N.P., que hemos denominado “ **PROYECTO FUTURO**”, proponiendo una Reconversión de este Servicio, que va directamente en beneficio del Estado y los Trabajadores.
 - Si bien es cierto el INP, se ha fijado metas renovadoras a cumplir desde el año 1998 hacia adelante, también es necesario dar un nuevo impulso y una transformación a este Servicio.
 - El **CAPITULO I**, Contiene El Génesis del antiguo sistema de pensiones, sus características y cobertura, se señala además su funcionamiento, financiamiento, fusión de las Ex –Cajas de Previsión en el INP.

Por otra parte se citan logros obtenidos desde el año 1998 hasta el año 2000, periodo este último que hemos tomado como base de nuestro trabajo. Hemos analizado el proceso de modernización del INP, cumplimiento de metas, tiempo de respuesta en concesiones de beneficios, del pago de pensiones, datos estadísticos al 31.12.2000; pagos de exonerados políticos, seguros obligatorios de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, servicio social y cobranzas y recaudación.

- En el **CAPITULO II**, se analiza lo que sucede en este ámbito en la actualidad, la etapa de transición, donde se da la coexistencia de ambos sistemas, se muestran los principales elementos de la transición, el costo que ha significado para el Estado el proceso de la reforma, entre los cuales el más significativo es el Bono de Reconocimiento para los Ex –Imponentes de las antiguas Cajas y que optaron por el sistema privado de administración de fondos de pensiones.
- El **CAPITULO III**, contiene un análisis de las condiciones necesarias para implementar el sistema de capitalización individual; identificando el Rol del Estado, la existencia de un mercado de capitales y de una Industria aseguradora.

- En el **CAPITULO IV**, se realiza una descripción detallada del sistema de Pensiones por capitalización individual, destacándose:
 - La Base de Sustentación
 - Principales Características
 - Rol del Estado y beneficios garantizados
 - Conceptos tales como: afiliado, imponente, cobertura y beneficio
 - Descripción de las AFP
 - Mercado de Capitales
 - Negociación con Clientes y Proveedores

- En el **CAPITULO V**, analizamos los beneficios previsionales del Sector Público otorgados por el INP, tales como:
 - Tipo de Jubilación
 - Beneficios Previsionales
 - Flujo de tramites, análisis Públicos.

- Posteriormente se realiza una **PROPUESTA** para el I.N.P. de hoy, la que hemos llamado “**El INP y su factibilidad de Conversión**”, tomando como base un **Proyecto Futuro**, con 2 proposiciones que consideramos de suma importancia:
 - a) La Reestructuración de la modalidad de atención de **Enfermedades Profesionales y Accidentes del Trabajo**, donde nuestro principal énfasis lo ponemos en la creación de un **Hospital de atención de Accidentados y Rehabilitación de Enfermedades Profesionales**
 - b) En segundo lugar y dando prioridad, se plantea la creación de un **Régimen de Pensiones Estatal por Capitalización Individual y de Reparto, es decir un sistema Mixto de Pensiones.**

- Finalmente sacamos algunas **CONCLUSIONES** con respecto al tema que hemos analizado, donde destacamos:
 - El Régimen de Pensiones administrado por AFP
 - La Internalización de los Fondos de Pensiones
 - La diversificación de la Inversión de los fondos de pensiones
 - La Importancia del Proyecto Futuro del I.N.P.

- En el **COMENTARIO FINAL** realizamos un análisis crítico a los dos Sistemas de Previsión existente en el País, Analizamos las Ventajas Comparativas y Citamos los Aspectos Positivos y negativos de cada Sistema de Previsión.

II.- DEFINICION DE OBJETIVOS Y METODOLOGIA

EL INP Y SU FACTIBILIDAD DE CONVERSION "PROYECTO FUTURO"

a) OBJETIVOS GENERALES

Realizar un análisis comparativo del Sistema de Pensiones existente con anterioridad a la Ley 3.500 de 1980, en la Etapa de Transición, en el Nuevo Sistema de Pensiones de Capitalización Individual y la factibilidad de transformar el Instituto de Normalización Previsional en un sistema Mixto.

b) OBJETIVOS ESPECIFICOS

Demostrar de la manera más objetiva e imparcial como funciona la Previsión Social en Chile, las ventajas comparativas de los Sistemas que cohabitan en el País; como así mismo realizar un análisis crítico a cada sistema y una proposición de mejorar sustancialmente el Instituto de Normalización Previsional, proponiendo una administración Mixta de Fondos de Pensiones y alargando su cobertura a otros ámbitos del que hacer Previsional del País.

c) METODOLOGIA:

Al tomar la decisión de realizar la Tesis correspondiente para la obtención del Título de Ingeniero en Gestión Pública, primeramente buscamos el tema más acorde con nuestra calidad de funcionarios Públicos y que fuera el adecuado al momento que está viviendo el proceso de modernización de la Administración del Estado.

Después de algunas proposiciones, botamos por un tema que nos afecta a la gran mayoría de funcionarios que trabajamos en el Estado, mucho de los cuales en los años 80 nos cambiamos de nuestro antiguo sistema de Previsión a uno moderno que nos ofrecía el Régimen de Gobierno de la Epoca, y que nos permitiría tener nuestros propios ahorros en una cuenta individual, donde al final del camino recorrido en lo laboral tendríamos claridad en cuanto al dinero ahorrado para nuestra vejez. Cuando hablamos de ahorro laboral, hablamos de Previsión Social, y este es un tema candente para la sociedad trabajadora actual, principalmente para los funcionarios públicos que con este nuevo sistema hemos perdido casi todas la conquistas sociales de años de lucha.

Por tal motivo el Tema de Nuestra Tesis es la Previsión Social en Chile, dando énfasis a una solución, y que esta sea la más adecuada, desde nuestro punto de vista, al descalabro producido al sistema previsional para los trabajadores que entraron al nuevo sistema con más de 10 años en el antiguo sistema Previsional.

Al analizar en forma superficial la Previsión Social; tanto el antiguo sistema como el nuevo, fuimos descubriendo diferentes facetas de ellos, positivas y negativas para ambos, por lo tanto nos dijimos porque no sacar lo mejor de ambos y aprovecharlo para dar una solución a los trabajadores a que hacemos mención en el punto anterior.

Así surge la idea de Investigar sobre el Sistema Social en el País, iniciando nuestra búsqueda en los anales del tiempo para tratar de encontrar las Raíces de la Lucha por un bienestar mejor en la clase trabajadora. Partimos preguntando a antiguos funcionarios del INP, a ex funcionarios de las antigua Cajas de Previsión, a Pensionados por el antiguo sistema, en fin a toda persona que quisiera informarnos algo de cómo funcionaba la Previsión Social en Chile, que entre paréntesis fue considerada en su tiempo como modelo en Latinoamérica.

Posteriormente nos introducimos en el Campo de la Investigación Bibliográfica, consultando Textos sobre el Tema, emanados por la Superintendencia de Seguridad Social, por el INP, (Organismo heredero de las antiguas Cajas Previsionales), Historia de Chile de variados Autores, Leyes y Decretos Leyes, que dieron vida a la Antigua Previsión en el País y así partimos organizado la estructura de nuestro trabajo.

- **A continuación organizamos la Estructura en:**

- **Objetivos del Tema**
- **Historia de las leyes Sociales en Chile**
- **El antiguo Sistema Previsional**
- **El Instituto de Normalización Previsional**
- **El nuevo sistema de Previsión**
- **Una etapa de traslape de sistema (transición)**
- **Como se crea el nuevo sistema**
- **Como se pensionan los funcionarios Públicos en el antiguo sistema**
- **Elaboración de un Cambio al sistema de Pensiones del Estado (INP)**
- **Una Propuesta de Cambio**
- **Una propuesta de complemento al INP, (salud Previsional)**
- **Las Conclusiones y el Comentario del Tema**

Una vez que tuvimos el esquema de trabajo, se lo presentamos a nuestro Profesor Guía quien nos autorizó a continuar con la Investigación, ya que el tema es de candente actualidad.

Luego de investigar el antiguo sistema Previsional, y su sucesora legal (INP); nos pusimos en campaña para conocer el nuevo sistema que había nacido bajo el amparo de un modelo Neoliberal, modelo que en aquellos días se implantaba en el País, con grandes costos Sociales para el Pueblo; Por tal motivo, las autoridades del momento tenían que encontrar como potenciar económicamente el nuevo modelo, y así surge la idea de traspasar la previsión a manos privadas, aprovechando que esta había sido mal administrada por las diferentes cajas previsionales y casi todas ellas tenían fuertes perdidas monetaria y un patrimonio absoluto, compuesto principalmente por bienes raíces muy antiguos y mal cuidados.

Todo lo anterior fue el detonante para convencer a los trabajadores que con este nuevo sistema de Previsión, habrían fuertes ventajas comparativas, entre las que podemos destacar:

- **Menor costo para el trabajador**
- **Cuenta Individual para cada Imponente**
- **Mayores utilidades, ya que parte de sus fondos serían invertidos en Empresas muy rentables y no en construcción de Edificios que poco o nada rentaban.**
- **Que el Estado (“Ladrón”) ya no se apropiaría de los fondos de los trabajadores.**

Es así como surgió el nuevo sistema Previsional, y para su investigación a fondo buscamos bibliografía al respecto en la Superintendencia de Valores y Seguros, de AFP, revistas impresas por el nuevo sistema Económico, diarios afines al tema de la Economía, literatura emanada por las propias AFP. En fin todo artículo y comentario que surgió con respecto a las AFP.

Una vez conocido las AFP y el INP nos abocamos a estructurar una propuesta de cambio para el sistema Previsional, donde proponemos tres soluciones para la mejor administración de los cuantiosos fondos que representan la Jubilación de los trabajadores del País, dinamizando y mejorando el INP:

Mantener una parte del INP, con la continuación del antiguo Sistema Previsional.

Transformar y crear una AFP Estatal administrada por el INP y sin intervención Gubernamental.

Mejorar sustancialmente la atención a las enfermedades Profesionales y Accidentes del Trabajo a aquellos Empresarios que mantienen contratos con el INP.

Finalmente, analizamos las bondades y defectos de ambos sistemas, realizando un análisis crítico a cada sistema y las ventajas comparativas de los sistema.

El método de investigación fue esencialmente bibliográfico, como lo destacamos en el Índice, como así mismo el trabajo fue dividido en 5 capítulos, 1 Propuesta, Las Conclusiones y el comentario final.

d) MARCO TEORICO

El marco teórico esta basado principalmente en bibliografía emanada por los Organismos encargados de Previsión Social en el País y de las Superintendencia encargadas de velar por el fiel cumplimiento de los sistemas de Previsión y otros, como la inversión de los fondos de los afiliados.

- **Entre los textos consultados podemos destacar:**
 - **Código del trabajo**
 - **Código de Enfermedades Profesionales**
 - **Estatuto Administrativo de los Servicios del Estado**
 - **Informes de las Superintendencia de AFP, de Seguridad Social y de Valores**
 - **Informes de las AFP**
 - **Informes de los diferentes organismos del INP**
 - **Revistas especializadas (Estrategia, Suplemento del Mercurio)**
 - **Textos sobre el tema, tales como: La Previsión de ayer y hoy, El Sistema Chileno de Pensiones.**
 - **Textos de Historia de Chile y Universal, Historia de las Instituciones Política de Hispanoamérica.**
 - **Tesis de Juan Mellado Quintana, (Aplicación de la Ley de Accidentes del Trabajo en el Ministerio de Vivienda)**
 - **Leyes, Decretos Leyes, Decretos con Fuerza de Ley, etc.**

III.- RESEÑA HISTORICA DE LAS LEYES SOCIALES

Cuando analizamos las leyes Sociales que hoy en día rigen a los trabajadores, pensamos que estas han existido siempre, o por el contrario que son obra del Hombre de hoy.

Pero su análisis nos lleva a remontarnos al principio de los Tiempos Modernos o a fines del Despotismo Ilustrado, cuando en el año 1748 el pensador Francés MONTESQUIEU, nos entrega quizás el primer ensayo de los “Derechos del Hombre”, en su Libro El Espíritu de las Leyes.

Posteriormente en el año 1762, el pensador Suizo ROUSSEAU, en su Obra “Contrato Social”, nos habla que es necesario un Contrato entre el Estado, representado por el Gobierno y los Hombres para lograr una convivencia armónica, también se hace mención en este estudio a la Importancia de el Hombre respecto de la Sociedad.

Los pensadores antes mencionados, más la Encíclica de la Iglesia Católica, se refunden en la llamada “DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE (1789)”.

Con todo lo anterior, a fines del siglo XVIII aparece un nuevo orden en el mundo, este nuevo orden viene de la mano con el **CONSTITUCIONALISMO**, que vendría a reemplazar al Estado Absoluto, en otros términos, la Constitución (Carta fundamental de las Leyes) reemplaza el poder absoluto del Monarca, o al menos lo limita. **El Hombre pasa de un Estado de Ciervo al de Ciudadano.**

Los orígenes del Constitucionalismo se remontan al año 1680, cuando el Ingles JOHN LOCKE, se preocupó por hallar los medios de proteger la Libertad e Igualdad del Hombre dentro de la Sociedad; para esto propuso no la limitación del Poder, sino la división del mismo, de manera que se frenen y contrapesen entre si.

El Constitucionalismo se hace patente primero en los Estados Unidos de Norteamérica, para luego extenderse por los países Latinoamericano y Europeos, (estos últimos con Monarquías Constitucionales); consta de dos partes principales:

- a) **Las garantías y Derechos Individuales de todo Hombre.**
- b) **La División de los poderes del Estado, lo que conlleva a garantizar los derechos de los Ciudadanos.**

En el Chile Colonial Español no se dio ninguna ley especial de protección a los trabajadores, aun cuando el Monarca Español dictó leyes especiales para los aborígenes, estas nunca o casi nunca se cumplieron, ya que los representantes Reales en América hicieron caso omiso de las Ordenanzas Reales.

Es así como en el Chile Colonial, tanto en las grandes Estancias, como en los yacimientos mineros el trabajador no tenía ninguna protección.

Con la llegada de la primera Junta de Gobierno Criollo, también llega la primera ley de protección y de Igualdad de los Hombres, “ **LA LIBERTAD DE VIENTRE**”, propuesta en el primer Congreso Nacional por **Don Manuel de Salas**, que declaraba libre a los hijos de Esclavos nacidos en Chile y prohibía el ingreso de nuevos Esclavos al País.

Pero tubo que pasar 100 años para que aparecieran las primeras Leyes efectivas para los trabajadores, y esto se logró a cuesta de Huelgas y sacrificios de sangre de la clase obrera del País, (Valparaíso, Santiago, Iquique, Antofagasta, Puerto Natales y Punta Arenas).

A fines del siglo XIX y principios del XX, la gran concentración Obrera en los Centros Urbanos y Oficinas Salitreras, donde carecían de infraestructura necesaria para el flujo de inmigrantes campesinos, provocó una serie de problemas, tales como:

- **Falta de Viviendas dignas**
- **Propagación de Enfermedades**
- **Mala condición de vida de los trabajadores**
- **Escasez de Médicos y Consultorios**

Todo lo anterior constituye la llamada **“Cuestión Social”**, que provocó graves conflictos y huelgas a partir de principio de Siglo.

Se ha calculado que en Santiago, entre los años 1910 y 1918 existían alrededor de 1.500 Conventillos en los que vivían unas 75.000 personas, repartidas en 27.000 piezas.

El ambiente en que vivía la clase trabajadora era propicio para la propagación de todo tipo de Enfermedades y Epidemias, tales como:

Peste Bubónica, Cólera, Viruela, Tifus, Difteria, Neumonía, Tuberculosis y dolencias estomacales, todo lo anterior agravado por las enfermedades de transmisión sexual, el alcoholismo, la falta de Médicos y medicinas. De lo anterior se desprende que la tasa de mortalidad infantil de la época fuera el 30 % y entre los adultos entre un 25 al 35 %.

En general la jornada de trabajo era muy prolongada, pudiendo llegar hasta 14 horas diarias, no existía estabilidad laboral, la dependencia en el trabajo era voluntad del Empleador y la mayoría de obreros y empleados de la época no tenían contrato de trabajo, como tampoco leyes Sociales.

En el censo del año 1907, se establece la siguiente población trabajadora, dividida de la siguiente manera:

- **Obreros**
- **Trabajadores Urbanos**
- **Gañanes**
- **Obreros Agrícolas**
- **Mineros**
- **Ligados al Comercio**

La vida en las Oficinas salitreras era similar a los centros Urbanos:

- a) **Las Viviendas eran de material ligero, sin aislamiento y constaban de dos o tres piezas, lo que las hacía insalubre para su uso, por la alta temperatura en el día y los intensos fríos en la noche del desierto.**
- b) **La higiene también era precaria, sin asistencia medica suficiente, sin condiciones mínimas de trabajo en los yacimientos, con jornadas de trabajo de 14 horas, incluidos los Domingos.**
- c) **Por último los salarios se cancelaban con fichas, que solo tenían valor en la Pulpería de la misma fuente laboral.**

Por todo lo descrito y mucho más, que no está en esta pequeña reseña Histórica, es que la Clase trabajadora empieza a organizarse a fines del siglo XIX y frente a los innumerables abusos patronales los llevó a crear sus propias Organizaciones Gremiales.

- **1853 : Sociedad de Unión de Tipógrafos de Santiago**
- **1862 : Sociedad de Artesanos La Unión**
- **1900 : Congreso Social Obrero, que agrupa a 169 Sociedades con más de 10.000 Socios.**
- **1909 : Federación de Obreros de Chile (FOCH), que se vinculó con los Partidos Socialista Obrero, fundado por Emilio Recabaren en 1912.**
- **1919 : Se Constituyó una Federación que se asoció a la Asociación Estadounidense Workers of the Word.**
- **1920 : La Foch se asoció a la Internacional Sindical Roja, con sede en Moscú.**

Lasa Huelgas fueron las Herramientas más usada por los trabajadores para manifestar su descontento y luchar por mejores condiciones de vida; estos movimientos no estaban reconocidos en la legislación de la época y fueron duramente reprimidos por la Autoridad.

- **1903 : Huelga de Portuarios en Valparaíso, 50 muertos y más de 200 heridos**
- **1905 : Protesta por la introducción de Ganado Argentino, lo que provocó un aumento de precio en la carne. Provocó 50 muertos y más de 300 heridos.**
- **1905 : Huelga de Obreros en los Ferrocarriles de Antofagasta a la Paz (Bolivia), 58 muertos y varios heridos.**
- **1907 : Huelga de los trabajadores Salitreros de Tarapacá por mejoras en los salarios y condiciones de vida, (adopción de medidas de Seguridad Industrial en las faenas). Los trabajadores llegan a Iquique con sus familias y se albergan en la Escuela Santa María, la Autoridad ordena el desalojo del Recinto, al que los huelguistas se niegan. Los Militares hicieron uso de sus armas, disparando a Hombres, Mujeres y Niños. Se habla de entre 750 a 1.300 muertos.**
- **1919 : Huelga en Puerto Natales con Muertos y Heridos.**
- **1920 : Huelga en Punta Arenas de igual condiciones.**

Como se ha establecido, los primeros 20 años del siglo XX están marcado con Huelgas y Muertes de trabajadores, quienes lograron de esta manera que el Estado dictara Leyes que les favorecieran en sus demandas de mejores salarios, mejor trato, contratos de trabajo, mejores condiciones de seguridad

El Estado reaccionó distando leyes Sociales que solo resolvieron algunos aspectos muy puntuales en un sistema que necesitaba cambios radicales.

- **1906 : Se dictó la Ley de Habitación Obrera.**
- **1915 : La llamada ley de la Silla, que disponía que los lugares en que el trabajo se afectuaba de pie, debía de existir un asiento para descanso.**
- **1916 : Ley de Accidentes del Trabajo.**
- **1917 : Descanso Dominical Obligatorio. Salas Cunas en lugares con más de 50 mujeres mayores de 18 años.**
- **1918 : Ley de Retiro y Previsión Social de funcionarios de Ferrocarriles**
- **1920 : Ley de Instrucción Primaria gratuita y obligatoria para Niños y Niñas entre los 7 y 13 años de edad.**

Todas estas disposiciones de la Autoridad, fueron un pequeño paliativo, se hacían necesarios mayores cambios a fin de asegurar mejores condiciones de vida, salud, vivienda, educación, trabajo y Previsión Social. Con el tiempo estas aspiraciones sociales de los trabajadores se constituirían hasta hoy en la bandera de lucha de los sectores políticos mas progresista y radicales del País.

Pero entre los años 1925 a 1970, se producen nuevas huelgas y nuevos muertos, pero también nuevas leyes laborales y previsionales que favorecen a los trabajadores, llegando al día de hoy a contar con una legislación en materia de Previsión Social y Laboral única en América Latina.

IV.- CAPITULO I

EL SISTEMA ANTIGUO DE PENSIONES

1.- RESEÑA HISTORICA DE LA PREVISION EN CHILE

La situación general del País, el sistema de vida de nuestros trabajadores, los bajos salarios que percibían, la desvalorización de nuestra moneda, el alza del costo de la vida, los vicios del trabajador, se alían entre sí para hacer casi imposible que éste pueda ahorrar y pueda subsanar las dificultades que le produzcan los diferentes riesgos que puedan acontecerle, tales como enfermedades, accidentes del trabajo, invalidez, vejez, que puedan dejarlo en el desamparo más absoluto a él y a su familia. Por lo tanto, se hizo necesario que el Estado se preocupase de la seguridad actual y bienestar de él y su familia, para ello lo hacia por intermedio de Organismos de Auxilio Social, Instituciones de Beneficencia, protección a la cesantía, etc. Los que eran medios seguros para tales propósitos. Posteriormente como fórmula ideal se estableció el Seguro Social al cual contribuían el Estado, Los Patrones y los Obreros. Sin embargo ya en el año 1915 se había creado la Caja de Retiro y Montepío de las Fuerzas Armadas, no obstante en 1911 se había establecido en la Empresa de los Ferrocarriles del Estado una Caja de Ahorros, que en 1916 pasó a constituirse como Caja de Retiro y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado por lo que se considera a esta Institución como el más antiguo de los Organismos Previsionales de Chile.

Para dar solución a las necesidades de Previsión de los trabajadores, Chile adoptó el Sistema de Seguro Social Obligatorio mediante la Ley 4054 dictada el 8 de Septiembre de 1924, esta Ley con pequeñas enmiendas posteriores rigió hasta la dictación de la Ley 10.383 y transforma a la Caja de Seguro Obligatorio en el Servicio de Seguro Social, conservando el Sistema de Imposiciones y Beneficios en general. El texto refundido de la Ley 10.383 fue fijado por el Decreto N° 163 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social subsecretaria de Previsión Social de fecha 26-07-1968, publicada en el Diario Oficial de 13 de Septiembre 1968.

Por otra parte por Decreto Ley N° 857 de 16 de Diciembre 1925 fue creada la Caja de Previsión de los Empleados Particulares, este decreto permitió la creación de organismos auxiliares destinados a administrar la Previsión de Sectores determinados de estos trabajadores, entre los cuales puede mencionarse la Caja de Previsión para Empleados del Salitre, Sección Previsión Cía. Cervecerías Unidas y otras que aún subsisten. Posteriormente la Ley N°10.475 del 8 de Septiembre 1952, vino a cambiar radicalmente los beneficios de estos trabajadores reemplazándolos por la jubilación y el montepío para los Empleados y sus familiares en caso de fallecimiento de éste.

Para los empleados que prestaban servicios en Instituciones Públicas se creó la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas en el año 1925 por D.F.L. N°454 y 767, cuyo texto definitivo se fijo en 1930, por D.F.L. 340 que aún se mantiene en vigencia. También en 1925 se fundó la Caja de Previsión de Carabineros.

El N° 6.037, crea la Caja de Previsión de la Marina Mercante, por su parte mediante Ley N° 8569, fue fundada en el año 1946 la Caja Bancaria de Pensiones bajo cuyo alero funcionaban como organismos auxiliares, las Secciones de Previsión del Banco de Chile, Banco Central y otros, y las Secciones de Previsión de la Caja de Crédito Agraria, de la Caja de Crédito Hipotecario y de la Caja Nacional de Ahorro. Estas tres últimas dieron en 1957 origen a la Caja de Previsión y Estimulo de los Empleados del Banco del Estado.

Con el transcurrir de los años, los distintos programas de Seguridad Social fueron modificados, surgiendo regímenes previsionales diferentes para distintos grupos de trabajadores. Es así como se crearon nuevas Cajas de Previsión, llegando en 1979 a existir un total de 32 Instituciones en las cuales imponían **2.291.183 trabajadores**.

2.- CARACTERISTICAS

Con las primeras expresiones de la Seguridad Social en Chile, en 1924 se crea la Caja de Seguro Obrero, en la cual participaban mayoritariamente, como su nombre lo indica trabajadores manuales. El objetivo de esta Institución era proveer beneficios de asistencia médica, subsidios por enfermedad y pensiones de vejez e invalidez. A partir de 1925 el Sistema comienza a generalizarse, aparece la Caja de Empleados Particulares (Empart) y la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (Canaempu).

A través del tiempo, los distintos programas de Seguridad Social se fueron modificando, dando lugar a regímenes previsionales diferentes para diversos grupos de trabajadores; es así como cada régimen impone diferentes requisitos para pensionarse por edad, años de servicio o sexo; diversas tasas de cotización y de beneficios, lo que originó un sistema discriminatorio en cuanto al otorgamiento de estos, por cuanto creó una gran desigualdad entre las pensiones de las distintas Instituciones que otorgan estas prestaciones. Por otra parte el sistema en análisis posee cobertura de seguros distintos, de acuerdo al régimen previsional.

Tal vez una de las características fundamentales de estos sistema es el hecho de funcionar como un Sistema de Reparto, es decir, los imponentes activos financian las pensiones de los pasivos, lo que significa que los dineros no son propiedad de cada uno de los imponentes. Por otra parte, el monto de las pensiones está directamente ligado al promedio de las remuneraciones de los últimos años, de acuerdo a lo estructurado por cada Caja de Previsión.

3.- COBERTURA

Las tres primeras Instituciones de corte previsional que se crearon fueron, hasta 1980, las de mayor importancia de acuerdo a la cantidad de imponentes y pensionados que cada una de estas manejaban. En efecto, hasta la promulgación del DL. 3.500 de 1980 que dio origen al "Nuevo Sistema de Pensiones", el **Servicio de Seguro Social tenía en sus registros 1.394.300 imponentes**, número equivalente al 62,61% del total de las Cajas de Previsión; por otro lado, la **Caja de Empleados Particulares contaba con 430.000 imponentes** que representaban un 19,31% del total; por su parte, la **Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas alcanzaba un 11,86% con sus 264.200 imponentes**; mientras que el conjunto de **otras cajas cubría un 6,22% con unos 138.400 imponentes**.

Este conglomerado de instituciones, cubría a un elevado porcentaje de la fuerza de trabajo que, en el período 1960 - 1980 osciló entre 60% y 79%. La máxima cobertura la alcanzó en 1973, con 79% la que se fue reduciendo paulatinamente hasta llegar a 64% en 1980. Esta disminución es atribuible a la evasión de la obligación de cotizar, al creciente aumento del desempleo y a un leve aumento de la población ocupada independiente. Es probable que la evasión del pago de las cotizaciones previsionales haya estado incentivada por las elevadas tasas globales de cotización las que pese a su reducción en más de 20% desde 1974 a 1980, oscilaban entre 33,5% y 42%.

Hasta diciembre de 2000 el Régimen administrado por el Instituto de Normalización Previsional mantiene:

| | |
|------------------|--|
| 236.000 | Cotizantes Activos |
| 870.000 | Pensionados |
| 462.000 | Empleadores |
| 1.370.000 | Beneficiarios de Bono de Reconocimiento |
| 1.500.000 | Trabajadores Beneficiarios de la Ley Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. |
| 340.000 | Beneficiarios de pensiones asistenciales. |
| 890.000 | Beneficiarios del Subsidio Unico Familiar. |
| 2.800.000 | Cotizantes de Salud, Previsión y Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. |
| 1.000.000 | Causantes de Asignación Familiar. |
| 5.000 | Beneficiarios de Subsidio de Cesantía. |

3.1. CONVENIOS INTERNACIONALES

El aumento de las migraciones de los trabajadores para prestar servicios en el territorio de los diferentes Estados ha afectado sus situaciones previsionales, al no poder considerar la totalidad de las cotizaciones que registran en ellos para acceder a las prestaciones de Seguridad Social, razón por la cual se ha incrementado la necesidad de establecer mecanismos jurídicos destinados a solucionar sus problemas previsionales mediante la suscripción de instrumentos internacionales de Seguridad Social, que tiene por finalidad permitir a los nacionales de los Estados contratantes beneficiarse de las cotizaciones que ellos han efectuado en ambos países y así, mantener una continuidad en su historia previsional, lo que les permitirá percibir las pensiones en forma íntegra, pasando a ser estas un fiel reflejo de las actividades laborales que los trabajadores han desempeñado en el territorio de cada parte contratante.

En el caso de Chile los Convenios de Seguridad Social suscritos con posterioridad al año 1993, se aplican tanto en relación a los trabajadores que se han afiliado al nuevo Sistema de Pensiones creado por el D.L. N° 3500 de 1980, como a las personas que han optado por permanecer en alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional.

Atendido a que en Chile coexisten dos sistemas de pensiones, en los Acuerdos Administrativos suscritos para la aplicación de los referidos instrumentos internacionales se designan dos Organismos de Enlace, la Superintendencia de Seguridad Social, para los imponentes de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional, y la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones para los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones.

Países con los que se han celebrado Convenios Internacionales de Seguridad Social:

| PRIMER GRUPO beneficiario potenciales | | SEGUNDO GRUPO beneficiarios potenciales | |
|--|----------------|--|---------------|
| ARGENTINA | 300.000 | ALEMANIA | 7.000 |
| URUGUAY | 1.000 | SUECIA | 30.000 |
| BRASIL | 70.000 | HOLANDA | 3.000 |
| | | DINIMARCA | 14.000 |
| | | SUIZA | 5.600 |
| | | CANADA | 10.000 |
| | | NORUEGA | 5.000 |
| | | ESPAÑA | 21.000 |
| | | LUXEMBURGO | 100 |

Fuente: Informe Anual de la Superintendencia de Seguridad Social.-2.000.-

4.- FUSION DE LAS ANTIGUAS CAJAS DE PREVISION

Las reformas a los regímenes de pensiones introducidas en el año 1980, tuvieron como natural consecuencia una disminución progresiva de los imponentes de las Antiguas Cajas de Previsión y del Servicio de Seguro Social, lo que consecuencialmente se tradujo en una caída creciente en sus ingresos.

Con el fin de afrontar el déficit de dichos entes previsionales, se crea en el mismo año el 18 de Noviembre de 1980, mediante el Decreto Ley N°3502, el Instituto de Normalización Previsional (INP), cuyo objetivo central era reasignar recursos entre las diferentes Cajas de Previsión y canalizar el aporte fiscal que debía otorgárseles para el oportuno cumplimiento de los compromisos previsionales adquiridos y futuros.

Por otra parte, el Instituto asume una función coordinadora y de racionalización de las inversiones financieras de las Antiguas Cajas, compatibilizándolas con los requerimientos de recursos por parte de éstas.

En el año 1982 se fusionaron administrativamente el Servicio de Seguro Social y la Caja de Previsión de Empleados Particulares, conservando sin embargo cada una de ellas su personalidad jurídica y patrimonios propios. Con posterioridad y en forma paulatina se unieron las Cajas del Sector Público. Frente a tal realidad, se adopta la decisión de fusionar la totalidad de las entidades, lo que se traduce en la dictación de la Ley N° 18.689, que da origen al tamaño y cobertura que hoy presenta el Instituto de Normalización Previsional.

En marzo de 1990, finaliza el proceso de fusión con la incorporación de las últimas cajas que aún funcionaban en forma independiente llegando a completarse la integración de 22 regímenes previsionales y por lo tanto el INP se convierte en el único organismo encargado de administrar el sistema previsional de reparto, asumiendo la administración de regímenes previsionales en las entidades fusionadas, haciéndose cargo del Activo, Pasivo, Patrimonios y Obligaciones de cada una de ellas.

Exceptuándose de ese proceso la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile que continúan en calidad de organismos previsionales separados y con financiamiento estatal. La Constitución Política define, en su artículo 90, que las Fuerzas Armadas están integradas solo por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, y que, por su parte, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública lo están sólo por Carabineros e Investigaciones. La afiliación y administración para las Fuerzas Armadas la efectúa la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) que es una Institución autónoma, con personalidad jurídica, sujeta a la supervigilancia del Ministerio de Defensa Nacional, cuya función principal es el pago de pensiones de retiro y montepío del personal sometido a su régimen. Las pensiones tienen un sistema especial de Financiamiento, distribuyéndose sus montos de la siguiente forma:

- **25% de su monto de cargo de la Caja.**
- **75% de su monto de cargo del Fisco.**

En cuanto a Carabineros e Investigaciones, en la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA), es un organismo funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio de Defensa Nacional (Subsecretaría de Carabineros), les corresponde pagar las pensiones de retiro y montepío a los imponentes de la entidad y conceder las pensiones de los personales afiliados a ella que no se determinen a nivel institucional (Gendamería, etc.).

Las pensiones del régimen administradas por la DIPRECA tienen un funcionamiento similar al de las Fuerzas Armadas, dando origen a la siguiente estructura de concurrencia al gasto.

- **25% de su monto, de cargo DIPRECA.**
- **75% de su monto, de cargo Fiscal.**

4.1.- INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

4.1.1.- MARCO LEGAL

El Instituto de Normalización Previsional es un organismo autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida que se relaciona con el Supremo Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Se rige por el Decreto Ley N° 3502 de 1980 ("Crea el Instituto de Normalización Previsional"), la Ley N° 18.689 de 1988 ("Fusiona en el Instituto de Normalización Previsional las Instituciones Previsionales que indica"); por el D.F.L. N° 17 de 1988, que es su Estatuto Orgánico y por las demás disposiciones legales que le sean aplicables, como es el caso señalar la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado y la Ley N° 18.834 su Estatuto Administrativo.

4.1.2.- ORGANISMOS CONTRALORES

El INP se encuentra afecto al ámbito Fiscalizador de dos entidades: la Contraloría General de la República y la Superintendencia de Seguridad Social.

La complejidad de la labor que asume el Instituto se ve reflejada en dos aspectos: primero, el INP administra una diversidad de tareas, el volumen de información y recursos que maneja son muy elevados, actualmente tiene más de nueve millones de usuarios; y, el segundo, debido a la fusión de variadas instituciones, coexisten distintas normas legales para la concesión de beneficios.

Considerando la magnitud del Instituto, fue necesario cambiar su estructura organizacional y abocarse sólo a las funciones que le son propias, externalizando aquellas que exigen una especialización distinta al quehacer institucional, ejemplo de ello es la delegación de todas las actividades de recaudación de cotizaciones en agentes externos, como asimismo, la delegación mediante licitación del pago de las pensiones a bancos privados.

4.1.3.- FUNCIONAMIENTO

Las principales funciones que la normativa legal asigna al Instituto de Normalización Previsional son: estudiar y proponer al Supremo Gobierno las políticas y medidas que garanticen el oportuno cumplimiento de los compromisos previsionales que el Estado o el Instituto hayan asumido; administrar los regímenes de prestaciones que tenían a su cargo las entidades del antiguo régimen previsional; y, ejercer la administración de regímenes o prestaciones asignadas por Ley.

Para realizar tales funciones el Instituto cuenta con la siguiente estructura:

- La Dirección Superior del Servicio radica en un Director, quien tiene representación legal, judicial y extrajudicial del mismo.
- El nivel central está dotado de Unidades con categoría de Departamentos: Legal; de Operaciones; de Finanzas; de Administración; y, de Sucursales.
- Acorde con el proceso de racionalización del país, el Instituto cuenta con Direcciones Regionales radicadas en la ciudad (cabecera de cada una de las 13 regiones).

5.- FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA

Las Cajas de Previsión operan, como se señaló anteriormente en un sistema de financiamiento "Sobre la marcha", esto es, los beneficios de pensiones se pagan con las cotizaciones efectuadas por los imponentes activos y pasivos, los Aportes de los Fondos comunes para beneficios.

Sin embargo, dado que estas cotizaciones no son suficientes para el pago de las pensiones, se requieren aportes del Estado que contemplen el financiamiento requerido.

La cuantía e importancia relativa de los ingresos y egresos, se pueden visualizar en el cuadro N°1 y 2, donde se presenta el presupuesto para 2000 incluido en la Ley de Presupuesto del Sector Público, circunscrito a las funciones propias de la entidad, lo que importa la exclusión de aquellos recursos que recauda para terceros.

De las relaciones absolutas y porcentuales entre las diferentes fuentes y usos de fondos, se puede concluir que, considerando los efectos de la reforma de los regímenes de pensiones, la participación fiscal es absolutamente mayoritaria en los ingresos. Los Bonos de Reconocimiento son los beneficios que absorben más del 90% de los ingresos.

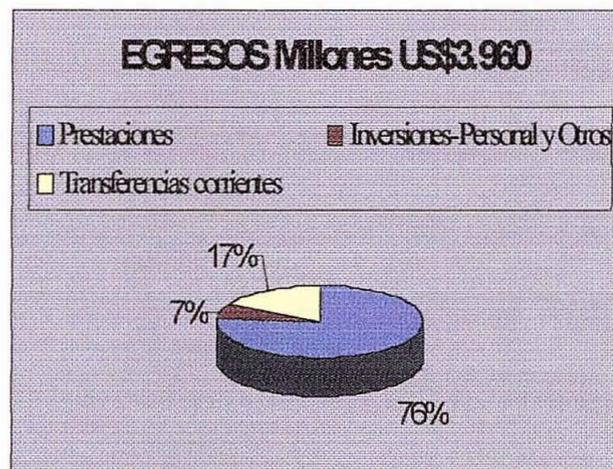
RECURSOS

CUADRO N°1



INP: 22,4 % aporte Nacional
Previsión = 43,2 % Gasto Social

CUADRO N°2



Ley de Presupuesto 2000
Paridad 1 US\$ = \$ 537,95-

fuelle: Informe de Gestión INP (2000)

6.- BENEFICIOS OTORGADOS POR EL SISTEMA

Las prestaciones o beneficios que administra el Instituto son principalmente las que le corresponden en su carácter de continuador legal de las Antiguas Cajas de Previsión fusionadas en él y de conformidad con la normativa legal que las regula. Estas son:

6.1.- PENSIONES

| PENSIONES | DESCRIPCION |
|--|---|
| Pensiones de antigüedad, invalidez, vejez y sobrevivencia. | Está destinado a todos aquellos trabajadores que jubilan bajo el antiguo sistema previsional conforme a los diversos requisitos, modalidades y denominaciones específicas contenidas en la legislación que contenía cada entidad previsional del antiguo sistema. |
| Pensiones de Orfandad y Viudez | Son destinadas a la viuda del pensionado o imponente del antiguo sistema de pensiones y a los hijos menores de 18 años y hasta 24 si están estudiando, que le sobreviven. |

El INP como Organismo competente en la administración de los beneficios previsionales ha, asumido también la administración de otros beneficios especiales tales como:

6.2.- SUBSIDIOS

| SUBSIDIOS | DESCRIPCION |
|---|--|
| Unico Familiar (SUF): | Ayuda económica a madre, padre, guardador o tutor de hijos menores de 15 años, carentes de recursos y previsión. |
| Subsidio Familiar Maternal: | Ayuda económica para embarazadas de escasos recursos que no tengan previsión. |
| Subsidio Familiar a la Madre: | Ayuda económica para la madre de un niño con derecho subsidio (SUF). |
| Subsidio Familiar al Recién Nacido: | Ayuda a los beneficiarios del Subsidio Maternal, que habiendo cobrado éste y nacido el menor concurren a inscribirse al SUF. |
| Pensión Asistencial de Ancianidad: | Ayuda económica dirigida a mayores de 65 años, que no forman parte de un grupo familiar o que no reúnan un ingreso mayor de \$33.000 por persona, inválidos mayores de 18 años y deficientes mentales. |
| Subsidio de Cesantía: | Ayuda económica a trabajadores que hayan quedado cesantes por causas ajenas a su voluntad. |
| Asignación por muerte o cuota mortuoria: | Es concedida a los pensionados o imponentes del antiguo sistema de pensiones. |

Por Leyes especiales se ha radicado en el Instituto el otorgamiento de prestaciones de diferente denominación a los beneficiarios señalados en ellas:

6.3.- BONOS DE RECONOCIMIENTO

| | |
|--|--|
| Bono de Reconocimiento: | Dirigido a aquellos trabajadores que optaron por el sistema previsional del DL N°3.500. |
| Ley de Reparación N° 19.123 (o Rettig): | Destinada a indemnizar a los familiares de detenidos desaparecidos. |
| Ley del Carbón N° 19.129: | Destinada a indemnizar a aquellos mineros con 25 o más años de trabajo, con la idea de adelantar su jubilación. |
| Ley de Exonerados Políticos N° 19.234: | Beneficios previsionales a aquellos trabajadores que fueron exonerados por razones políticas entre el 11 de septiembre de 1973 y el 10 de marzo de 1990. |

7.- ASPECTOS OPERATIVOS DEL SISTEMA

En el manejo de los recursos; las reservas que en los primeros años desde su creación acumularon las Cajas de Previsión, fueron invertidas en instrumentos financieros públicos y privados que no contemplaban reajuste por inflación. Además, aún cuando estas instituciones no siempre disponían de la capacidad técnica para evaluar riesgo de cartera y para ejecutar cobranzas eficientemente en caso de morosidad, otorgaban préstamos para distintos fines a los asegurados. Estas situaciones fueron reduciendo el valor real de las reservas, transformando el régimen financiero de las Cajas desde uno con capitalización parcial hacia uno de reparto terminando la década de los ochenta con un gran desequilibrio financiero.

La incorporación de nuevos beneficiarios a las Instituciones existentes y la creación de nuevos regímenes para grupos particulares de trabajadores no siempre estuvo apoyada por los estudios actuariales respectivos, esta fue una de las causas por las que, al alcanzarse la madurez del sistema debieron aumentarse aceleradamente las tasas de cotización cuando el desequilibrio financiero era evidente.

La disparidad y multiplicidad de organismos previsionales, la sobrecarga de trabajo en las instituciones de previsión y la ausencia de procedimientos racionales para obtener un desarrollo adecuado de sus actividades, fueron las falencias operativas que sumadas a la ineficiencia en el manejo de los recursos, terminaron por colapsar el sistema de Pensiones de las antiguas Cajas de Previsión.

Fuente: "Reformas a los Sistemas de Pensiones"
Argentina - Chile - Perú
Registro de Propiedad Intelectual
Inscripción N°97.918, 1996.
Santiago - Chile. Derechos Reservados.

8. MODERNIZACIÓN DEL INSTITUTO DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL

El Instituto de Normalización Previsional administra las prestaciones de seguridad social que son de responsabilidad del Estado, contribuyendo a aliviar los estados de necesidad y las situaciones de carencia que afectan a las personas durante su vida. Este Organismo como una de las Instituciones del Estado que va a la vanguardia de los Servicios Públicos para el año 2000 y siguientes se ha planteado los siguientes objetivos Institucionales:

- a) Orientar el quehacer institucional al usuario, entregando un servicio integral, oportuno y de excelencia en su calidad.
- b) Fortalecer su Rol como la institución de Seguridad Social del Estado, ampliando la cobertura de la Seguridad Social y facilitando el acceso al sistema. Se consideran aspectos fundamentales de este objetivo, el fortalecimiento del papel de administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y la consolidación del posicionamiento del INP en los temas del Adulto Mayor y pobreza.
- c) Potenciar el recurso humano, preparándolo para sumir los cambios que implica la modernización, creando las condiciones de trabajo y desarrollo personal que se requieran para cumplir con este propósito.

- d) Consolidar la base tecnológica, incorporando las herramientas necesarias para mejorar la calidad de atención a los clientes.
- e) Implementar políticas de descentralización Institucional que permiten otorgar fluidez a los procesos y toma de decisiones a nivel nacional y regional.
- f) Para el otorgamiento de beneficios previsionales a los imponentes y usuarios de las ex Cajas, conforme a las normas legales vigentes e instrucciones impartidas al efecto en forma eficiente y oportuna, durante 2000, el INP se propuso las siguientes metas:

8.1.- METAS INSTITUCIONALES

| Concesión | S.S.S. | Particulares | Público |
|-------------|---------|--------------|---------|
| Activos | 15 días | 30 días | 45 días |
| Pensionados | 15 días | 25 días | 25 días |

- Coordinar actividades de capacitación y perfeccionamiento.
- Reorganizar y optimizar los principales procesos.
- Licitación del sistema computacional de apoyo a la concesión y pago de beneficios.

Para el cumplimiento de las metas antes señaladas se promovió, a partir de un estilo de administración abierto a todas las ideas que contribuyan a mejorar la productividad y la calidad del trabajo, y de ese modo cumplir con las expectativas y necesidades de los usuarios, se impulsó la participación de los funcionarios en torno a las funciones específicas que deben cumplir dentro de las Divisiones.

Para el establecimiento de un ambiente de colaboración, en el quehacer cotidiano de las distintas Unidades, se dió énfasis a la administración en los siguientes aspectos:

- Trabajo en equipo.
- Planificación de contingencia.
- Participación en toma de decisiones.
- Consecuencia entre el decir y el actuar.
- Empatía entre colegas.

8.2.- REORGANIZACION Y OPTIMIZACION

- Coordinación de procedimientos con la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Mantención de las medidas de acercamiento y coordinación con los principales proveedores y clientes (internos y externos), para el cumplimiento de plazos y mejoramiento de la calidad. Por su importancia, se destacan los siguientes Servicios: Contraloría General de la República; Inspección del Trabajo; y Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez. Al interior del INP se destacan la División Recaudadora, División Cuentas Individuales, y Sucursales INP.

- Estructuración de Of. Apoyo Legal que tiene como objetivo principal aprobar la concesión de beneficios previsionales que las disposiciones legales vigentes reconocen a los usuarios del sector activos y pensionados; y emitir pronunciamientos en derecho respecto de materias atinentes a la División Concesión de Beneficios.
- En las Unidades Operativas se realizaron acciones que permitieron intercambiar conocimientos, agilizar y simplificar los sistemas de trabajo. Algunas de las gestiones de ese tipo fueron:

Area Activo y Atención al Usuario

- Rotación de funciones.
- Unificación de procedimientos.
- Coordinación de labores de etiquetado (código de barra) e ingreso al sistema computacional Xnear, (archivo Computacional).

Area Pensionados

- Implantación de un sistema de autocalificación.
- Implantación de sistemas computacionales de consulta.
- Creación de sistema computacional (hojas estadísticas) para las pólizas de Seguro de Vida de CANAEMPU.
- Conformación de equipos de trabajo, para el análisis de primeros y segundos trámites; y cálculo y pago.
- Disminución en 2 días del proceso semanal de pago, a partir de la optimización del despacho de expedientes (magnetización, firma, etc.); permitiendo el envío oportuno de cheques a las Sucursales INP.

Sistema Computacional

- Se dio a conocer el funcionamiento y potencialidades de la Red Corporativa, a fin de que los funcionarios relacionados con la Red accedan a los servicios disponibles, y de ese modo se produzca un mejoramiento en la calidad del trabajo.
- Instalación de modernos equipos computacionales.
- Realización de la primera etapa de implementación del sistema único de concesión activos y pensionados.

8.3.- RESULTADOS ESTADISTICOS DE LA GESTION MODERNIZADORA

CONCESION DE BENEFICIOS

El Instituto de Normalización Previsional, a través de su División Concesión de Beneficios determina la procedencia legal y concede las prestaciones previsionales que la ley establece para los beneficiarios en actividad y todos aquellos que derivan del fallecimiento de un pensionado y/o imponente en actividad. También aquellos que se pagan por una sola vez, tales como desahucio.

RESUMEN GERENCIAL ACTIVOS**Pensiones Particulares**

| Año | Ingreso | Producción | Stock | Meta | Demora |
|------|---------|------------|-------|------|--------|
| 1990 | 10.752 | 10.458 | 3.059 | | 152 |
| 1991 | 9.989 | 9.196 | 3.852 | | 136 |
| 1992 | 12.410 | 13.328 | 2.933 | | 111 |
| 1993 | 12.461 | 13.337 | 2.061 | | 92 |
| 1994 | 12.313 | 13.065 | 1.290 | 60 | 66 |
| 1995 | 12.397 | 12.474 | 1.197 | 55 | 41 |
| 1996 | 12.090 | 12.076 | 1.138 | 46 | 42 |
| 1997 | 11.891 | 11.680 | 1.299 | 44 | 38 |
| 1998 | 10.727 | 10.987 | 999 | 39 | 37 |
| 1999 | 12.115 | 11.863 | 976 | 38 | 34 |
| 2000 | 11.081 | 10.411 | 1.140 | 38 | 40 |

Pensiones Públicos

| Año | Ingreso | Producción | Stock | Meta | Demora |
|------|---------|------------|-------|------|--------|
| 1990 | 4.492 | 5.449 | 4.158 | | 236 |
| 1991 | 6.130 | 6.327 | 3.377 | | 207 |
| 1992 | 5.791 | 6.869 | 3.411 | | 177 |
| 1993 | 22.933 | 19.344 | 2.080 | | 153 |
| 1994 | 15.815 | 17.489 | 1.643 | 90 | 106 |
| 1995 | 14.456 | 13.807 | 1.135 | 80 | 70 |
| 1996 | 13.856 | 14.258 | 1.207 | 75 | 65 |
| 1997 | 16.359 | 15.372 | 1.544 | 73 | 64 |
| 1998 | 17.666 | 17.924 | 1.344 | 65 | 54 |
| 1999 | 15.069 | 15.212 | 2.888 | 64 | 43 |
| 2000 | 12.274 | 12.844 | 2.344 | 64 | 46 |

Pensiones Ex S.S.S.

| Año | Ingreso | Producción | Stock | Meta | Demora |
|------|---------|------------|-------|------|--------|
| 1990 | 43.057 | 42.180 | 4.158 | | 64 |
| 1991 | 38.053 | 38.834 | 3.377 | | 60 |
| 1992 | 37.651 | 37.617 | 3.411 | | 46 |
| 1993 | 38.236 | 37.990 | 2.080 | | 34 |
| 1994 | 40.806 | 40.229 | 1.643 | 30 | 22 |
| 1995 | 43.616 | 42.933 | 1.135 | 20 | 19 |
| 1996 | 47.560 | 46.615 | 1.207 | 18 | 17 |
| 1997 | 39.254 | 38.065 | 1.544 | 17 | 17 |
| 1998 | 38.002 | 37.500 | 1.344 | 18 | 18 |
| 1999 | 61.960 | 57.392 | 2.888 | 18 | 20 |
| 2000 | 57.977 | 54.598 | 3.244 | 18 | 21 |

Las metas y demoras están expresadas en días y son el valor promedio ponderado de cada año.

Fuente: Informe de gestión año 2000 INP.-

RESUMEN GERENCIAL – PENSIONADOS

| Pensiones Particulares | | | | | |
|-------------------------------|----------------|-------------------|--------------|-------------|---------------|
| Año | Ingreso | Producción | Stock | Meta | Demora |
| 1995 | 3,611 | 3,460 | 499 | | 48 |
| 1996 | 4,088 | 4,315 | 272 | 46 | 38 |
| 1997 | 4,181 | 4,253 | 200 | 40 | 26 |
| 1998 | 4,063 | 4,071 | 170 | 27 | 23 |
| 1999 | 3,751 | 3,692 | 169 | 26 | 22 |
| 2000 | 3,559 | 3,478 | 174 | 26 | 20 |

| Pensiones Públicos | | | | | |
|---------------------------|----------------|-------------------|--------------|-------------|---------------|
| Año | Ingreso | Producción | Stock | Meta | Demora |
| 1995 | 9,915 | 9,312 | 1,559 | | 58 |
| 1996 | 12,042 | 12,758 | 883 | 60 | 45 |
| 1997 | 11,478 | 11,621 | 749 | 45 | 27 |
| 1998 | 11,633 | 11,847 | 529 | 28 | 25 |
| 1999 | 11,016 | 10,870 | 484 | 27 | 28 |
| 2000 | 10,461 | 10,163 | 565 | 27 | 22 |

| Pensiones Ex - S.S.S. | | | | | |
|------------------------------|----------------|-------------------|--------------|-------------|---------------|
| Año | Ingreso | Producción | Stock | Meta | Demora |
| 1995 | 5,540 | 5,310 | 434 | | 23 |
| 1996 | 6,997 | 7,257 | 174 | 170 | 20 |
| 1997 | 7,053 | 7,010 | 217 | 20 | 17 |
| 1998 | 7,310 | 7,299 | 221 | 17 | 16 |
| 1999 | 6,679 | 6,594 | 164 | 18 | 14 |
| 2000 | 5,853 | 5,777 | 133 | 18 | 11 |

Estadística Producción Concesión Beneficios Pensionados

Las metas y demoras están expresadas en días y son el valor promedio de cada año.

8.4.- PAGO DE BENEFICIOS DE PENSIONADOS

El Instituto de Normalización Previsional, a través de la División Pago de Beneficios atiende la administración y pago mensual de las pensiones previsionales, de beneficios concedidos por leyes especiales, de subsidios familiares y de cesantía, y de pensiones asistenciales, en todo el país.

Pago de Beneficios:

Durante el año 2000, el INP cursó un promedio mensual de 1.681.740 pagos realizados a través de Plazas de Pago, Orden de Pago a Domicilio, Pagos Rurales, Depósitos Bancarios, Pensiomático, Banco del Estado y otras, distribuidos de la siguiente manera.

| | |
|---|------------------|
| ▪ Pensiones Previsionales | 872.000 |
| ▪ Leyes Especiales (*) | 5.184 |
| ▪ Pensiones Asistenciales | 358.813 |
| ▪ Subsidios Unicos familiares | 435.349 |
| ▪ <u>Subsidio Cesantía y Asignaciones Familiares varias</u> | <u>10.349</u> |
| Total Pago a Beneficiarios | 1.681.740 |

(*) En Leyes Especiales están incorporados 1.743 Indemnizaciones del carbón Ley N° 19.129
3.441 beneficiarios de la Ley N° 19.123 de Reparación a Víctimas de los Derechos Humanos.

Mejoramiento de procesos

Para una expedita atención de los beneficiarios, en materia de autorizaciones de apoderado, cambios de forma de pago, traslados de localidad, revisión de beneficios y consultas en general sobre el detalle del pago mensual, en el mes de diciembre de 1998, se puso en marcha una nueva plataforma de procesamiento de datos, componente del Sistema de Apoyo a la Concesión y Pago de Beneficios.

Los beneficios asistenciales y subsidios únicos familiares están sujetos además a un programa específico de colaboración con las Intendencias y Municipalidades que conceden estos beneficios y con MIDEPLAN, que es quien aporta la estratificación socioeconómica de los postulantes, materializado en el proyecto "Mejoramiento de la tramitación de beneficios asistenciales" que se encuentra en desarrollo.

Mejoramiento a los beneficiarios

A través de la División Pago de Beneficios, y conforme a lo dispuesto por diferentes cuerpos legales, el INP ha cursado otros beneficios que constituyen mejoramientos reales a las pensiones, agregados a los reajustes generales.

| Bonificaciones Especiales | Pensionados | Monto Pensión |
|---|--------------|----------------------------------|
| Bono de Invierno, art. 5º Ley N°19.564. | > de 60 años | < 100.000 |
| Ley N°19.539 a contar enero 1998. | Todos | |
| Ley N°19.539 a contar diciembre 1998. | Todas | |
| Incremento de la Ley N° 19.578 – 1999. | 01/01/99 | Pensiones mínimas |
| | 01/10/99 | Pensiones no mínimas u orgánicas |

Nota: La Ley N°19.539, concedió un mejoramiento en dos etapas, que beneficia a las pensiones mínimas de viudez, y se agrega a anteriores mejoramientos a este mismo sector, para alcanzar, sumadas a la pensión, el 100% de la pensión mínima de jubilación (Viudas sin hijos con derecho a pensión de orfandad). Los incrementos de la Ley N°19.578, se aplicaron en enero de 1999 a las pensiones mínimas y en octubre de 1999, al resto de las pensiones, (no mínimas) El bono de invierno rige desde mayo de 1996 y se ha pagado anualmente conforme a lo que señala expresamente la Ley.

Prórrogas de orfandad

Este beneficio, que se concede hasta los 18 años de edad, es prorrogable semestral y anualmente en la medida que se acredite la continuación de estudios mientras sea menor de 25 años de edad. Durante el año 2000, la División Pago de Beneficios realizó esta labor, superando cada mes la meta de 30 días fijada como demora máxima promedio por trámite, para un promedio de 509 trámites mensuales.

8.5.- PROYECTO EXONERADOS POLITICOS

El Instituto de Normalización Previsional, a través de su Oficina Proyecto Exonerados, concede los beneficios establecidos en las Leyes N° 19.234 y 19.582, que favorece a las personas exoneradas por motivos políticos entre el 11 de septiembre de 1973 y el 11 de marzo de 1990.

Desde el año 1998, el trabajo en esta área se focalizó en la automatización total de los procesos de cálculo y liquidación de beneficios, el alineamiento estratégico permanente de sus diferentes unidades, capacitación de los funcionarios del Proyecto Exonerados y de las Sucursales del INP, y la puesta en marcha de la aplicación de las modificaciones de la Ley N° 19.234 aprobados en el H. Congreso Nacional, a través de la Ley N° 19.582.

Beneficios Otorgados Leyes N°19.234 y 19.582 (al 31 de diciembre del 2000)

| | |
|---|-----------------|
| • Pensiones no contributivas canceladas | 8.473.- |
| • Reliquidaciones de Pensiones en régimen canceladas | 3.158.- |
| • Reliquidaciones de Pensiones no contributivas cancela | 5.760.- |
| • Desahucios cancelados | 1.430.- |
| • Bonos de Reconocimiento adicionales | 3.111.- |
| Beneficios otorgados | 21.932.- |

Expedientes en Proceso (al 31 de diciembre de 1999) última información procesada

| | |
|--|----------|
| • Expedientes recibidos desde el Ministerio del Interior | 36.274.- |
| • Expedientes procesados | 35.105.- |
| • Porcentaje de expedientes procesados | 96,78% |

8.6.- ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

El Instituto de Normalización Previsional, a través de su Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, administra el Seguro obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecidas en la Ley N°16.744, el que beneficia a trabajadores dependientes del Sector Público y Privado, cuyos empleadores enteran las cotizaciones de este seguro mediante normas especiales. El campo de acción es la prevención de riesgos laborales y las prestaciones médicas, económicas y rehabilitadoras.

El Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales definió prioridades para el ejercicio del año 2000, sobre la base de mantener los niveles de respuestas en lo referente a prestaciones económicas, aumentar paulatinamente la cobertura médica y el perfeccionamiento de los convenios existentes, pero especialmente se resaltó el tema de la Prevención de Riesgos Profesionales, posesionando al INP en el ámbito de la salud ocupacional. Durante este período se logró que el INP fuera reconocido como un actor de relevancia en la promoción de la salud de los trabajadores del país. Las actividades de prevención, que han sido el eje de la actividad del DATEP, han trascendido el ámbito institucional, siendo un ejemplo a seguir en el sistema. De esta forma se cumple con el rol del Estado, mejorando la calidad de vida de los trabajadores para un mayor desarrollo con equidad.

Tiempos de Respuesta Beneficios Concedidos
(Tiempo promedio expresado en días)

| Año | Promedio |
|------|----------|
| 1994 | 100 días |
| 1995 | 80 días |
| 1996 | 42 días |
| 1997 | 37 días |
| 1998 | 36 días |
| 1999 | 40 días |
| 2000 | 38 días |

8.7.- DIVISION SERVICIOS SOCIALES

La División de Servicios Sociales del INP tiene como misión contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los adultos mayores, de las personas con discapacidad y de los grupos en situación de pobreza, mediante prestaciones dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y su participación e integración social.

Principales actividades realizadas durante el año 2.000.-

- Seminario Iberoamericano de integración Social de las Personas con Discapacidad, organizado con el patrocinio de la organización iberoamericana de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Subsecretaría de Previsión Social y el Fondo Nacional de la Discapacidad.
- Emisión diaria del programa radial "Vivencias", orientado a promover la participación e integración del adulto mayor en la sociedad. Este programa se realiza en conjunto con el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, la División de Organizadores Sociales de la Secretaría General de Gobierno, el Comité Nacional para el Adulto Mayor, y el Fondo Nacional de Salud.
- Suscripción de convenios de colaboración para la atención de adultos mayores con el Ministerio de Salud, el Comité Nacional para el Adulto Mayor, el Servicio Nacional de la Mujer, La Cruz Roja Chilena y el Consejo Nacional de Superación de la Pobreza, desde el año 1997.

Proyectos desarrollados desde el año 1996

- Proyecto de lecto-escritura dirigido a pensionados adultos mayores del INP, que se realizan en conjunto con la Universidad de Chile, el Ministerio de Salud y el Comité Nacional para el Adulto Mayor, con el apoyo del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, la Subsecretaría del Desarrollo Regional y empresas privadas. Estos proyecto consideran la formación de talleres, a nivel nacional, con un promedio de 25 participantes en cada uno de ellos; y la preparación de funcionarios del INP y profesores jubilados, los que actúan como monitores de los talleres.
- Proyecto de Autocuidado de la Salud que se desarrolla en conjunto con el Ministerio de Salud y el Comité Nacional para el Adulto Mayor, y orientado a promover el autocuidado de la salud entre los pensionados adultos mayores del INP. Para su desarrollo se han capacitado a 105 Asistentes Sociales del INP y a 115 dirigentes de asociaciones de pensionados, respecto a la importancia del ejercicio de comportamientos saludables y de la responsabilidad que cada individuo tiene en relación a su salud, la de su familia y la de la comunidad.
- Proyecto Fomento del Desarrollo Organizacional, orientado a promover la asociatividad, la integración y la participación social de los adultos mayores y de las personas con discapacidad, a través de la capacitación de sus dirigentes y asesoría en la constitución de organizaciones. Al respecto, se han efectuado 11 talleres con 330 dirigentes gremiales de pensionados y se ha entregado información sobre Seguridad Social a las 282 asociaciones acreditadas ante el INP, las que representan a más de 450.000 personas. También se ha brindado apoyo a 13 congresos y asambleas realizadas por usuarios del INP.
- Proyecto de Capacitación a dirigentes destinados a difundir los beneficios de la Seguridad Social en organizaciones gremiales de pensionados, asociaciones de adultos mayores y de personas con discapacidad. En la Región Metropolitana se han efectuado charlas con la participación de 1.260 personas.
- Proyecto de recreación y Cultura, destinado a la realización de actividades culturales y recreativas para adultos mayores pensionados del INP y personas con discapacidad, a fin de colaborar a su plena integración social, facilitando su acceso a la cultura y a la recreación. Entre los años 1998 al 2000, se realizaron 30 actividades, en las que participaron 1.112 personas.
- Campaña "Devolviendo la Mano", Tarjeta de Identificación del Pensionado, dirigida a mejorar la calidad de vida de los pensionados del INP, mediante la entrega de una tarjeta que les permite acceder a descuentos y atención preferencial en tiendas y empresas, a lo largo de todo el país. A diciembre del 2000 se han adherieron a la campaña más de 2.000 establecimientos comerciales, con aproximadamente 3.000 puntos de atención.

8.8.- RECAUDACION Y COBRANZAS

El Instituto de Normalización Previsional, a través de su División Empleadores, realiza las funciones de administrar y entregar información relativa al universo de empleadores vinculados al INP, y efectuar la cobranza prejudicial de aportes impagos por concepto de cotizaciones para el fondo de pensiones de sus imponentes, cotizaciones de salud de los trabajadores afiliados a Fonasa y las cotizaciones que establece la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales respecto de empleadores morosos.

Durante el año 2000, las actividades en este ámbito se orientaron a:

- Apoyo a abogados externos mediante boletines técnicos referidos a la Cobranza Judicial de Cotizaciones de Seguridad Social.
- Realización de un Plan de Capacitación Interna referido a los aspectos jurídicos relacionados a la Cobranza Judicial de Cotizaciones de Seguridad Social.
- Programa de cobranza dirigido a las Municipalidades y Corporaciones Municipales, celebrándose contratos de transacción por un monto de \$4.305 millones, y obteniéndose pagos extrajudiciales de cotizaciones de Seguridad Social.
- Proceso de mejoramiento de los Subsistemas Empleadores y Deudas del Sistema Control de Cotizaciones, orientado a producir aplicaciones operativas más eficientes en materia de organización de deudas, flexibilización de procesos, emisión de productos, etc.
- Avance en la ejecución del Proyecto de Deuda Histórica, hasta su fase de recuperación de recursos por concepto de deudas antiguas.
- Reformulación de la Unidad de Servicio al Usuario, que incluye mesa de ayuda destinada a entregar atención personalizada a los empleadores en materias de información y tratamiento de deudas.
- Aplicación de un Plan de Capacitación de Empleadores, referido al uso y llenado de las planillas de cotizaciones.

**Recuperación de Cotizaciones Adeudadas.
Ingresos por Cobranza en el año 2000
(Cifras expresadas en Unidades de Fomento)**

| <u>Tipo de Cobranza</u> | <u>Monto</u> |
|-------------------------|--------------|
| Prejudicial y Judicial | 478.092 |

8.9.- DEPARTAMENTO DE SUCURSALES

El Instituto de Normalización Previsional, mediante su Departamento de Sucursales, atiende consultas y recepciona solicitudes relacionadas con la concesión y pago de beneficios, representando al INP en todo el país a través de las Direcciones Regionales, Sucursales y Oficinas. Asimismo, efectúa atenciones en comunidades alejadas de los centros de atención, por medio de sus programas de Acercamientos Comunitarios y de la Flota Nacional de 12 INP Móviles.

- **Programa de atención del INP Móvil**

| | |
|----------------------------------|---------|
| ▪ Localidades atendidas | 1.329 |
| ▪ Total de atenciones realizadas | 106.566 |
- **Programa de Acercamiento a la Comunidad**

| | |
|----------------------------|--------|
| ▪ Acercamientos realizados | 200 |
| ▪ Total de Atenciones | 18.114 |
- **Programa de Charlas Previsionales**

| | |
|----------------------------|--------|
| ▪ Charlas realizadas | 850 |
| ▪ Total de participaciones | 28.164 |

- **Programas de Atención a Usuarios Especiales**

| Institución | Nº de Beneficiarios |
|---|---------------------|
| Asilos y Hogares de Ancianos. | 7.503 |
| Hospitales. | 5.731 |
| Instituciones de Adultos Mayores. | 1.615 |
| Centros de Detención Preventiva y Centros de Readaptación Social. | 744 |
| Escuelas para alumnos especiales. | 180 |
| Campamentos Mineros de Cerro Negro Mina Carmen y Mina Esperanza. | 55 |
| Sindicato de Pescadores Artesanales Caleta Pan de Azúcar. | 30 |
| Localidades de Cuesta Jardín e Interior de Inca de Oro. | 12 |
| Emporchi. | 11 |
| Ayuda a grupo Familiar. | 5 |
| Total beneficiarios | 15.886 |

- **Programa de Ayuda al Adulto Mayor**

| Institución | Nº de Beneficiarios |
|--|---------------------|
| Proyecto de Lecto Escritura | 450 |
| Talleres de Artesanía y Exposición de trabajos. | 1.330 |
| Programa de vacunación. | 6.724 |
| Programa Pase Liberado de Locomoción Colectiva. | 1.000 |
| Autocuidado de la salud del adulto mayor. | 1.359 |
| Recreación, cultura y deportes. | 12.078 |
| Capacitación de cuidadores domiciliarios. | |
| Convenio INP-Cruz Roja de Chile. | 31 |
| Asesorías Proyecto FOSIS | 4.041 |
| Programa "Más vida para tus años" | |
| Apoyo a organizaciones de adultos mayores. | |
| (Constitución de organizaciones, encuentros de adultos mayores, formación de líderes, atención social y reincorporación al sistema previsional). | 3.523 |
| Proyectos Varios del INP. | 549 |
| Total de beneficiarios | 31.085 |

Las metas alcanzadas por las distintas Divisiones del Instituto así como los proyectos desarrollados por la División Servicios Sociales, no hacen más que confirmar el papel que le corresponde asumir al INP como administrador de la previsión social en nuestro país, en el ámbito de la seguridad social, lo que hace que el Régimen Antiguo de Pensiones haga la diferencia con las AFP en este aspecto.

V.- CAPITULO II

ETAPA DE TRANSICION

1.- PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA TRANSICION

En consideración a los problemas planteados, en 1980 se decide sustituir el Sistema de Seguridad Social imperante, separando definitivamente los servicios otorgados por el área de salud de los del área Previsional.

El D.L. 3.500 introdujo las siguientes reformas en el Sistema Previsional:

- a) Se establece un régimen uniforme basado en la capitalización individual, con aportes definidos.
- b) Administración privada de los fondos, es administrado por instituciones creadas especialmente para tal efecto, denominados Administradoras de Fondos de Pensiones, cuyo único objetivo es administrar los Fondos de Pensiones y otorgar los beneficios que estipula la Ley.
- c) Libre elección de AFP por parte de los afiliados.
- d) Supervisión estatal.
- e) El sistema es obligatorio para los trabajadores dependientes que se incorporan por primera vez a la fuerza de trabajo (la obligatoriedad se estableció a partir del 1º de Enero de 1983) y voluntario para quienes se encontraban afiliados a alguna de las instituciones existentes en ese momento (Sistema Antiguo), así como para los trabajadores independientes.

Actualmente, coexisten los dos Sistemas de Pensiones, por lo que se podría considerar como una etapa de transición la que va desde los inicios del Sistema de Capitalización Individual, y que se extenderá hasta que se extinga completamente el Sistema Antiguo y se terminen de pagar los beneficios a los afiliados que optaron por permanecer en él, o se realicen modificaciones al sistema estatal o privado.

El Sistema Antiguo continúa funcionando, principalmente a través del Instituto de Normalización Previsional (INP), Institución que agrupó las principales Cajas de este Sistema y es el encargado de administrar los regímenes de prestaciones que tenían a su cargo dichas Instituciones.

La existencia, aún del Sistema Antiguo y el traslado que se produjo de la mayoría de sus afiliados hacia el Sistema de Capitalización Individual, provocó que el déficit que venía arrastrando el primero se hiciera aún más profundo, debiendo el Estado asumir el costo de cubrirlo. Además, en el caso de los trabajadores que se trasladaron de Sistema, el Estado es responsable de pagar una compensación equivalente a las cotizaciones efectuadas en el régimen de Cajas de Previsión, lo que se hace a través de instrumentos financieros llamados Bonos de Reconocimiento (BR).

En resumen, las principales repercusiones del proceso de transición están relacionadas, con el ámbito del Sector Público y en particular con el presupuesto fiscal. El mayor aporte fiscal al Sistema de Pensiones está relacionado con el déficit del Sistema Antiguo, debido a la pérdida de ingresos de éste y al pago de los Bonos de Reconocimiento.

2.- EL COSTO PARA EL ESTADO GENERADOS POR LA REFORMA

El pago de pensiones del Sistema Antiguo y el pago de Bonos de Reconocimiento, son propios del período de transición en que se encuentra actualmente el Sistema Previsional y son efectuados a través del INP.

Lo anterior implica un significativo costo financiero para el Estado, el que ha debido hacer un esfuerzo para cumplir con los compromisos previsionales. Durante los 17 años desde que se implementó la reforma previsional, el Estado ha usado recursos para financiarla, los que han alcanzado en promedio anualmente en torno a un 3,3% del producto interno bruto. El déficit en el Sector Público generado por el cambio de Sistema Previsional es de gran magnitud, y lo ha afectado en términos de su presupuesto, por lo tanto, todo lo que no es previsión en este sector tiene que generar superávit para financiar el déficit generado por el Sector Previsional.

2.1. BONOS DE RECONOCIMIENTO

Es un instrumento expresado en dinero, que representa los períodos de cotizaciones que registran en las Cajas de Previsión del Antiguo Régimen Previsional, los imponentes que se incorporan al Sistema de Pensiones de las AFP.

Para tener derecho al Bono de Reconocimiento, los afiliados deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber cotizado en el Sistema Antiguo.
- Registrar al menos doce cotizaciones mensuales en alguna Institución de Previsión del Sistema Antiguo, correspondientes a remuneraciones devengadas dentro de los cinco años anteriores a Noviembre de 1980, y que no hayan servido de base para una pensión ya obtenida.
- Aquellos afiliados que no cumplan el requisito anterior, deberán registrar cotizaciones por remuneraciones devengadas en el período de Julio de 1979 a Diciembre de 1982, que no hayan servido de base para una pensión ya obtenida.

Los Bonos de Reconocimiento se calculan como el capital necesario para que el afiliado que se trasladó desde el Antiguo Sistema, obtenga una pensión vitalicia equivalente al 80% de las remuneraciones imponibles percibidas por éste entre Junio de 1978 y el 30 de Junio de 1980, ponderado por el cociente entre la cantidad de años de cotización en el Sistema Antiguo y 35.

El valor del Bono así calculado se reajusta de acuerdo a la variación del IPC, entre el último día del mes anterior a la fecha de incorporación del afiliado al nuevo Sistema y el último día del mes anterior a la fecha de hacerse efectivo su pago; devengando un interés del 4% real anual, el que se capitaliza cada año:

El Bono de Reconocimiento, sus reajustes e intereses se hacen exigibles y se abonan a la cuenta de capitalización individual del afiliado en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Cuando el afiliado cumple la edad legal para pensionarse por vejez (a los 65 años de edad si se trata de un hombre o 60 años en el caso de la mujer).
- Cuando el afiliado se acoge a pensión de invalidez definitiva (segundo dictamen de la Comisión Médica respectiva).
- Cuando el afiliado se acoge a pensión de invalidez transitoria no cubierto por el seguro.
- En el caso en que el afiliado se pensiona anticipadamente, la exigibilidad se produce a contar de la fecha en que cumpla la edad correspondiente para pensionarse por vejez. Sin embargo, actualmente los afiliados pueden transar el Bono en las bolsas de valores obteniendo el dinero antes de su vencimiento que alternativamente, endosarlo a una Compañía de Seguros en el caso de optar por la modalidad de renta vitalicia. Cabe señalar que estas transacciones no implican que el Estado deba adelantar el pago del Bono.
- Cuando el afiliado fallece cualquiera sea su edad.

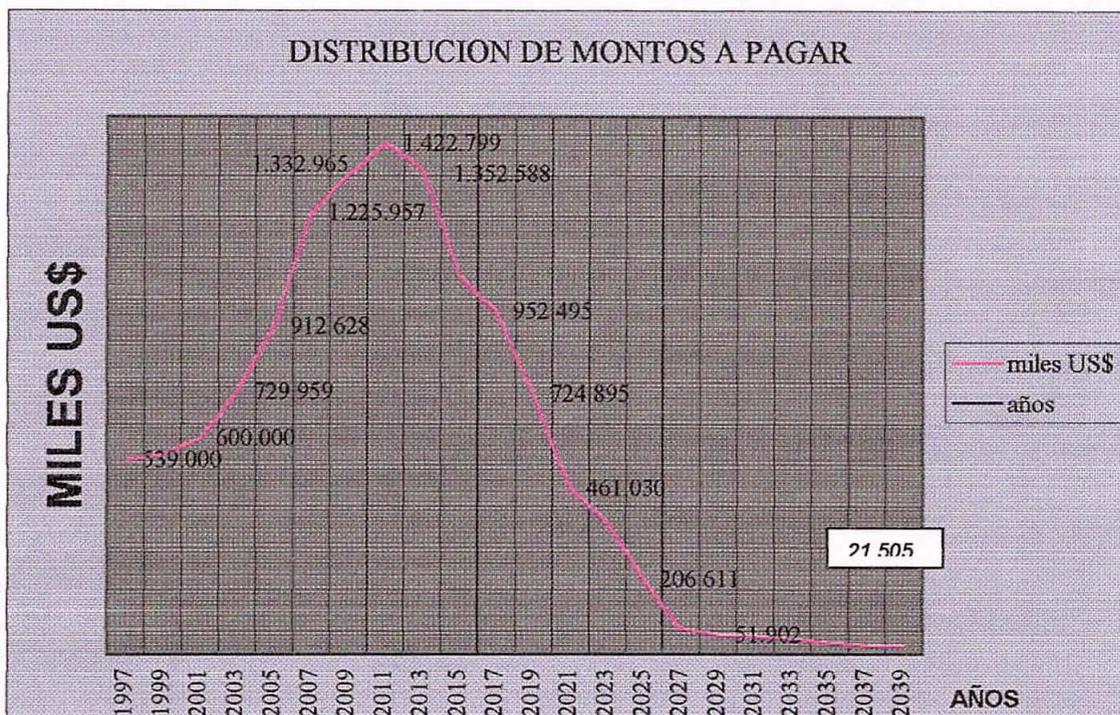
El bono de reconocimiento debe emitirlo la Institución de previsión donde el afiliado enteró su última cotización, antes de afiliarse al nuevo Sistema.

Si al momento de incorporarse a una AFP, el trabajador se encuentra cotizando simultáneamente en dos o más cajas de previsión, puede solicitar a cualquiera de ellas que emita el bono. La institución emisora debe entregarlo a la AFP a la cual se encuentre afiliado el trabajador. Si éste se cambia a otra Administradora, la anterior debe entregar el Bono a la nueva, junto con el traspaso de los Fondos a la Cuenta personal. (Fuente: El Sistema Chileno de Pensiones Cuarta Edición (1999))

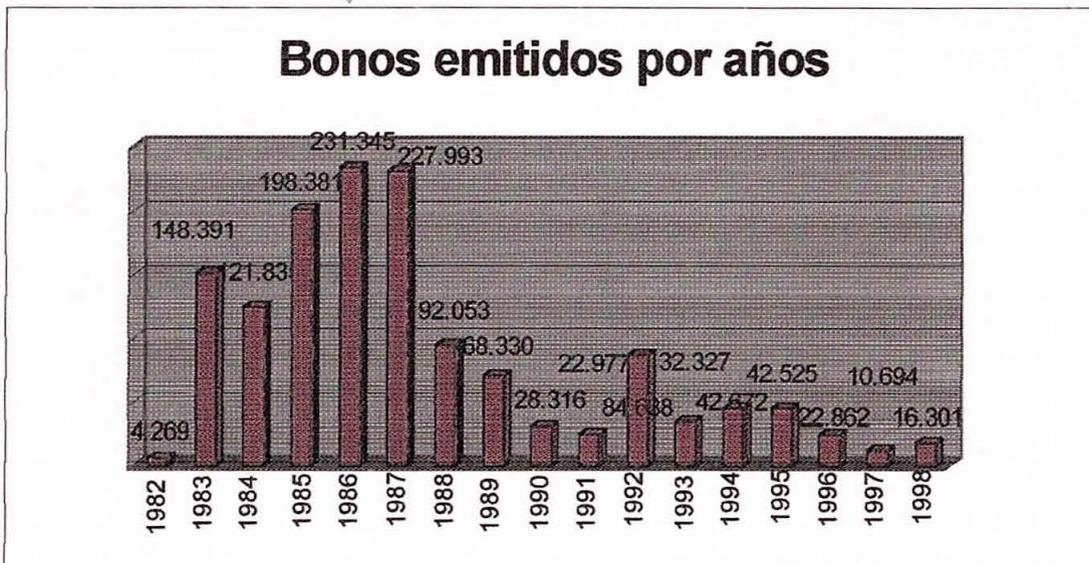
Según estimaciones de la División Bono de Reconocimiento, el gasto Fiscal en Bono de Reconocimiento hasta el año 2039 será de 21.505 millones de dólares, se espera que en los años 2010- 2030 se paguen los bonos de mayor valor promedio.

Fuente: División Bono de Reconocimiento-INP

TOTAL DE BONOS EMITIDOS 1.395.929



Fuente: División Bono de Reconocimiento INP (1998)

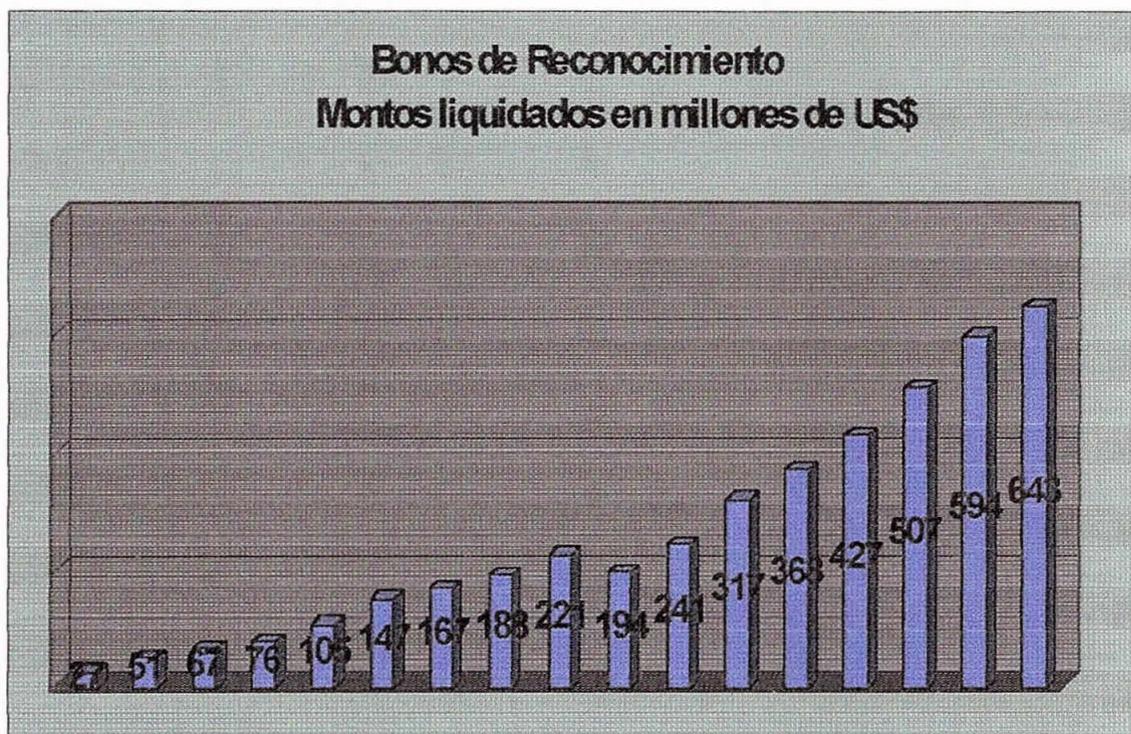


2.2. DESFINANCIAMIENTO DE LAS CAJAS DE PREVISION

El nuevo sistema encontró una buena acogida en los trabajadores en los primeros cinco años, quienes se traspasaron en forma masiva desde el antiguo sistema. Durante el primer año de vigencia, más de 1 millón de trabajadores decidieron dejar sus respectivas cajas de previsión para traspasarse al nuevo sistema.

Los incentivos para esta decisión estuvieron relacionados tanto con atributos propios del sistema, como con el aumento de la remuneración real de 12,6% en promedio, ocasionado por la menor tasa de cotización en el nuevo sistema, el incentivo monetario y de obsequios entregados por las A.F.P.

La cotización promedio para pensiones en el Sistema Antigo era un 22,44% del salario, en tanto, al inicio del Sistema AFP, ésta alcanzaba a un 15,1%, el que se conformaba de un 10% que se deposita en el Fondo de Pensiones y 5,1%, en comisiones que financian la gestión de las Administradoras. En consecuencia, al cambiarse de sistema los trabajadores percibieron un aumento de salario líquido de 12,6%.



La contrapartida de este traspaso de afiliados fue la pérdida de ingresos de las Instituciones del régimen anterior. Esto agravó sus problemas de financiamiento debido a que los flujos de ingreso y egresos quedaron totalmente disociados.

Fuente: Superintendencia de AFP

Fuentes: Estadísticas de la Seguridad Social de la Superintendencia de Seguridad Social, Boletín Estadístico de la Superintendencia de Seguridad Social y Boletín Estadístico de la SAFP, varios números

| COTIZANTES POR REGION (1) | | | | | | |
|-------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| NUMERO DE COTIZANTES POR REGION (2) | | | | | | |
| | | | | | | |
| REGION | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
| I REGION | 63,673 | 62,542 | 71,424 | 68,855 | 68,396 | 69,447 |
| II REGION | 80,207 | 81,042 | 89,014 | 89,328 | 87,003 | 90,167 |
| III REGION | 42,005 | 42,300 | 44,953 | 43,957 | 45,128 | 47,801 |
| IV REGION | 74,924 | 77,377 | 78,453 | 77,330 | 83,021 | 84,116 |
| V REGION | 241,691 | 241,623 | 258,777 | 251,678 | 262,805 | 261,930 |
| VI REGION | 117,058 | 118,545 | 121,120 | 124,570 | 126,634 | 132,351 |
| VII REGION | 119,720 | 125,756 | 129,575 | 130,340 | 134,188 | 139,087 |
| VIII REGION | 272,695 | 276,653 | 284,380 | 276,785 | 292,035 | 290,902 |
| IX REGION | 95,242 | 95,060 | 98,220 | 98,028 | 103,975 | 108,550 |
| X REGION | 142,763 | 144,407 | 148,325 | 148,168 | 153,875 | 160,191 |
| XI REGION | 13,112 | 13,801 | 14,437 | 14,485 | 15,762 | 15,888 |
| XII REGION | 31,667 | 31,826 | 32,643 | 32,884 | 33,459 | 33,693 |
| R. Metropolitana | 1,192,679 | 1,233,602 | 1,289,488 | 1,262,796 | 1,283,893 | 1,312,443 |
| Sin Información | 2,097 | 3,828 | 796 | 412 | 427 | 1,007 |
| | | | | | | |
| Total | 2,489,533 | 2,548,362 | 2,661,605 | 2,619,616 | 2,690,601 | 2,747,573 |

AFILIADOS POR REGION

NUMERO DE AFILIADOS POR REGION

| REGION | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| I REGION | 142,052 | 146,313 | 156,564 | 161,703 | 166,344 | 169,290 |
| II REGION | 159,968 | 166,870 | 174,211 | 179,148 | 182,851 | 185,999 |
| III REGION | 88,969 | 91,935 | 94,444 | 95,970 | 97,001 | 98,816 |
| IV REGION | 167,425 | 176,226 | 182,364 | 187,411 | 192,444 | 202,238 |
| V REGION | 514,303 | 534,630 | 551,721 | 565,572 | 577,571 | 589,818 |
| VI REGION | 260,605 | 269,579 | 277,195 | 282,250 | 286,735 | 292,660 |
| VII REGION | 276,983 | 289,585 | 299,253 | 307,207 | 315,153 | 323,535 |
| VIII REGION | 562,372 | 583,927 | 600,417 | 612,512 | 622,359 | 635,780 |
| IX REGION | 220,373 | 229,096 | 237,656 | 243,938 | 249,196 | 257,563 |
| X REGION | 322,707 | 338,953 | 350,697 | 358,250 | 364,894 | 374,670 |
| XI REGION | 32,387 | 34,103 | 35,435 | 36,295 | 37,028 | 37,980 |
| XII REGION | 67,697 | 70,310 | 71,690 | 72,728 | 73,672 | 74,603 |
| R. Metropolitana | 2,499,096 | 2,632,029 | 2,744,976 | 2,860,786 | 2,937,421 | 3,033,401 |
| Sin Información | 5,976 | 7,926 | 3,777 | 2,373 | 3,062 | 3,838 |
| | | | | | | |
| Total | 5,320,913 | 5,571,482 | 5,780,400 | 5,966,143 | 6,105,731 | 6,280,191 |

2.3.-PAGO DE PENSIONES MINIMAS GARANTIZADAS

Con el fin de permitir una redistribución progresiva de los ingresos y proveer la debida seguridad a los beneficios ofrecidos por el nuevo sistema, éste contempla, en determinados casos, una garantía estatal de pensiones, cuyo pago constituye un costo para el Estado.

El Estado, en su rol subsidiario, garantiza un nivel de pensiones mínimas para aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos que más adelante se indican, no cuentan con una acumulación de fondos suficientes para alcanzar dicho nivel.

2.3.1.- PENSION MINIMA DE VEJEZ

Si el saldo acumulado en la cuenta individual es insuficiente para financiar una pensión igual a la mínima, los fondos del afiliado se complementan con un aporte estatal, siempre que éste cumpla los siguientes requisitos: tener 65 o más años de edad, si es hombre, y 60 ó más años si es mujer; registrar a lo menos 20 años de cotizaciones o servicios computables en cualquiera de los sistemas previsionales, los que se completan con los períodos en que el afiliado recibió subsidios de cesantía, pero con un máximo de tres años; y, no percibir ingresos iguales o superiores a la pensión mínima de vejez.

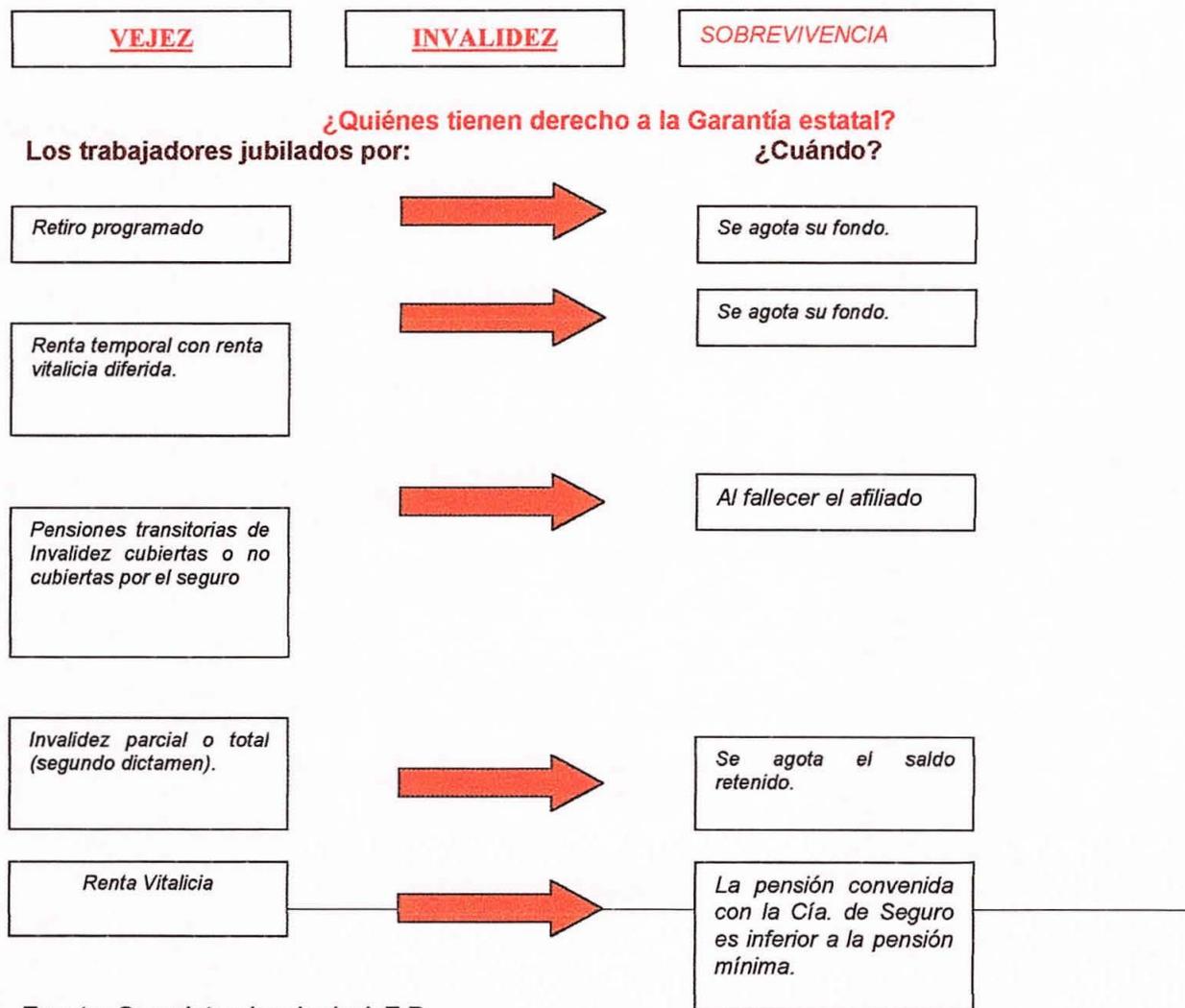
2.3.2.- PENSION MINIMA DE INVALIDEZ

El trabajador requiere haber sido declarado inválido por la Comisión Médica competente, no tener derecho a garantía estatal de pensión mínima de vejez; registrar, a lo menos, dos años de cotizaciones en cualquiera de los sistemas previsionales durante los últimos cinco años anteriores a la fecha en que es declarada la invalidez, o estar cotizando al momento en que ésta es declarada en caso de que se produzca a consecuencia de un accidente y siempre que éste hubiera ocurrido después de su afiliación al sistema, o haber completado 10 años de imposiciones efectivas en cualquier sistema previsional; y, no percibir ingresos por un monto igual o superior a la pensión mínima de invalidez.

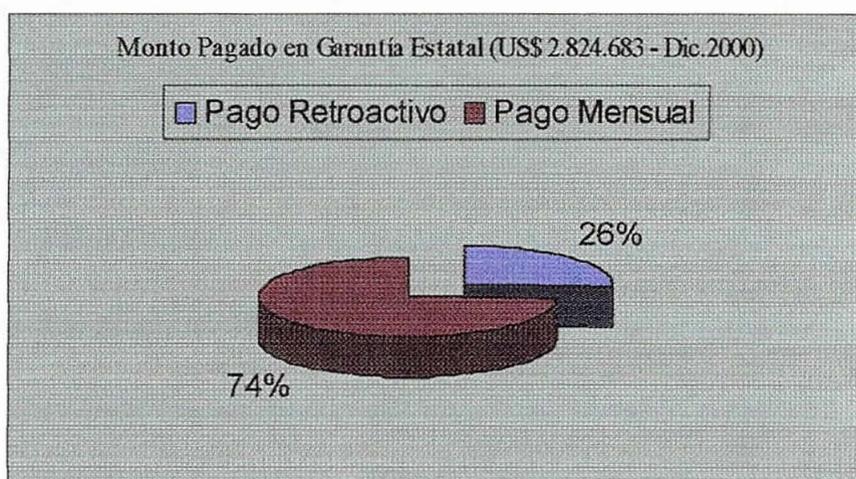
2.3.3.- PENSION MINIMA DE SOBREVIVENCIA

Se deben cumplir los siguientes requisitos: que el causante hubiere estado pensionado a la fecha de su muerte o tuviese registrado a esa misma fecha, a lo menos, dos años de cotizaciones en los últimos cinco años anteriores, o se encontrare cotizando en caso de muerte por accidente, o hubiere completado 10 años de cotizaciones efectivas en cualquier sistema previsional; y, que los ingresos que esté percibiendo el beneficiario no sean iguales o superiores al monto de la respectiva pensión mínima de sobrevivencia.

GARANTIAS PENSIONES DE



Fuente: Superintendencia de A.F.P.



Fuente: Superintendencia de AFP

VI.- CAPITULO III

CONDICIONES NECESARIAS PARA IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL

1.- PARTICIPACION DEL ESTADO

La Constitución Política dispone en el inciso 18 del artículo 19 que **“la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso a todos los habitantes al goce de prestaciones básicas y uniformes, sea que se otorguen a través de Instituciones públicas o privadas”**.

En relación al Sistema de Capitalización Individual, este puede ser analizado dentro de un Sistema Global de Seguridad Social y en relación a sus funciones específicas con respecto al Sistema de Pensiones. En este último aspecto cabe tener presente, que dada la obligación de cotizar que impone a los trabajadores este sistema, el Estado adopta un compromiso de velar por la seguridad de los recursos acumulados en los Fondos de Pensiones, este compromiso se ve reflejado en la labor de fiscalización que asume el Estado sobre el Sistema.

Una de las decisiones relevantes en este ámbito fue la conformación del Organismo que debía llevar a cabo la Fiscalización del Estado. Se debe señalar que dada la especialización y magnitud de las tareas que debe abarcar el Organismo Contralor, se consideró conveniente la creación de una Institución Independiente que cumpliera con esta labor de manera, que se concentraran los esfuerzos en la supervisión, la optimización de los procesos y la readecuación de la legislación del sistema en un entorno dinámico. Este organismo no es otro que la **Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones**, su autonomía ha significado una mayor eficiencia, al existir una especialización en la fiscalización de los Fondos de Pensiones. A su vez, con su creación se evitan posibles conflictos de intereses que pudieran presentarse al delegar la supervisión en un Organismo Contralor ya existente creado para la fiscalización de otras industrias. Esta decisión además de conllevar a una mayor eficiencia, permite que las decisiones se adopten basadas en criterios que fortalezcan el sistema de pensiones por sobre otros objetivos.

Otro aspecto relacionado con el rol del Estado en el Sistema de Capitalización Individual se refiere a las Garantías Estatales que forman parte de este. Esto significa el compromiso futuro, por parte del Estado de utilización de Recursos Fiscales, por lo que se hace necesario controlar el funcionamiento de los Fondos de Pensiones, para que estas garantías se entreguen sólo cuando sea necesario por diversas carencias de los afiliados y no por mal funcionamiento del sistema o de las Instituciones que administran los fondos de pensiones.

Los beneficios garantizados por el Estado son la **pensión mínima, la rentabilidad mínima** y algunos conceptos relacionados con las pensiones en **caso de quiebra de una Administradora de Fondos de Pensiones o de una Compañía de Seguro**.

2.- EXISTENCIA DE UN MERCADO DE CAPITALES

Al implementarse el sistema de Capitalización Individual en el cual entidades privadas administran los recursos de los cotizantes, a través de la inversión en el mercado de capitales, es necesario la existencia de alternativas suficientes para la inversión de los recursos que acumulan los Fondos de Pensiones; vale decir, es recomendable contar con un mercado de capitales suficientemente desarrollado en forma previa a la implementación del Sistema de Capitalización Individual aún cuando los Fondos facilitan también el crecimiento del mercado de capitales a través de su participación en él.

- En síntesis, será necesario contar con los siguientes elementos:
 - Instrumentos Financieros: Aquellos emitidos por el Estado, El Banco Central, por Bancos e Instituciones Financieras y por Empresas.- Junto a la factibilidad de invertir en el extranjero.
 - Bolsas e intermediarios de valores.
- A su vez fue necesario contar con los resguardos a la participación de los Fondos de Pensiones en el Mercado de Capitales:
 - Organismos Fiscalizadores calificados: representados por la Superintendencia de Valores y Seguros, la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y el Banco Central.- Lo que significa la disponibilidad de Leyes orgánicas para los entes Fiscalizadores.
 - Una Industria Privada de clasificación de riesgo.
 - Empresas Privadas de depósitos de valores (custodia).

Sin embargo, en Chile, al momento de implantarse el sistema no todos estos elementos estaban presente, por ejemplo, ante la ausencia de una Industria clasificadora de riesgos y de Empresas que realizaran la custodia de valores, se establecieron regulaciones iniciales en el sistema acordes con la realidad del mercado; esta labor fue desarrollada en principio por la Superintendencia de AFP, luego se desarrolló la Industria al amparo de los Fondos de Pensiones, es por ello que éstos fueron fundamentales para el inicio de un sistema de clasificación de riesgo y el impulso y desarrollo de esta Industria, elemento muy importante para el buen funcionamiento y transparencia del Mercado de Capitales.- Por su parte la labor de la custodia de valores se dejó en un principio en manos del Banco Central de Chile.- Actualmente esta custodia puede ser efectuada en Empresas Privadas de Depósito de Valores.

Un aspecto adicional que se tuvo en consideración al instaurar el Sistema de Capitalización Individual se relaciona con los resguardos específicos que se deben establecer a las inversiones de los Fondos de Pensiones, se incorporaron aspectos tales como:

- Instrumentos elegibles, límites de inversión en cada uno de éstos instrumentos, mercados en los que podrán transarse los títulos, clasificación de riesgo de los mismos, custodia de los valores del fondo y regulación de conflicto de intereses.

3.- EXISTENCIA DE UNA INDUSTRIA ASEGURADORA

La interrelación existente entre el Sistema Previsional basado en la capitalización individual y la industria aseguradora, hizo necesario que se cumpliera una serie de condiciones en este mercado para el buen desarrollo del Sistema de Pensiones, esta relación se produce principalmente porque las Administradoras de Fondos de Pensiones deben contratar con las Compañías de Seguros de Vida un Seguro de Invalidez y Sobrevivencia que cubre dichos riesgos para sus afiliado. No obstante, los trabajadores al pensionarse por vejez; invalidez o sobrevivencia, pueden optar por la modalidad de pensión de renta vitalicia, contratada por la Compañía de Seguros de Vida de su elección.

Para que estas posibilidades de elección pudieran ser posibles, se requería de una Industria Aseguradora desarrollada o, a lo menos que esta existiera y se encontrara adecuadamente fiscalizada, de manera que los Fondos de Pensiones fueran un aporte al mayor desarrollo de la misma.- En este sentido se requiere contar con marcos legales que permitan la interacción ideal de ambos mercados.- El objetivo básico de este Marco Legal es impedir la insolvencia; no obstante este objetivo se debe llevar a cabo sin obstaculizar la competencia en el Sector.

En Chile existía una Aseguradora de Vida con anterioridad a la implementación del Sistema de Capitalización Individual; no obstante, esta se encontraba muy poco desarrollada. Fue así como la creación del Nuevo Sistema de Pensiones ha contribuido al desarrollo de esta Industria, a través de la cual se otorgan mayores beneficios.- Con este objeto, se llevaron a cabo varias modificaciones legales con el fin de incentivar la competencia, con los resguardos necesarios para una correcta interacción entre ambas Industrias.

Por ejemplo:

Se liberalizaron los precios, se permitió la participación externa en la industria, se fijó un capital mínimo en Unidades de Fomento (UF), se establecieron regulaciones financieras transparentes y se exigió fijar en UF las primas y los pagos convenidos en los contratos de pensiones.

- Otras condiciones necesarias para el Financiamiento del sistema.

Para que el Estado pudiera cumplir sus funciones fiscalizadoras al sistema fue necesario la creación de un cuerpo normativo, formado por Leyes, Reglamentos y Circulares, cuyo cumplimiento tiene que ser permanentemente revisado por el Organismo Contralor del Sistema, es decir, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.- En base a ello se debe resguardar a los Fondos de Pensiones y asegurar que los trabajadores afiliados reciban adecuadamente los beneficios establecidos por el Sistema y además la información relevante.

Otros elementos necesarios para el buen desarrollo del Sistema Privado de Pensiones se refieren a requerimientos Operativos básicos.- Este funcionamiento requiere del manejo de una gran cantidad de información para lo cual debe contar con redes computacionales y sistemas de información apropiado, así como mecanismos de identificación de los trabajadores.- De esta forma y con todos estos elementos es posible efectuar una adecuada fiscalización de los procesos que llevan a cabo las Administradoras, así como también evitar posibles anomalías, como la afiliación múltiple.

VII.- CAPITULO IV

EL SISTEMA DE PENSIONES BASADO EN LA CAPITALIZACION INDIVIDUAL

1.- BASES DEL SISTEMA

El régimen de pensiones creado por el decreto Ley 3.500 de 1980 tiene su objetivo principal en asegurar un ingreso estable a los trabajadores que estén en condiciones de pensionarse de acuerdo a las modalidades que establece el mismo. Se sustenta en las siguientes bases:

1.1. CAPITALIZACION INDIVIDUAL

Este sistema está basado en la Capitalización Individual esto significa que cada afiliado posee una cuenta individual donde se le depositan sus cotizaciones las cuales se van acumulando sucesivamente y van aumentando por la rentabilidad que generan las inversiones de los fondos por parte de las administradoras. Cuando jubila el afiliado, éste capital le es devuelto a él o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión esta dependerá del monto del ahorro, por lo tanto existe una relación directa entre lo cotizado durante su vida activa y la pensión que se obtenga.

1.2.- ADMINISTRACION PRIVADA DE LOS FONDOS

El sistema de pensiones está administrado por organizaciones privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Estas Instituciones son sociedades, cuyo objetivo es la administración de Fondos de Pensiones y de otras actividades relacionadas con el asunto previsional, además de otorgar y administrar las prestaciones y beneficios establecidos en la Ley. Estas recaudan las cotizaciones previsionales, las depositan en la cuenta personal de cada afiliado e invierten los recursos. Adicionalmente contratan un seguro para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia que generen sus afiliados.

Al momento de elegir una AFP se debe considerar el valor de las Comisiones que cobran por la Administración del Fondo, ya que no todas las AFP presentan los mismos cobros. La diferencia entre uno y otro, va en directa relación con el nivel de ingresos imponible por el afiliado.

Hay que distinguir entre comisión fija y variable. La primera es una cantidad establecida en pesos que mensualmente se retira desde el fondo previsional del afiliado. En este caso las personas con ingresos altos ven un menor impacto sobre su cotización (vista ésta como el monto destinado al fondo) al ser una cantidad que no se modifica mes a mes y que es proporcionalmente descendente a medida que crece el ingreso del cotizante.

Esto no sucede con la renta variable, la que establece un porcentaje que se descuenta del sueldo junto con el 10% obligatorio, por lo que aquellas personas con altos ingresos observan un mayor impacto sobre su remuneración, no así aquellas personas con menores ingresos, donde la comisión fija adquiere mayor importancia frente a la variable.

De acuerdo con la estructura de comisiones presentada por las AFP a la Superintendencia del sector, en los próximos tres meses la administradora con menor tasa de carga variable es Hábitat, seguida de Planvital. Sin embargo, esta última empresa muestra el cargo fijo más elevado del sistema (\$1.000).

Para constituir una Administradora se requiere un capital mínimo de cinco mil unidades de fomento, el que debe encontrarse suscrito y pagado al tiempo de otorgarse la respectiva escritura social. Además estas entidades deben mantener permanentemente un patrimonio igual al capital mínimo exigido, el que aumenta en relación al número de afiliados.

PATRIMONIO MINIMO EXIGIDO POR LAS A.F. P.

| Número de afiliados | | Patrimonio mínimo | |
|---------------------|-------|-------------------|--|
| Desde | Hasta | UF | |
| 0 | 4.999 | 5.000 | |
| 5.000 | 7.499 | 10.000 | |
| 7.500 | 9.999 | 15.000 | |
| 10.000 | ó más | 20.000 | |

Elaboraciones CIEDESS sobre la base de la legislación vigente.

El trabajador elige libremente la administradora a la cual desea afiliarse, pudiendo cambiarse a cualquier otra cuando lo estime conveniente.

1.3.- DESCRIPCION DE LA INDUSTRIA

El Sistema de Capitalización Individual se inició en 1981 con doce Administradoras de Fondos de Pensiones: **Alameda, Concordia, Cuprum, El Libertador, Hábitat, Invierta, Magister, Plan Vital, Provida, San Cristóbal, Santa María y Summa.**

El número de Administradoras permaneció sin cambios hasta 1985, fecha en la cual se produce la fusión de las AFP **Alameda y San Cristóbal**, a partir de las cuales se formó **AFP Unión**.

En los años 1983 y 1987, dos reformas legales que modificaron el DL 3.500, influyeron en alguna medida en las barreras de entrada para las AFP a la industria. En 1983, **se disminuyó a un 1% la exigencia para las Administradoras de mantener un encaje, el que correspondía, antes de esta modificación legal, a un 5% del Fondo de Pensiones administrado.** En 1987 se redujo de 20 mil a 5 mil UF la exigencia de patrimonio mínimo para la formación de una AFP. El ingreso de nuevas AFP al mercado, a partir de entonces, se desarrolló de la siguiente forma:

- Durante los años 1986, 1988 y 1990 ingresan a la industria las **AFP Protección, Futuro y Bannuestra**, respectivamente; sin embargo, esta última es disuelta en 1991 por el incumplimiento del requisito de patrimonio mínimo.
- En 1992 inician su funcionamiento seis nuevas Administradoras: **Banguardia, Bansander, Fomenta, Laboral, Previpan y Qualitas**. Durante 1993 entraron en funcionamiento las AFP **Aporta, Genera y Norprevisión**; esta última posteriormente cambia su razón social por **Valora**.

Además, durante ese año se produjo la fusión de las AFP **Invierta y Planvital**. En tanto, en 1994 se crea AFP **Armoniza** y se liquida AFP **Laboral** por no cumplir con el requisito de patrimonio mínimo exigido a las Administradoras. Finalmente, en 1995 se fusionan **AFP Provida con AFP El Libertador**, **AFP Santa María con AFP Banguardia** y **AFP Valora con AFP Qualitas y AFP Previpan**. Además, durante este mismo año se liquida **AFP Genera**. A diciembre de 1995 competían en esta industria 16 Administradoras de Fondos de Pensiones. El 1º de noviembre de 1996 cambia de nombre **Valora por Qualitas**.

- c) En 1998, se fusionan las siguientes Administradoras **AFP Bansander y Summa**, **AFP Unión y Provida**, **AFP Fomenta y Aporta**, **AFP Magister y Qualitas** y **AFP Provida y Protección**.

Al 31.12.2000 la Industria está formada **por 8 Administradoras** a causa de las fusiones efectuadas especialmente en el año 1998. Los motivos que estas sociedades han considerado para llevar a cabo esta estrategia, básicamente están dirigidos a disminuir los gastos operacionales promedio y lograr una mayor utilidad final:

| <u>AFP</u> |
|--|
| <u>NOMBRE</u> |
| <i>Cuprum</i> |
| <i>Habitat</i> |
| <i>Aporta Fomenta</i> |
| <i>Magister</i> |
| <i>Planvital</i> |
| <i>Provida</i> |
| <i>Santa María</i> |
| <i>Summa-Bansander</i> |
| <i>Fuente: El Mercurio 01/12/2000.</i> |

PARTICIPACION DEL MERCADO DE LOS RECURSOS ADMINISTRADOS (1)
(EN MILLONES DE PESOS)

| AFP | Recursos Administrados | % de Mercado |
|------------------------|-------------------------------|---------------------|
| Provida | 39.353.525,85 | 30,78% |
| Habitat | 26.468.970,22 | 20,70% |
| Santa María | 14.147.742,20 | 11,32% |
| Cuprum | 22.281.613,84 | 17,43% |
| Summa-Bansander | 15.713.588,17 | 12,29% |
| Planvital | 2.625.570,24 | 2,05% |
| Magister | 2.236.612,80 | 1,75% |
| Aporta-Fomenta | 2.002.410,11 | 1,57% |

1) Datos a Dic.1999 , Boletín estadístico N°144,
Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

**PARTICIPACION DEL MERCADO POR NUMERO
DE COTIZANTES (1)**

| AFP | Número de cotizantes | % de Mercado | % Acumulado |
|------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|
| Provida | 2.341.078 | 40,12 | 40,12 |
| Habitat | 1.248.225 | 21,39 | 61,51 |
| Santa María | 912.341 | 15,64 | 77,15 |
| Cuprum | 408.314 | 7,00 | 84,15 |
| Summa-Bansander | 488.323 | 8,37 | 92,52 |
| Planvital | 324.330 | 5,56 | 98,08 |
| Magister | 89.375 | 1,53 | 99,61 |
| Aporta-Fomenta | 22.783 | 0,39 | |
| Total | 5.834.769 | 100,00 | 100,00 |

(1) Datos a Dic. 1999

Boletín estadístico 144 Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones.

Nota: En el año 2001, desaparece del mercado la AFP Aporta-Fomenta.

1.3.1.- COMPETENCIA

A diciembre de 1999 la competencia en el mercado se vio disminuida en un 38,5%, respecto a igual mes del año 1998 a consecuencia de la mayor concentración de la Industria en las 8 Administradoras vigentes que están en una búsqueda permanente por perfeccionar el producto que entregan.

Estas entidades deben buscar la forma para retener a sus afiliados mediante diversas estrategias competitivas. Es así como actualmente se pueden distinguir tres variables a través de las cuales compiten las Administradoras: Rentabilidad, precio y servicio. Dichas variables son utilizadas por la Fuerza de Venta de las AFP.

1.3.2.- INGRESO DE NUEVOS COMPETIDORES

Un factor importante que afecta la concentración de la industria es la existencia de barreras a la entrada de nuevos competidores. En este mercado se podría afirmar que las barreras legales de entrada no son altas. Las principales barreras al ingreso de nuevos competidores al mercado establecidas por la ley se refieren, en primer lugar, a la exigencia de mantención del encaje, (lo que ya no existe para otras inversiones) y en segundo lugar, a la exigencia de un patrimonio mínimo para la formación de una AFP, el que va aumentando a medida que crece el número de afiliados a la Administradora.

Otro factor importante son los afiliados potenciales por la fuerza laboral existente en relación a los afiliados potenciales por cambio de AFP. Esta característica del mercado genera una mayor competencia por lograr el traspaso de afiliados de una a otra Administradora. Estos traspasos juegan un rol sumamente importante como manifestación de la competencia entre las AFP, sin embargo, son costosos para el sistema, pudiendo además provocar perjuicios a los afiliados cuando se realizan sin la debida información por parte de los vendedores, los cuales además ofrecen incentivos ilegales a las personas produciéndose alrededor de 270.000 traspasos cuando los trabajadores cumplen con el plazo de permanencia mínima de cuatro meses.

A modo de restringir el traspaso excesivo a partir de Octubre de 1997 la Superintendencia del ramo estableció el requisito de que los trabajadores, al suscribir una orden de traspaso, presenten fotocopias de la cédula de identidad y de la última cartola previsional. Con la intención de erradicar los incentivos económicos o materiales que utilizan ilegalmente los vendedores a partir de septiembre de 1998, los cotizantes que se cambien y los agentes de ventas deberán firmar una declaración jurada. En ella deberán declarar no haber cometido "ninguna transgresión a la normativa, sea entregando o recibiendo alguna compensación de carácter económico o material". Este acápite se incluirá en el área de uso exclusivo de las AFP del formulario "Orden de Traspaso".

En los primeros cinco meses del año 1998 se vio una reestructuración del negocio como nunca antes había ocurrido, que ha significado el cambio de propiedad de varias AFP, y el proceso de fusión.

Las AFP y grupos partícipes de estos cambios han señalado que con esto se logrará mayores economías de escala, ahorros de costos y más eficiencia en el sistema. El gobierno ha avalado dicho argumento, afirmando que esta reducción de costos podrían traducirse en menores comisiones para los afiliados. El negocio de las AFP está experimentando sin duda una concentración. Sin entrar en la discusión sobre si ello genera o no un mayor poder político para sus grupos controladores, el sistema tiene el desafío de mostrar que este proceso redundará efectivamente en traspasar a los clientes los ahorros que se generen. El gobierno, por su parte deberá velar porque ello así ocurra y cautelar además porque esta importante reducción en el número de actores no implique distorsiones a la competencia. Por el contrario, esta debe estimularse en aspectos como el servicio, la eficiencia y, sobre todo, la combinación riesgo-rentabilidad que pueden ofrecer las AFP donde hoy no existen diferencias significativas entre una y otra Administradora.

La Superintendencia de AFP en octubre de 1998 dictó dos nuevas circulares con el fin de lograr una reducción mayor en el número de traspasos del sistema.

La primera consiste en publicar periódicamente el costo por comisiones de cada AFP, de manera que los afiliados sean más sensibles a esta variable y no sólo a la rentabilidad (Superintendente de la época). Esta información se incluirá en la cartola cuatrimestral que envían las AFP a sus afiliados, mientras que la Superintendencia la difundirá públicamente cuando así lo ameriten los cambios en las comisiones.

La segunda medida pretende flexibilizar la forma en que las AFP dan a conocer su rentabilidad. Hoy pueden informar estas variaciones sólo para dos períodos, mientras que la intención de la autoridad es establecer al menos cinco.

La razón de fondo de estas normativas es que la Superintendencia de AFP no está del todo satisfecha con la disminución lograda en el número de traspasos del sistema desde que hace dos años se dictara una circular para bajar la rotación de afiliados, y que establecía mayores requisitos para efectuar una afiliación.

Los cambios mensuales bajaron de cerca de un promedio de 170 mil el año 1998 a 45 mil en Diciembre del 2000, pero según ese número sigue siendo excesivo. Además, si bien la fuerza de venta **cayó desde 20 mil a 9 mil**, según el superintendente no deberían superar los 4 mil agentes. **“Esa es una cifra racional”**, dijo.

Se sostiene que hay holguras para que los costos sigan disminuyendo, sobre todo en el área de remuneraciones de los agentes de venta, que llegaron a representar el año 1998 el 40% de los gastos operacionales.

Adicionalmente, es posible mencionar otros factores de importancia que dificultan el ingreso de un competidor a la industria de las AFP; entre ellos: la experiencia alcanzada por las empresas del mercado; la identificación y lealtad de algunos grupos de afiliados hacia su Administradora; la tecnología necesaria para operar en la industria a nivel competitivo; y, finalmente, la reacción esperada de los actuales competidores ante un nuevo entrante (referida principalmente a la contratación de una mayor fuerza de ventas para contrarrestar la entrada del nuevo competidor).

1.3.3.- PODER DE NEGOCIACION DE CLIENTES Y PROVEEDORES

Una característica importante de la industria, es la forma en que se lleva a cabo la afiliación al Sistema, lo que a su vez determina el poder de negociación que puedan tener los afiliados frente a su Administradora. Dado que la afiliación la realiza cada trabajador en forma individual, no existe la posibilidad de ejercer una presión grupal sobre las AFP a objeto de lograr condiciones favorables, como por ejemplo, alguna rebaja en costos. Es decir, los afiliados en forma individual no tendrán un poder relevante frente a su Administradora. Sin embargo, a mediano plazo y dada la libertad de afiliación, el mal servicio, la baja rentabilidad o los altos precios que pueda cobrar una empresa de la industria, provocarán el traspaso de sus afiliados hacia otras Administradoras, dado que para ellos no representa un costo directo el cambio entre AFP.

Por otra parte, se debe analizar la situación de los proveedores de esta industria representados principalmente por las Compañías de Seguros de Vida, con quienes las Administradoras deben contratar el seguro de invalidez y sobrevivencia para sus afiliados. El que la industria aseguradora esté formada por un número importante de empresas contribuye a disminuir el poder que puedan tener estas entidades frente a la industria de AFP.

Sumado a lo anterior, está el hecho de que existen pocas posibilidades para las Compañías de Seguros de diferenciar el producto que entregan a las Administradoras de Fondos de Pensiones y que sea imposible para dichas compañías integrar su negocio con la administración de recursos previsionales, debido al giro único que debe tener una AFP. Todas las características mencionadas, que reflejan un bajo poder de negociación de la industria aseguradora frente a la de AFP, compensan el hecho que las Administradoras estén obligadas a contratar el seguro de invalidez y sobrevivencia para sus afiliados, con una Compañía de Seguros de Vida.

Las empresas de computación, las compañías de corretaje de valores, las sociedades que puedan recaudar cotizaciones para los fondos de pensiones y las Empresas de custodia de valores son otros de los proveedores de la industria. Es importante tener presente la posibilidad, recientemente incorporada, de efectuar transferencia electrónica de información, como una alternativa a la forma actual de realizar el traspaso de documentos en las etapas del proceso administrativo de las AFP, como por ejemplo el traspaso computacional de las cuentas personales. Este sistema significará para las Administradoras la necesidad de contratar servicios computacionales para ampliar sus sistemas electrónicos de transmisión de datos.

Adicionalmente, la Ley de Reforma al Mercado de Capitales autorizó la custodia de títulos en empresas privadas de depósito de valores, las que se han constituido en un proveedor adicional al Banco Central de Chile en este servicio.

1.3.4.- PRODUCTOS SUBSTITUTOS

El producto final que entregan las AFP a sus afiliados son las **PENSIONES**. A su vez, los afiliados para hacer efectiva su pensión pueden optar a cualquiera de las tres modalidades:

- **RENTA VITALICIA INMEDIATA**
- **RETIRO PROGRAMADO**
- **RENTA TEMPORAL con RENTA VITALICIA DIFERIDA.**

Dado que sólo la modalidad de **Retiro Programado** es otorgada por las AFP, las **Rentas Vitalicias** constituyen el primer sustituto del producto-servicio que entregan las Administradoras. Cabe destacar, que las Administradoras pueden cobrar una comisión sobre los retiros programados, pese a que hasta ahora sólo una lo hace.

En segundo lugar, es importante mencionar el caso de los trabajadores independientes quiénes no están obligados a ingresar al Sistema y, por lo tanto, pueden recurrir a otras alternativas para su ahorro con fines previsionales, como los seguros de vida.

2.- CARACTERISTICAS DEL SISTEMA

2.1.- ROL DEL ESTADO

El Estado de Chile, constitucionalmente responsable de la Seguridad Social, en el contexto del Sistema de Capitalización Individual, cumple sus funciones garantizando el financiamiento de ciertos beneficios, dictando normas para su buen funcionamiento y controlando el cumplimiento de éstas.

2.1.1.- BENEFICIOS GARANTIZADOS

Con respecto a los beneficios garantizados en primer término cabe tener presente que todos los afiliados que cumplan ciertos requisitos básicos tienen derecho a recibir una pensión mínima, garantizada por el Estado, aun cuando en su cuenta de capitalización individual no cuenten con un saldo suficiente.

En segundo lugar, las Administradoras de Fondos de Pensiones son las responsables de que la rentabilidad real de los últimos doce meses del Fondo de Pensiones, alcance un nivel mínimo, el cual está relacionado con la rentabilidad promedio de todos los Fondos de Pensiones en el mismo período. Si una Administradora no alcanza la rentabilidad mínima, agotadas todas las instancias legales, el Estado hace efectiva la compensación faltante y procede a liquidar la Administradora.

Fuente: El sistema Chileno de Pensiones, 6ta. edición mayo de 1999.-

2.1.2.- ROL FISCALIZADOR Y ORGANISMO CONTRALOR DEL SISTEMA

Cumpliendo su rol fiscalizador, el Estado se compromete a velar por la seguridad de los recursos acumulados en los fondos de pensiones, derivados de la obligatoriedad de los trabajadores dependientes de cotizar el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles en alguna AFP.

Por otro lado, las garantías estatales mencionadas anteriormente obligan a una futura utilización de recursos fiscales, por tanto, es necesario controlar el funcionamiento de los fondos, a efectos que las garantías sean entregadas sólo cuando los afiliados carezcan de medios para lograr la pensión mínima, o por razones ajenas al sistema y no por ineficiencia o mal funcionamiento de éste.

Finalmente, además de los elementos cualitativos, relacionados con la confianza pública acerca de la eficiencia con que son administrados los Fondos de Pensiones, resulta relevante para el desarrollo económico del país mantener a estos fondos como fuente de oferta de recursos para los sectores económicos más importantes.

En otro ámbito del rol fiscalizador, al interior del sistema, el Estado está representado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP), organismo técnico de supervigilancia y control de las administradoras. Sus funciones comprenden las áreas financieras, actuarial, jurídica y administrativa y se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Las principales funciones de la Superintendencia son

- a) Aprobar o rechazar el proyecto que debe preceder a la creación de una administradora, aprobar sus estatutos y autorizar su existencia.
- b) Fiscalizar el funcionamiento de las AFP en sus aspectos jurídicos, administrativos y financieros.
- c) Velar por el cumplimiento de los requisitos de capital mínimo y encaje por parte de las Administradoras.
- d) Proponer las reformas legales y reglamentarias.
- e) Interpretar la legislación y reglamentación en vigencia e impartir normas generales obligatorias para su aplicación.
- f) Imponer multa y disponer, cuando sea el caso, la disolución de las administradoras de acuerdo a lo establecido en la Ley.

• UNIDAD DE COMISIONES MEDICAS

Está encargada de velar por el cumplimiento de la legislación en lo relativo al proceso de calificación de invalidez por parte de las Comisiones Médicas Regionales y Central garantizando la justicia y ecuanimidad del proceso, exigiendo la confidencialidad y el acceso a la calificación por parte de los trabajadores. Regula las discrepancias de criterios surgidas en la aplicación de las normas para la calificación y evaluación del grado de invalidez entre las Comisiones Regionales y Central.

Dadas las funciones de respaldo asumidas por el Estado, existe un cuerpo normativo, cuyo cumplimiento es fiscalizado permanentemente por la Superintendencia de AFP. En base a ello, se resguarda a los Fondos de Pensiones.

2. 2.- TIPOS DE APORTES

2.2.1.- OBLIGATORIOS

- Todos los afiliados al actual Sistema Previsional que se encuentran trabajando tienen la obligación, en el caso de ser dependientes, y el derecho si son independientes, de realizar depósitos periódicos equivalentes al 10% de las remuneraciones y rentas imponibles mensuales, con un tope de 60 unidades de fomento, cuyo objetivo es acumular recursos para la vejez en sus respectivas cuentas de capitalización individual que las Administradoras disponen y en las cuales éstas imputan las cotizaciones periódicas y que a la vez invierten por cuenta de éstos a objeto de obtener una cierta rentabilidad.

La parte de la remuneración y renta imponible destinada al pago de cotizaciones previsionales, se encuentra exenta de impuesto a la renta.

2.2.2.- VOLUNTARIOS

- Cotizaciones Voluntarias: Mediante la cotización voluntaria los afiliados incrementan el saldo acumulado de la cuenta de capitalización individual y por lo tanto, el monto de la pensión. Alternativamente permite anticipar la jubilación, esto significa que el afiliado deposite en su cuenta de capitalización individual un porcentaje de su renta superior al 10% obligatorio, con un tope de 60 U.F.

- **Depósitos Convenidos:** Los trabajadores pueden convenir con sus empleadores el depósito de valores en su cuenta de capitalización individual que puede servirles para financiar una pensión anticipada o aumentar el monto de la pensión. Estas sumas son los depósitos convenidos y forman parte del subtotal de cotizaciones voluntarias. Estos aportes son independientes de la cotización obligatoria y voluntaria. Las sumas convenidas pueden corresponder a un monto fijo pagado por una sola vez, puede ser un porcentaje mensual de la remuneración imponible o un monto fijo mensual. **Estas sumas no tienen ningún límite en relación a la remuneración imponible y no constituyen renta para el trabajador, por lo tanto, no se encuentran afectas a impuesto y no son consideradas en la determinación del derecho a garantía estatal de pensión mínima.**
- **Fuente de Ahorro Voluntario o Cuenta Dos:** Fue creada como complemento de la cuenta de capitalización individual y constituye una fuente de ahorro adicional para los afiliados. Estas son independientes de la cuenta de ahorro de capitalización individual y en ella el afiliado puede depositar en forma regular o no y cuyos fondos son de libre disposición. Los afiliados independientes pueden autorizar a su respectiva Administradora a traspasar fondos desde su cuenta de ahorro voluntario hacia su cuenta de capitalización individual a fin de cubrir las cotizaciones previsionales correspondientes.
- **Ahorro de Indemnización:** Mediante la Ley 19.010 publicada en el Diario Oficial el 29-11-1990 se crean las cuentas de ahorro de indemnización. El objetivo de la creación de estas cuentas fue doble, por un lado, proveer un mecanismo de indemnización sustitutivo del tradicional para los trabajadores dependientes y, por otro, suministrar a los trabajadores de casa particular un beneficio de indemnización en caso de interrupción de la relación laboral.

2.3.- COBERTURA

La afiliación al sistema de pensiones de capitalización individual es obligatoria para todos los trabajadores dependientes que inician su vida laboral y optativa para los trabajadores que se encontraban en el sistema antiguo al momento de implementarse la reforma. Para los trabajadores independientes la afiliación es de carácter voluntario.

La categoría de afiliado la adquiere todo trabajador que se incorpore al sistema previsional de capitalización individual, perdiéndola en el caso en que cumpliendo con la totalidad de los requisitos legales exigidos decide desafiliarse, para lo cual debe volver a imponer en el sistema previsional antiguo.

El número de afiliados en el sistema de pensiones de capitalización individual se ha incrementado desde 1,4 millones en 1981 a 6,2 millones en Diciembre de 2000, lo que **significa un aumento de un 325,8 %**. Por su parte, entre 1982 y Diciembre de 2000, los cotizantes aumentaron desde 1,1 a 2,7 millones, lo que **significa un crecimiento de un 125,0%**.

2.4. BENEFICIOS

El Sistema de Capitalización individual obliga a los trabajadores dependientes a ahorrar en una cuenta personal abierta en una Administradora de Fondos de Pensiones de su elección, con el objeto de financiar sus pensiones de vejez, invalidez y de sobrevivencia. Por otra parte los trabajadores independientes pueden incorporarse voluntariamente.

El Estado en su rol subsidiario, garantiza las pensiones mínimas para aquellos trabajadores que no cuenten con una acumulación de fondos suficientes para obtener dicho beneficio. En el cuadro que a continuación se presenta se detallan las pensiones mínimas.

VALOR DE LAS PENSIONES MINIMAS DICIEMBRE DE 2000

| Beneficio | Monto mensual |
|--|---------------|
| <i>Vejez e invalidez</i> | |
| Pensionados menores de 70 años | \$70.206,29 |
| Pensionados mayores de 70 años | \$76.765,15 |
| <i>Sobrevivencia</i> | |
| Pensionados menores de 70 años | |
| -Viudez sin hijos | \$45.559,29 |
| -Viudez con hijos, madre viuda y padre inválido. | \$38.109,23 |
| Orfandad y otros sobrevivientes | \$10.530,93 |
| Pensionados mayores de 70 años | |
| - Viudez sin hijos | \$56.846,63 |
| - Viudez con hijos | \$49.098,48 |
| Fuente: Superintendencia de Seguridad Social | |

Las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia que son otorgadas por este sistema tienen cada una su propia modalidad de financiamiento siendo este de retiro programado, renta vitalicia inmediata o de renta temporal vitalicia diferida.

2.4.1. - PENSIONES

Para tener derecho a las pensiones es condición estar incorporado, en calidad de afiliado, en una Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.), afiliación que tiene el carácter de: obligatorio para todos los trabajadores dependientes que hayan comenzado su vida laboral con posterioridad al 31 de diciembre de 1982. La afiliación es voluntaria para los trabajadores por cuenta propia y para los que empezaron su vida laboral antes del 1º de enero de 1983, incluyendo los afiliados al Sistema Antiguo. La afiliación es permanente, durante toda la vida del trabajador se mantenga o no en actividad.

2.4.1.1.- PENSION DE VEJEZ

Tienen derecho a este beneficio los afiliados que cumplan 65 años de edad, en el caso de los hombres, y 60 en el caso de las mujeres. Sin embargo, existen algunas disposiciones que permiten pensionarse antes de esas edades, como es el caso si el saldo acumulado en la cuenta individual les permite financiar una pensión igual o superior al 50% del promedio de sus remuneraciones imponibles actualizadas, correspondientes a los últimos 10 años, e igual o superior al 110% de la pensión mínima, pueden ejercer el derecho a obtener anticipadamente la pensión de vejez.

2.4.1.2.- PENSION DE INVALIDEZ

Tienen derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados que sean menores de 65 años de edad los hombres y en el caso de las mujeres 60, que por consecuencia de enfermedad o accidente común, los deja en condición de una menor capacidad para trabajar. **La invalidez proveniente de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales origina prestaciones que se rigen por la Ley N°16.744.**

La invalidez, sea en su carácter de total o parcial, es evaluada por una Comisión Médica Regional (CMR) que funciona en cada Región del país y que depende de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Los dictámenes de estas comisiones pueden ser apelados por el afiliado, por la Administradora o por la Compañía de Seguros de Vida con la cual tenga contratado el seguro respectivo, ante una Comisión Médica Central, con sede en Santiago.

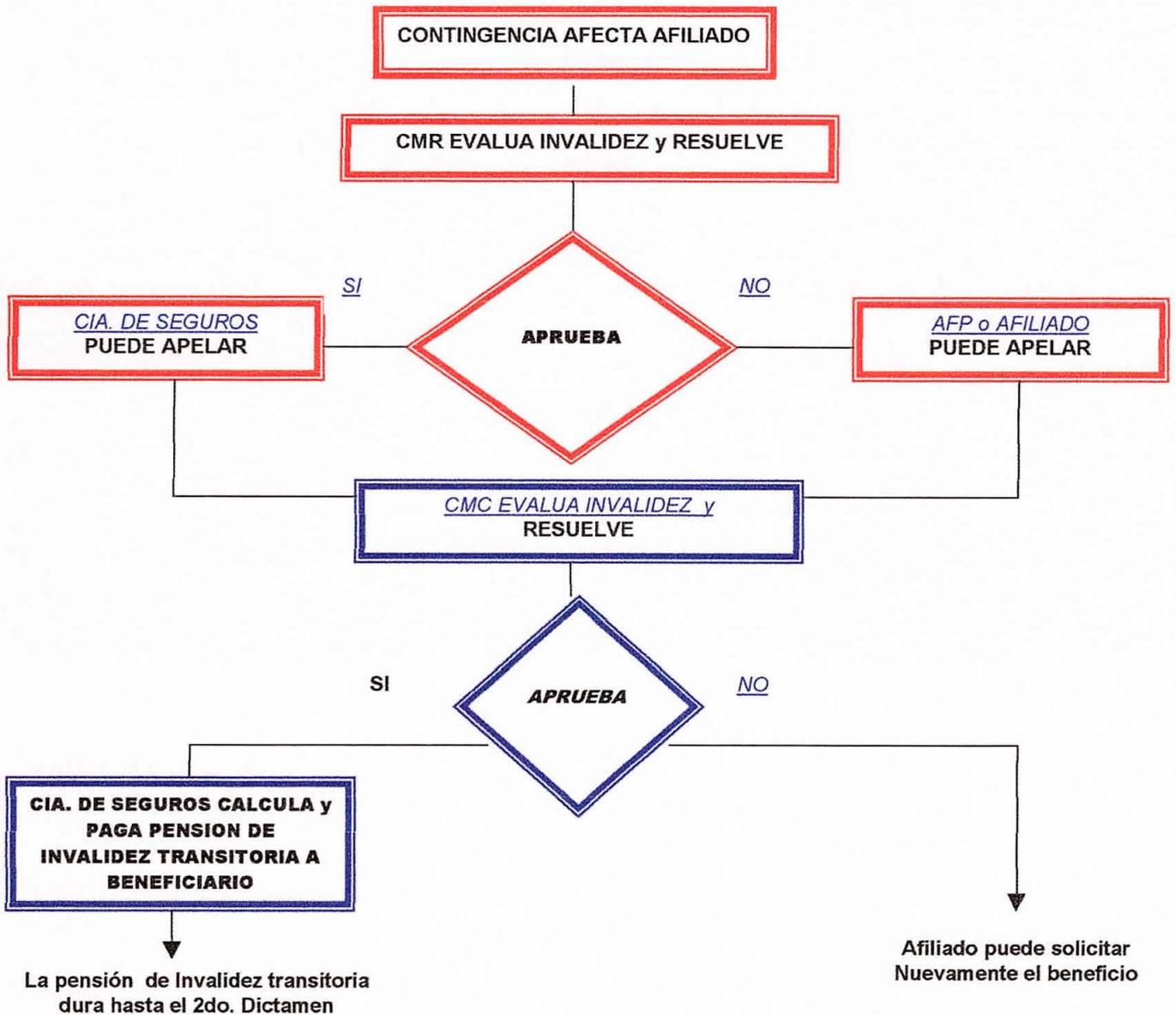
Luego de tres años, la invalidez debe ser revisada, pudiendo quedar sin efecto en el caso de que se haya producido la recuperación del beneficiario.

La evaluación de la invalidez por las comisiones médicas es efectuada mediante dos dictámenes:

- a) El primero tiene lugar cuando el afiliado sufre la contingencia, otorgándole en el caso de declarado inválido, el derecho a pensión de invalidez total o parcial a contar de la fecha de la declaración, por un período aproximado de tres años. El proceso operativo para obtener este beneficio se presenta en el Flujograma.

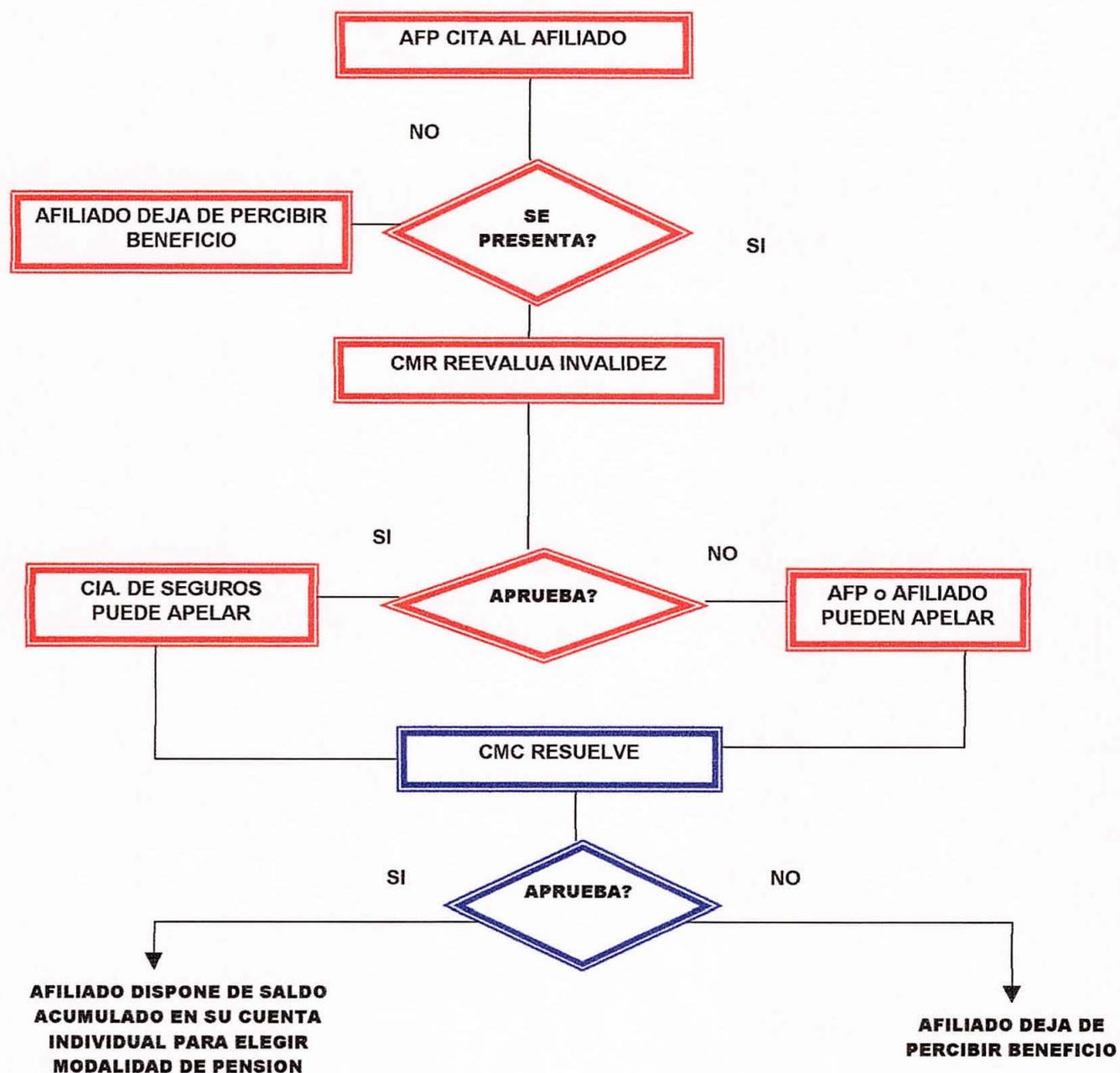
FLUJOGRAMA

Flujo operativo del primer dictamen de invalidez



b) El segundo Dictamen es emitido sobre la base de la reevaluación de la invalidez, en el plazo de tres años desde la fecha del primer dictamen, se indica este proceso en el siguiente flujo operativo.

FLUJOGRAMA



Como resultado de este segundo dictamen, puede suceder que el trabajador continúe con la pensión en forma definitiva, ya sea parcial o total según el resultado de la reevaluación, y en el caso de producirse una disminución de la invalidez a menos del 50% de su capacidad de trabajo, es cesada su pensión. El fallecimiento del beneficiario antes del plazo de tres años, en que se debe efectuar el segundo dictamen, genera pensión de sobrevivencia.

De existir dudas respecto de la legislación aplicable a la contingencia invalidante, sobre si corresponde al régimen de accidente del trabajo o al sistema de pensiones, se debe solicitar el pronunciamiento de la Superintendencia de Seguridad Social.

2.4.1.3.-PENSION DE SOBREVIVENCIA

Son beneficiarios de pensión de sobrevivencia generada por afiliados activos o pensionados que fallecen, los siguientes miembros del grupo familiar:

- **La cónyuge, cuyo matrimonio con el afiliado haya ocurrido, a lo menos, seis meses antes del fallecimiento de éste o tres años antes si se casaron mientras él era pensionado por vejez o invalidez. Esto no se aplica si quedan hijos comunes o si la cónyuge estaba embarazada.**
- **El cónyuge invalido, siempre que la invalidez esté reconocida por la correspondiente Comisión Médica Regional, y que cumpla además las exigencias señaladas para la cónyuge en relación a la fecha que ocurrió el matrimonio, a menos que queden hijos.**
- **Los hijos legítimos, naturales y adoptivos, solteros y menores de 18 años de edad. Los mayores de 18 años y menores de 24, solteros, estudiantes regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior de establecimientos educacionales reconocidos por el Estado.**
- **Las madres de hijos naturales del afiliado, que a la fecha del fallecimiento de éste sean solteras o viudas y vivan a expensas de él.**
- **Los padres, cuando falten todas las personas indicadas anteriormente y tengan la calidad de cargas familiares del afiliado fallecido, reconocidos por un organismo previsional.**

2.4.2.- PENSIONES GARANTIZADAS

En el Sistema de Administración Privada de los Fondos el Estado otorga algunas garantías, relacionadas con su rol asistencial.

En particular, si al momento de pensionarse o estando pensionado el afiliado no registra un saldo suficiente en su cuenta de capitalización individual, para cubrir la pensión mínima vigente el Estado financia la diferencia siempre que acumule 20 años de cotizaciones en algún sistema de previsión en el caso de pensiones de vejez, en los cuales se consideran los períodos durante los cuales percibió subsidio de cesantía con un máximo de tres años, y 10 años en caso de pensiones de invalidez y sobrevivencia. Para ambas alternativas la normativa establece cumplir con ciertos requisitos adicionales tales como no percibir ingresos iguales o superiores a la pensión mínima de vejez, invalidez y sobrevivencia.

A su vez el Estado garantiza los aportes adicionales necesarios para completar el saldo requerido para financiar pensiones de invalidez y sobrevivencia y las pensiones de Renta Vitalicia contratada por los afiliados con Compañías de Seguros de Vida, en caso de quiebra de esta última esta garantía oscila entre el 100% de la pensión mínima vigente y el 75% del exceso sobre ésta hasta un tope de 45 U.F. mensuales por cada pensionado o beneficiario.

2.4.3.-MODALIDADES DE PENSIONES

Los afiliados que cumplan los requisitos para pensionarse por vejez, invalidez, podrán disponer del saldo de su cuenta de capitalización individual con el objeto de impretar una pensión.

Para hacer efectiva su pensión, cada afiliado puede escoger libremente entre las siguientes modalidades:

- **Retiro Programado.**
- **Renta Vitalicia Inmediata.**
- **Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida.**

2.4.3.1.- RETIRO PROGRAMADO

En esta modalidad el trabajador, al pensionarse, mantiene su cuenta individual en la Administradora a la que está afiliado y retira anualmente en mensualidades la cantidad que resulta de dividir el saldo acumulado por el capital necesario para pagarle una unidad de pensión y, al fallecer a sus beneficiarios con derecho a pensión. Esta anualidad se expresa en Unidades de Fomento, se recalcula cada 12 meses y la entidad responsable de su pago es la Administradora.

El trabajador, al escoger esta modalidad, al fallecer sus fondos constituyen herencia en caso de no existir beneficiarios. El afiliado puede cambiar en cualquier momento la modalidad de retiro programado y optar por las alternativas de renta vitalicia inmediata o de renta temporal con renta vitalicia diferida.

2.4.3.2.- RENTA VITALICIA INMEDIATA

Los afiliados pueden contratar el pago de la pensión con la Compañía de Seguros de Vida que libremente elijan, la que se compromete a pagarles una renta mensual expresada en Unidades de Fomento hasta su fallecimiento y, posteriormente pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios.

Con esta modalidad el trabajador pierde la propiedad de sus fondos, los cuales son traspasados a la Compañía de Seguros.

Este contrato es irrevocable y entra en vigencia a partir del primer día del mes en que la Administradora efectúa el traspaso de los fondos de la cuenta individual. A contar de ese momento la Compañía de Seguros es la responsable del pago de las rentas vitalicias y pensiones de sobrevivencia. Existe una garantía estatal en el caso de quiebra de la Compañía o Cesación de los pagos, que cubre la totalidad de la pensión mínima, las rentas vitalicias de monto superior al 75% del exceso por sobre esa pensión mínima. Esta garantía no puede exceder de 45 Unidades de Fomento mensuales.

Solo pueden optar a esta modalidad de renta vitalicia inmediata aquellos afiliados que puedan contratar una renta igual o superior a la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado.

2.4.3.3.- RENTA TEMPORAL CON RENTA VITALICIA DIFERIDA

En esta modalidad, el trabajador contrata con una Compañía de Seguros de Vida el pago de una renta vitalicia mensual expresada en unidades de fomento a contar de una fecha futura posterior al momento que se pensiona. Durante el período que transcurre entre la fecha en que se decide por esta alternativa y la fecha de inicio del pago de dicha renta, el afiliado recibe mensualmente de la administradora una pensión que se calcula distribuyendo los fondos retenidos para este propósito en la cuenta de capitalización individual, como pagos ciertos a la misma tasa usada para el cálculo de los retiros programados.

Los fondos retenidos en la cuenta individual para pagar la renta temporal pertenecen al afiliado, y generan herencia si este fallece. En cambio los fondos traspasados a la Compañía de Seguros para el pago de la renta vitalicia diferida son de propiedad de ésta.

La renta vitalicia no puede ser inferior al 50% del primer pago de la renta temporal ni superior al 100%, contando con garantía estatal en los mismos términos que los señalados anteriormente para la renta vitalicia inmediata.

En el cuadro siguiente se presentan las principales diferencias entre las modalidades de retiro programado y de renta vitalicia.

COMPARACIÓN DE LAS MODALIDADES DE PENSIÓN

| Renta Vitalicia | Retiro Programado |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es constante a través del tiempo. ▪ Se paga mientras viva el último de los beneficiarios. ▪ La tasa de interés implícita es constante a través del tiempo. ▪ Es irrevocable por cualquiera de las partes. ▪ Los Fondos traspasados no generan herencia. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es variable cada año, dependiendo de rentabilidad del fondo y cambios en las expectativas de vida. ▪ Se paga mientras viva el último de los beneficiarios, pero en caso de exceder la longevidad promedio, el capital puede disminuir a tal monto que sea necesario usar la garantía estatal. ▪ La tasa de interés es variable, asumiendo el pensionado el riesgo de cambio. ▪ Puede cambiarse a renta vitalicia cuando el pensionado lo estime conveniente. ▪ Los fondos mantenidos en la cuenta individual generan herencia. |
| <p>Fuente: El Sistema Chileno de Pensiones Cuarta Edición 1999.-</p> | |

VIII.- CAPITULO V

BENEFICIOS PREVISIONALES SECTOR PUBLICO OTORGADOS POR EL INSTITUTO NACIONAL DE PREVISION

1.- TIPO DE JUBILACION

Los Funcionarios de Sector Público se pueden pensionar por diferentes causas entre las que podemos destacar las siguientes:

- **Jubilación Causal Antigüedad**: Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el Imponente que deja de prestar servicio activo, después de cumplir los requisitos exigible de años de afiliación y edad.
- **Jubilación Causal Edad**: Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el Imponente que deja de prestar servicio activo, después de cumplir los requisitos de edad, esto es, 65 años los hombre y 60 las mujeres y el mínimo de imposiciones que cada ex caja exige para efecto de esta causal.
- **Jubilación Causal Invalidez**: Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el Imponente que está incapacitado física y mentalmente para el desempeño de su empleo.
- **Jubilación Causal Expiración Obligada de Funciones**: Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el Imponente que deja de prestar servicio activo por supresión del empleo o cargo, o por renuncia no voluntaria, siempre que no sea por calificación insuficiente o medida disciplinaria.
- **Pensión de Viudez y Orfandad**: Es la pensión mensual a que tienen derecho los beneficiarios de los Imponentes que hayan fallecido en servicio activo o jubilados.
- **Pensión de Convivencia**: Es la pensión mensual a que tiene derecho la madre de los hijos naturales del causante, siempre que sea soltera o viuda a la fecha del fallecimiento y haya vivido a expensa del causante.
- **Seguro de Vida**: Es la asignación por causa de muerte que originan los Imponentes que hayan fallecido siendo activos o jubilados.
- **Bonificación Art. 19 Ley 15.386**: Beneficio que se otorga a los Imponentes que teniendo derecho a jubilar con sueldo base integro, continúan prestando servicio. Consiste en un incremento porcentual del sueldo de un 5 % por cada año de servicio desde la fecha en que cumplen los requisitos para acceder al beneficio, hasta el máximo de un 25 %.
- **Rebaja de Imposiciones Art. 14° Letra a, DFL. 1.340 BIS.**: Beneficio de rebaja de cotizaciones que se otorga a los Imponentes de la ex Canaempu Públicos, que habiendo enterado 30 años de imposiciones continúan en servicio activo.

- **Exención de Imposiciones Art. 5 Ley 12.880:** Beneficio de liberación de cotizaciones que se otorga a los Imponentes de la ex canaempu Periodista, que habiendo enterado 40 años de imposiciones continúan en servicio activo.
- **Exención de Imposiciones Art. 70 D.S 68:** Beneficio de liberación de cotizaciones que se otorga a los Imponentes de la ex Capresomu, que habiendo enterado 40 años de imposiciones y reuniendo los requisitos para jubilar continúan en servicio activo.

2.- BENEFICIOS PREVISIONALES

2.1. JUBILACION CAUSAL ANTIGÜEDAD

| EX CAJA DE PREVISION | REQUISITOS | ANTECEDENTES ESPECIFICOS |
|--|---|---|
| Ex-Canaempu, Sector Público | Hombres: art. 2° DL 2.448 Mujeres: art. 5° D.L 2.448 | Certificado de las últimas 36 rentas |
| Ex-Canaempu, Sector Periodistas | Hombres: y Mujeres Art. 2° D.L 2448 | -Cese de servicio -Certificado últimas 24 Rentas |
| Ex-Caja Prev. de Empleados Municipales de Santiago | Hombres: art.2° D.L 2.448 Mujeres: art.5° D.L.2.448 | -Certificado de las últimas 36 rentas. |
| Ex-Caja Prev. De Empleados Municipales de la República | Hombres : art. 3° D.L. 2.448 Mujeres : art.5° D.L. 2.448 | -Certificado de las últimas 24 rentas. |
| Ex-Caja Ferro | Hombres: art.2° D.L.2.448 Mujeres : art. 5° D.L.2.448 | -Hoja de Servicio -Ultima Renta |
| Ex- Emos Empleados | Hombres: art.3° D.L. 2.448 Mujeres : art.5° D.L.2.448 | -Certificado de las últimas 12 rentas |
| Ex – Emos Obreros | Hombres: art.10° D.L.2.448 Mujeres : art.5° D.L.2.448 | -Certificado de las últimas 12 Rentas |
| Ex-Caja Previsión Obreros Municipales de la República | Hombre : 1.820 semanas Art.10° D.L. 2.448 Mujeres : 1.530 semanas | -Certificado de las últimas 24 rentas |

2.2.- JUBILACION CAUSAL EDAD

| EX_CAJA PREVISION | REQUISITOS | ANTECEDENTES ESPECIFICOS |
|--|---|---|
| Ex-Canaempu, Sector Público | V: 65 años, 10 Imposiciones M: 60 años, 10 imposiciones | -Certificado últimas 36 rentas |
| Ex-Canaempu, Sector Periodista | V: 65 años, 10 Imposiciones M: 60 años, 10 Imposiciones | -Cese de Servicio -Certificado últimas 24 rentas |
| Ex_Caja Prev. Empleados Municipales de Santiago | V: 65 años, 10 Imposiciones. M: 60 años, 10 Imposiciones | -Certificado últimas 36 rentas |
| Ex-Caja Prev. Empleados Municipales de la República | V: 65 años, 10 Imposiciones M: 60 años, 10 Imposiciones | -Certificado últimas 24 rentas |
| Ex-Caja Previsión de Obreros Municipales de la República | V: 65 años, 800 semanas M: 60 años, 500 semanas | -Certificado últimas 24 rentas |
| Ex-Caja Ferro | V: 65 años,10 Imposiciones M:60 años, 10 Imposiciones | -Hoja de Servicios -Ultima Renta |
| Ex –Emos Empleados | V: 65 años, 10 Imposiciones M: 60 años, 10 Imposiciones | -Certificado últimas 12 rentas |
| Ex- Emos Obreros | V: 65 años, 10 Imposiciones M: 60 años, 10 Imposiciones | -Certificado últimas 12 rentas |

2.3.- PENSION CAUSAL INVALIDEZ

| EX_CAJA PREVISION | REQUISITOS | ANTECEDENTES ESPECIFICOS |
|---|--|--|
| Ex_Canaempu, Sector Público | -10 años Imposiciones -Declaración de Invalidez | -Certificado últimas 36 rentas -Decreto Invalidez de COMPIN -Cese Funciones, Decreto de Vacancia cargo o Finiquito |
| Ex_Canaempu Sector Periodistas | -1 día de afiliado -Declaración de Invalidez | -Certificado últimas 24 rentas -Decreto invalidez COMPIN -Cese servicio o finiquito |
| Ex_Caja Prev. Empleados Municipales de Santiago | -5 años Imposiciones -Declaración de Invalidez | -Certificado últimas 36 rentas -Decreto Invalidez COMPIN -Cese Funciones, Decreto de vacancia Cargo o finiquito |
| Ex_Caja Prev. Empleados Municipales de la República | -5 años Imposiciones -Declaración de Invalidez -No reunir requisitos Jubilación por edad. | -Certificado últimas 24 rentas -Decreto Invalidez COMPIN -Cese de Funciones |
| Ex_Caja Prev. Obreros Municipales de la República | -100 semanas Imposiciones -Declaración de Invalidez -Menor de 65 y 60 años respectivamente | -Certificado últimas 24 rentas -Decreto Invalidez COMPIN -Cese de Funciones |
| Ex_Caja Ferro | -10 años de Imposiciones -Decreto de Invalidez | -Hoja de Servicios -ultima renta -Decreto Invalidez COMPIN -Cese servicio o finiquito |
| Ex_Emos Empleados | -5 años Imposiciones -Decreto de Invalidez | -Certificado últimas 12 rentas -Decreto Invalidez COMPIN -Cese servicio o finiquito |
| Ex_Emos Obreros | -100 semanas imposiciones -Declaración de Invalidez | -Certificado últimas 12 rentas -Decreto Invalidez COMPIN -Cese servicios o finiquitos |

2.4.- JUBILACIÓN CAUSAL EXPIRACION OBLIGADA DE FUNCIONES

FUNCIONARIOS DEL ESTADO

| EX_CAJA PREVISION | ANTECEDENTES ESPEC. | REQUISITOS |
|--|---|---|
| Ex_Caja Sector Público y Empleados Municipales de Santiago | -Certificado últimas 36 rentas -Decreto Cese de Funciones | Para todos los funcionarios Públicos se le da el mismo trato: |
| Ex_Caja de Previsión Empleados y Obreros Municipales de La República | -Certificado últimas 24 rentas Decreto Cese de Funciones | 20 años de Imposiciones. -Tener suprimido el cargo por disposición de la Autoridad |
| Ex_Emos Empleados y Obreros | -Certificado últimas 12 rentas -Decreto Cese de Funciones | Competente o por renuncia no voluntaria, siempre que no sea |
| Ex_Caja Ferro | -Hoja de servicios -ultima renta -Decreto Cese de Funciones | Por calificación insuficiente o por medida disciplinaria. |

2.6.- PENSION DE ORFANDAD

| EX CAJA DE PREVISION | REQUISITOS | BENEFICIARIOS |
|--|--|---|
| EX_CANAEMPU, sector Público | -Causante pensionado -Causante activo: 3 años de imposiciones | -Hijos legítimos, naturales, ilegítimos, adoptivos, menores de 18 años, y de cualquier edad |
| EX_CANAEMPU, sector Periodista | -Causante pensionado -Causante activo: 2 años de Imposiciones | -Hijos legítimos, naturales, ilegítimos, adoptivo mayores de 18 años y menores de 25 que acrediten Estudios Secundarios, Universitarios o especializados. -Ascendientes que carezcan de renta y hayan vivido a expensa del causante. |
| EX_CAJA PREVISION DE EMPLEADOS MUNICIPALES de Santiago | -Causante pensionado -Causante activo: 5 años de Imposiciones | -Hijos legítimos, naturales, ilegítimos, adoptivos, menores de 18 años y de cualquier edad en cada de inválidos. -Hijos legítimos naturales, ilegítimos, adoptivos, mayores de 18 años y menores de 25 años que estén estudiando. -Hijas solteras mayores de 18 años que hayan vivido a expensa del causante a la fecha de su fallecimiento. -ascendientes que carezcan de rentas y hayan vivido a expensas del causante, siempre que no existan las personas con derecho a viudez ya indicada. -A falta de los anteriores, las hermanas legítimas solteras que hayan vivido a expensas del causante y carezcan de renta. |
| EX_EMOS EMPLEADOS EX_EMOS OBREROS | -Causante pensionado -Causante activo: 5 años de Imposiciones | -Hijos legítimos y naturales solteros menores de 18 años y de cualquier edad en caso de inválidos. -A falta de los anteriores, la madre viuda del causante. |
| EX_CAJA PREVISION DE EMPLEADOS MUNICIPALES de la República | -Causante Pensionado -Causante activo: 5 años de Imposiciones- | -Hijos legítimos, naturales, ilegítimos, adoptivos menores de 18 años o de cualquier edad en el caso de inválidos. -Todos los anteriores mayores de 18 años y menores de 25 años que se encuentren estudiando. -Ascendientes que carezcan de renta y hayan vivido a expensa del causante. -A falta de los anteriores las hermanas solteras que hayan vivido a expensa del causante y estén imposibilitadas de trabajar. |

| | | |
|--|---|--|
| EX_CAJA PREVISION DE EMPLEADOS MUNICIPALES de la República | -Causante Pensionado -Causante activo: 5 años de Imposiciones- | -Hijos legítimos, naturales, ilegítimos, adoptivos menores de 18 años o de cualquier edad en el caso de inválidos. -Todos los anteriores mayores de 18 años y menores de 25 años que se encuentren estudiando. -Ascendientes que carezcan de renta y hayan vivido a expensa del causante. -A falta de los anteriores las hermanas solteras que hayan vivido a expensa del causante y estén imposibilitadas de trabajar. |
| EX_CAJA PREVISION DE OBREROS MUNICIPALES de la República | -Causante pensionado -Causante activo: 100 semanas | -Hijos legítimos, naturales, ilegítimos, adoptivos menores de 18 años y de cualquier edad en el caso de inválidos. -Todos los anteriores mayores de 18 años y menores de 25 que se encuentren estudiando. |
| EX CAJA FERRO | -Causante pensionado -Causante activo: 3 años de Imposiciones | Hijos legítimos, naturales, ilegítimos y adoptivos que sean menores de 18 años o de cualquier edad que sean inválidos. -Todos los anteriores mayores de 18 años y menores de 25 años que se encuentren estudiando. -Hijas solteras o viudas de cualquier edad. - A falta de los anteriores la madre y el padre del causante -A falta de los anteriores, las hermanas solteras del causante mayores de 55 años y las invalidas de cualquier edad, que hayan vivido a expensa del causante |

2.7.- REBAJA DE IMPOSICIONES Y BONIFICACION

| BENEFICIOS | EX CAJA PREVISION | REQUISITOS |
|--------------------------|---|--|
| Rebaja de Imposiciones | Ex_Canaempu, sector Público | -30 años de Imposiciones -Servicio Activo |
| Exención de Imposiciones | Ex_Canaempu, Sector Periodista | -40 años de Imposiciones -Servicio Activo |
| Exención de Imposiciones | Ex_Caja de Previsión de Obreros Municipales de la República | -40 años de Imposiciones -Derecho a Jubilar -Servicio Activo |
| Bonificación | Todas | -Derecho a Jubilar -Sueldo base integro -Servicio Activo |

IX.- PROPUESTA

“ I.N.P. Y SU FACTIBILIDAD DE CONVERSION “

“Proyecto Futuro”

1.- REGIMEN DE PENSIONES ADMINISTRADO POR EL INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

A partir de la fusión de las Antiguas Cajas de Previsión Social, administradas por el Instituto de Normalización Previsional, el sistema de pensiones fue mejorando paulatinamente en su gestión, tanto en lo que respecta a la recaudación y administración de las cotizaciones de sus afiliados, así como también en el tiempo y forma en las respuestas a sus usuarios. Se ha utilizado una infraestructura acorde con el tamaño del mercado y de acuerdo a las necesidades de otorgar un buen servicio.

Se ha implementado una red computacional en línea a través de todo el territorio nacional. Cuenta con un personal profesional, técnico y administrativo idóneo y capacitado para asumir adecuadamente el rol que le corresponde dentro del sistema, lo que conlleva a dar un servicio de buena calidad.

2.- AMPLIACION DE COBERTURA DE BENEFICIOS

Derivado de lo anterior, y teniendo presente el buen momento financiero administrativo, se puede postular objetivamente que el INP en su configuración actual, constituye una solución adecuada en la superación de los índices de ineficiencia relativa que presentaban sus predecesoras, las Cajas de Previsión y el Servicio de Seguro Social.

El análisis de las proyecciones futuras del sistema de pensiones administrado por el Instituto se puede efectuar desde varias perspectivas, suponiendo decisiones previas sobre la necesidad o justificación de su permanencia en el tiempo, el que en la actualidad está en vías de extinción, ya que la normativa legal vigente no permite el ingreso a las antiguas leyes de previsión.

Si la decisión se orienta en el sentido de mantener la injerencia de un órgano del Estado en la gestión de la Seguridad Social, con su actual alcance y dimensión, es de todo, lógico, advertir la necesidad de que el Supremo Gobierno a través del Ministerio de Relaciones Exteriores continúe la ratificación de Convenios Internacionales de Seguridad Social, que, de hacerse efectivos con sus respectivos acuerdos administrativos con alrededor de treinta países, estaría beneficiando a más de setecientos mil chilenos. Estos Convenios cubrirían los riesgos de vejez, invalidez y sobrevivencia de chilenos residentes en aquellos países o que viven actualmente en nuestro país, que tengan períodos de seguro vigentes en ambos Estados contratantes.

En tal sentido será conveniente enfatizar los procesos de racionalización de sus servicios, con el fin de alcanzar una gestión ágil y eficiente, logrando una concesión pronta de estos beneficios y una mantención de ellos en términos confiables. Frente a esto, se pueden enunciar dos elementos a tener en cuenta:

- a) El que tanto los imponentes activos como pasivos presentarán un aumento gradual en el tiempo, especialmente en lo relativo a imposiciones y pago de pensiones, por lo que su tamaño debería sufrir una adecuación proporcional hasta el término que sea justificable, atendida la realidad de ambas variables.
- b) El otro elemento de gran importancia, es que algunos beneficios como el Bono de Reconocimiento disminuiría cuantitativamente, los desahucio y los seguros presentarían un aumento en su cobertura en la medida que puedan introducirse las modificaciones pertinentes a la legislación vigente que permitan a los ex imponentes del Antiguo Sistema de Pensiones, tener la opción, cumpliendo con ciertos requisitos límites, de volver a imponer en su antigua caja de previsión. Todo ello en un corto plazo, conforme a sus características propias, lo que aumentaría por sí solo el accionar y justificación del sistema.

3.- RESTRUCTURACION DE LA MODALIDAD DE ATENCION A LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

El Instituto de Normalización Previsional, como ente administrador del antiguo Sistema de Pensiones cuenta con un gran patrimonio de activo fijo expresado en bienes raíces que se distribuyen a lo largo de todo el territorio nacional, constituyendo éstos los locales físicos de atención de sus usuarios. Por otro lado, considerando que desde la implantación del sistema de pensiones por capitalización individual, han ido disminuyendo progresivamente sus imponentes, toda su actual infraestructura perdería la proporción con respecto al mercado objetivo. Sin embargo, esta descompensación puede ser revertida también en forma progresiva, en la medida que se lleven a cabo ciertas adecuaciones de las funciones del Instituto de Normalización Previsional, e incorporando otras nuevas, o reasumiendo funciones que antes de la reforma desempeñaban las antiguas cajas de previsión social.

En este aspecto, el Régimen de Pensiones administrado por el INP, compite con regímenes de entidades privadas como ocurre en el de asignación familiar y subsidio de cesantía con las Cajas de Compensación, ó en el de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con las Mutualidades de Empleadores. Por ello podría evaluarse la posibilidad de que el Antiguo Sistema, ofreciera a los eventuales clientes, mejores y mayores beneficios que aquellos que les otorga la competencia. En consecuencia, sería conveniente para el sistema, estudiar la factibilidad técnica y financiera de ofrecer estos beneficios, producto de una cotización individual para el Fondo del Seguro de accidentes y enfermedades que provengan de la relación laboral, que resulte de una tasa inferior a la que les impone la competencia a sus afiliados. De esta forma, la oferta sería más atractiva y conveniente para empleadores y trabajadores.

Haciendo una comparación entre las Mutualidades de Empleadores y el Instituto de Normalización Previsional, cabe señalar que las primeras son entes que recaudan y administran el Fondo de Seguros de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; además otorgan pensiones de invalidez y sobrevivencia, por otra parte otorgan prestaciones de salud tanto preventiva como recuperativa, a través de sus establecimientos hospitalarios, cumpliendo de mejor manera su rol. En cambio el INP es un Organismo que recauda y administra el fondo, también otorga pensiones de invalidez y sobrevivencia, pero no lo puede hacer con las prestaciones de salud, por una razón sólida; éste no tiene establecimientos hospitalarios propios que le permitan competir con las Instituciones privadas, sino que lo soluciona indirectamente a través de convenios con establecimientos asistenciales de salud, públicos y privados que venden sus servicios al INP. Dada esta circunstancia, este Instituto administrador del antiguo sistema de pensiones, aprovechando sus edificios, y haciendo un cambio en su política de contratación y administración de Recursos Humanos, podría contratar profesionales médicos, paramédicos técnicos, enfermeras, etc., así también podría contratar los servicios, instrumentos y tecnología de Instituciones privadas con experiencia en la materia e implementar en uno de sus modernos edificios, un gran complejo de administración del fondo y otorgamiento de prestaciones de salud, adecuadamente equipado.

Todo esto evidentemente tendría un gran costo, pero el Instituto, podría vender otros edificios y propiedades varias, e invertir en este campo, cuyo resultado, luego de un período de adecuación operativa, debería ser beneficioso tanto para los usuarios como para el propio Instituto, puesto que en el mediano plazo estaría en condiciones de asumir estas funciones, que hoy son propias de las mutualidades.

4.- CREACION DE REGIMEN DE PENSIONES ESTATAL POR CAPITALIZACION INDIVIDUAL

Elementos a considerar para la creación en el INP de una administradora de fondos de pensiones y jubilaciones.

PARTE LEGAL: “Se debe contar con una Ley que permita Modificar parte de las funciones que hoy desempeña el Instituto Nacional de Previsión”.

- La creación implica utilizar los recursos humanos, tecnológicos, físicos, y económico-financieros con los cuales se cuenta en la actualidad, seleccionando al personal idóneo y capacitado para realizar correctamente las funciones que el cargo les imponga.
- La Administradora de Fondos de Pensiones y Jubilaciones: La Ley que permita la creación de esta Administradora deberá establecer que esta contenga dos sistemas de pensiones a opción de los imponentes.
 - a) Los actuales imponentes del INP que permanezcan en este Instituto tendrán la característica de afiliados a la Administradora de Fondos de Pensiones y Jubilaciones, pero podrán optar por el Sistema de Cálculo de sus Pensiones de acuerdo a su antigua ex-Caja de Previsión o un sistema de cálculo de acuerdo a las reglas generales de capitalización individual; esta opción será única e irreversible.
 - b) El Financiamiento de ambos tipos de cálculo de beneficios será cubierto por una tasa de cotización personal uniforme para ambos sistemas internos, que consistirá en: un 10% para el fondo de Pensiones de Vejez agregándose un porcentaje adicional para los que optan por el sistema de jubilaciones de acuerdo a su antigua ex-Caja de Previsión y una comisión al igual que las otras AFP.
- Para los que opten por el cálculo de pensiones por capitalización individual la administradora deberá contratar un seguro de invalidez y sobrevivencia en favor de sus afiliados.
- c) Bono de Reconocimiento se aplicarán las normas generales de acuerdo al D.L. 3.500.
- d) Cuenta de Ahorro voluntario con las mismas características del implemento por el D.L. 3.500.
- e) Garantía Estatal financia pensiones mínimas; la diferencia de esta garantía con la de las otras AFP, es que se otorgará con un mínimo de 10 años de cotizaciones, tanto a hombre como a mujer de 65 y 60 años de edad respectivamente; para la invalidez con 5 años de cotizaciones. Esta garantía estatal estaría financiada en parte, además del Aporte del Estado, por la cotización para comisión que formaría parte del Fondo común para garantía Estatal, porcentaje que en el actual sistema de AFP va en beneficio de sus Accionistas Privados como utilidades, por cuanto esta Administradora de Pensiones y Jubilaciones no tiene fines de lucro.

4.1.- CARACTERISTICAS GENERALES

4.1.1. ASPECTOS LEGALES

La Ley que autorice la creación de la “ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y JUBILACION ESTATAL”, deberá establecer que esta Administradora podrá Administrar y Ejecutar internamente dos sistemas de jubilaciones y pensiones.

- a) **Que los actuales imponentes del INP opten por el sistema de cálculo de sus beneficios de acuerdo a las normas de su actual ex-Caja de Previsión.**
- b) **Que los actuales imponentes del INP o imponentes que pertenezcan al sistema de AFP u otras personas que inicien su vida laboral, opten por un sistema de capitalización individual.**

4.1.2. UNIFORMIDAD DE LA TASA DE COTIZANTES

- a) La tasa de cotización será uniforme del 10% para las pensiones de vejez tanto para los que opten por el sistema de reparto, como para los que opten por el sistema de capitalización individual.
- b) Esta tasa tendrá un aporte adicional para aquellos imponentes del Régimen Antiguo que opten por jubilar según las normas de su antigua ex – Caja de Previsión, este porcentaje será distinto dependiendo de la caja a la cual pertenecieron.
- c) Los que opten por el de capitalización individual propio de esta administradora, deberán cotizar su aporte adicional para el seguro de invalidez y sobrevivencia depositado en una Compañía de Seguros.
- d) Todos los imponentes de esta administradora deberán pagar una comisión igual a la que pagan los imponentes de las AFP.

4.1.3. ORGANISMO CONTRALOR

Estará supervisada por 2 Organismos

- a) **Superintendencia de Seguridad Social: Será el Organismo Contralor de las acciones que se refieran a aquellos imponentes del régimen antiguo que optaron por jubilar según las normas de su antigua ex – Caja de Previsión.**
- b) **Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones: Será el Organismo Contralor de las acciones que se refieran a los imponentes que optaron por el sistema de capitalización individual.**

4.1.4. INVERSION DE LOS RECURSOS DE LOS FONDOS DE PENSIONES

Operará en la misma forma que está establecido en el D.L. 3.500 para las otras Administradoras.

El objetivo específico de esta Administradora es entregar beneficios previsionales a los imponentes que sufran el riesgo de vejez, invalidez y sobrevivencia, cuyo nivel de ingreso al tiempo de jubilar no le permita acumular los fondos necesarios para optar a una pensión mínima y no cuenten con el requisito de 20 años de imposiciones en cualquier régimen previsional para obtener la pensión de garantía estatal, en éste universo se encuentran los trabajadores independientes, temporeros y la mujer que por su naturaleza trabaja menos tiempo y su salario nunca va a ser igual al de un hombre, salvo que sea profesional.

Los funcionarios que presten servicios para esta administradora estarán regidos por la Ley 18.834 del Estatuto Administrativo de Empleados Públicos.

La Ley establecerá que los actuales imponentes de las AFP creadas de acuerdo al D.L. 3.500 podrán afiliarse libremente en la Administradora de Pensiones y Jubilaciones Estatal beneficiándose con las opciones que ésta les ofrece, esto es que si el imponente actual de AFP pertenecía al ex-S.S.S. éste podrá optar entre volver al ex-S.S.S. con las actuales condiciones u optar por el Sistema de Capitalización Individual propio de esta Administradora. Para los imponentes que opten por volver por este medio a su antigua caja de previsión, no se cobrará Deuda de Desafiliación por diferencia de tasa de cotización, y el INP no pagará el bono de reconocimiento.

“De la Comisión establecida en el D.L. 3.500. Esta Administradora podrá hacer uso de ella para financiar las garantías estatales”.

Esta Administradora se relacionará con el Gobierno por medio de la Subsecretaría de Previsión Social.

X.- CONCLUSIONES

1.- REGIMEN DE PENSIONES ADMINISTRADOS POR LAS A.F.P.

A lo largo del funcionamiento del Sistema de Pensiones basado en la Capitalización Individual, con la experiencia acumulada se han demostrado verdaderas transformaciones en la administración de los ahorros previsionales.

Las tareas realizadas por las respectivas Superintendencias, a través de los mecanismos de control en las diversas fases del proceso de aportes-prestaciones, permitió un desenvolvimiento estable, a pesar de las alteraciones en los escenarios financieros nacionales e internacionales cabe destacar que el nuevo sistema de pensiones dio impulso a los mercados de capitales por el continuo ingreso de los ahorros previsionales en las respectivas cuentas de capitalización individual.

Uno de los desafíos principales es la insistencia sobre la importancia de preservar la propiedad de los ahorros previsionales, debido a que estas son inmovilizaciones obligatorias a largo plazo.

1.1. INTERNACIONALIZACION DE LOS FONDOS DE PENSIONES

La realidad nos muestra que la normativa sobre límites de inversión establece valores relativamente reducidos para los instrumentos extranjeros, en relación al total de los Fondos de Pensiones.

Sin embargo debido al crecimiento esperado de los mismos en los próximos años y considerando una saturación de los mercados financieros locales sería recomendable una mayor inversión en instrumentos extranjeros.

Esta situación ha motivado una serie de modificaciones tendientes a aumentar el grado de apertura hacia mercados financieros internacionales, con el fin de ampliar las opciones de inversión en el exterior.

1.1.1.- LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y LA INTEGRACION REGIONAL

En los últimos años se ha desarrollado un intenso proceso de integración regional en América Latina, con acuerdos comerciales (como el Mercosur) y de integración económica y política.

Esta nueva realidad plantea un desafío particular en cuanto a la movilidad de la fuerza de trabajo, siendo necesario implementar mecanismos para integrar el manejo de los fondos, incluyendo la transferencia de cuentas entre Administradoras de distintos países, la posibilidad de recibir beneficios de más de un país, en consecuencia, el estudio de estos mecanismos y sus posibles consecuencias deberá ser un tema a profundizar en el futuro cercano.

1.1.2.- TRASPASOS

Un problema resuelto que afectaba a este nuevo proceso era el creciente número de afiliados que se traspalan entre AFP lo que influía en los gastos de las Administradoras asociados a éstos.

2.- DIVERSIFICACION DE LA INVERSION DE LOS FONDOS DE PENSIONES

Luego de 20 años de funcionamiento del nuevo sistema de pensiones basado en la capitalización individual se puede asegurar que el sistema se encuentra consolidado en numerosos aspectos.

No obstante, la Ley faculta a las AFP para realizar inversiones en el extranjero de acuerdo al límite establecido por el Banco Central, esto es un 9% del valor de los fondos, de acuerdo a la Ley podría a futuro llegar hasta un 12%, si bien es cierto se ha implementado una serie de medidas a potenciar la inversión de los fondos de pensiones en el extranjero, que al aumentar dicha participación permitiría una mayor diversificación de los recursos previsionales y obtener así mejores combinaciones de rentabilidad-riesgo que se reflejen en mayores pensiones.

En cuanto a la diversificación inmediata de las inversiones en el exterior se podría considerar que las cuotas de Fondos de Inversión Internacional son una alternativa que ofrece a los Fondos de Pensiones la adquisición de una cartera ya diversificada, lo que podría ser bastante atractivo para éstos, disminuyendo la dificultad de la administración de la inversión en el extranjero. Esto último se relaciona con la probable existencia de economías de escala, por cuanto están controladas en forma indirecta a través del comité de vigilancia, el cual es el nexo entre los aportantes y el fondo de inversión.

Otra forma de diversificar los fondos de pensiones sería adoptando la política de inversión de cierto porcentaje del fondo en bonos y acciones del Estado que además de garantizar una rentabilidad mínima éste contaría con los recursos financieros para proyectos y, dependiendo del éxito de éste, el Estado podría responder al fondo para una rentabilidad más beneficiosa, por ejemplo: Inversiones en Empresas tales como: Codelco y / o Bonos de la Tesorería General de la República, o Banco Central.

Una alternativa diferente para diversificar la inversión de los fondos sería la creación de Administradoras Chilenas en el extranjero, como una forma de exportar servicios y que ofrezca a los potenciales imponentes mayores beneficios y garantías que las instituciones de esos países, avalado por la confiabilidad en el Sistema Económico Chileno.

Si bien es cierto las propuestas anteriores podrían tener cierto grado de dificultad legal para su implementación, podría optarse a estudiar una modificación legal que permita a las AFP transformarse, en cierto modo en entes financieros, en el sentido de hacer préstamos a sus propios imponentes que se encuentren en actividad. Es evidente que éstos préstamos estarían grabados por una tasa de interés de acuerdo al mercado. La forma de salvaguardar el reintegro del préstamo más los intereses sería por la modalidad de descuento por planillas, tal como sucede con el descuento imponible de cotizaciones.

3.- IMPORTANCIA DEL PROYECTO FUTURO DEL I.N.P.

Para complementar el presente trabajo, consideramos de suma importancia la implementación del denominado **"Proyecto Futuro" para el I.N.P.**, el que se ha dividido en dos proposiciones:

- **La 1° de ellas dice relación con la Urgente modificación y Modernización de los Servicios de atención a las ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DEL TRABAJO, por parte del I.N.P.**

- El 2º Proyecto es el más importante, ya que consideramos que la Creación de una A.F.P. FISCAL, es de suma Urgencia para dar solución a los problemas que tiene el Estado, y que dice relación con el Desembolso de grandes sumas de dinero, para cancelar el BONO de RECONOCIMIENTO , que entre los años 2010 al 2030 significará un monto aproximado de 25.000 millones de Dolares al Fisco. Dinero que el I.N.P. no tiene en sus arcas y que con el Proyecto Futuro, lograría paliar en gran parte dichos fondos, o que gran cantidad de afiliados a las A.F.P. cambien sus fondos de Jubilación a este Organismo Estatal y así no se cancelaría el Bono de Reconocimiento, sino que la salida de dinero sería en forma paulatina y equilibrada con los ingresos por concepto de administración del sistema de capitalización fiscal.
- Finalmente, este nuevo Organismo Fiscal, haría suya todas las leyes e Instrumentos creados para beneficio de las A.F.P. Privadas, instrumentos no pocos y de gran beneficio para los inversionistas privados.

XI.- COMENTARIO FINAL

1.- COMENTARIO CRITICO AL REGIMEN ANTIGUO DE PENSIONES

Luego del desarrollo del trabajo estamos en condiciones de hacer críticas al Sistema focalizado en distintos aspectos.

- a) La administración ineficientes de los fondos.
- b) La diversidad de tasas de cotización, así como la diversidad de requisitos a cumplir por los imponentes tanto en la edad como los años de servicios cotizados.
- c) El sistema de cálculo es muy variado y no ajustado a la realidad, por cuanto los informantes cotizaban por el salario mínimo casi toda su vida laboral y, antes de acogerse a jubilación de 5, 3 ó 1 año antes, según corresponda, cotizaban por el salario tope.
- d) La impropiedad de los fondos acumulados por las cotizaciones, la inexistencia de los estados de cuenta de los imponentes, no existía un adecuado control de los Empleadores Morosos.
- e) La despreocupación por parte de las autoridades competentes de ir perfeccionando paulatinamente el sistema creado con tal plausible propósito, a objeto que fuera solvente y no existiera un desequilibrio financiero.
De esta forma podemos señalar que:
 - f) El ineficientes manejo de los recursos que acumularon las cajas de previsión fueron invertidos en instrumentos públicos y privados que no contemplaban reajustes de acuerdo a la inflación, por otra parte no contaban con la capacidad técnica para evaluar riesgos y cobranzas en caso de morosidad, además otorgaban préstamos indiscriminados para distintos fines para sus asegurados e imponentes, situaciones que generaron una reducción del valor real de la reserva transformándose en un sistema de reparto que terminó en los años 80 con un gran desequilibrio financiero.
 - g) Con respecto a las tasas de cotización necesarias para acumular los fondos para pensiones aún persiste una variada gama de niveles de tasas de cotizaciones, lo que dificulta uniformar requisitos exigidos por las diferentes ex – cajas de previsión que forman parte del INP.
 - h) Directamente relacionado con las tasas de cotizaciones diversas y elevadas, están los requisitos que las leyes orgánicas de estas antiguas instituciones les exige a sus imponentes para obtener los beneficios como por ejemplo: uniformar el requisito de edad que a partir de Febrero de 1979 ya fuera establecido en 65 años de edad para obtener una pensión de vejez en cualquier régimen previsional, en el caso de los varones y 60 años en el caso de las mujeres, medida no del todo acertada..
 - i) A partir del 09-02-79 con la dictación del Decreto Ley 2.448 se derogaron todas las pensiones por años de servicio, es decir, por antigüedad, y por la misma aplicación del denominado decreto Ley todas pasaron a denominarse pensión de vejez.

- j) En el régimen antiguo existen distintas cajas de previsión fusionadas en el INP y que cada una de ellas ha seguido otorgando los beneficios según la Ley Orgánica propia de cada una de ellas. Es así como la ex – Empart a una persona que tiene 35 años de imposiciones le otorga una pensión equivalente al 100% de la última renta calculada ésta en base a la renta promedio de los últimos 5 años. En cambio en el ex –S.S.S. a un imponente que tenga los mismos años de imposiciones se le otorgará como máximo el 70% del salario base promedio de los últimos 5 años, así como las pensiones de Canaempu se calculan en base a otros parámetros.
- k) Podemos señalar que los fondos acumulados por concepto de cotizaciones previsionales no son de propiedad de cada uno de los imponentes, puesto que éstos forman parte de un sistema de reparto, y es solidario al interior de cada Ex – Caja de Prevision.
- l) A causa de la desinformación de la situación impositiva de los asegurados, actualmente alrededor del 30% de las solicitudes de beneficios son rechazadas por el incumplimiento de la exigencia de imposiciones, circunstancia que sólo al momento de recibir el rechazo del beneficio el imponente toma conocimiento de su situación previsional; falta que podría atribuirse a la morosidad de sus empleadores o algún período de desempleo por diversos motivos. Esta situación podría haber sido conocida oportunamente por los imponentes, los cuales habrían hecho las gestiones pertinentes para normalizar y ó actualizar sus cuentas individuales y de este modo el porcentaje de rechazos sería aún mucho menor.
- m) A pesar que el Instituto de Normalización Previsional, entidad representativa del antiguo régimen de pensiones está a la vanguardia en la modernización de los Organismos del Estado, no cuenta con un sistema eficiente que permita un control del oportuno cumplimiento impositivo de parte de los empleadores, es así como luego de largos años de intento medianamente se ha logrado implementar un sistema para efectuar cobranzas por morosidad.
- n) La falta de tecnología adecuada vino a provocar una sobrecarga de trabajo en las antiguas cajas de previsión acumulándose miles de solicitudes de beneficios guardadas en kárdex a la espera de que en algún momento, llámese éste día, mes, año fueran puestas a disposición de los analistas para su determinación. Esta situación se vio agravada, por cuanto existían funcionarios especializados en determinadas tareas dentro del mismo tipo de solicitudes, no existían funcionarios polivalentes ni técnicamente capacitados para organizar, planificar, coordinar las diferentes tareas.

Al comienzo de la década de los 80 recién pudo implementarse cierta tecnología básica para tener un control del número de expedientes existentes y recién entonces se comenzó a planificar para el futuro.

En este aspecto, las autoridades competentes podrían estudiar y evaluar el costo que significaría para el Fisco, implantar un sistema de reajuste automático de pensiones, en una unidad monetaria que esté más acorde con la variación del Índice de Precios al Consumidor y que permita recuperar el poder adquisitivo de los pensionados.

2.- COMENTARIO CRITICO AL SISTEMA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL

Teniendo en consideración la forma como se financia el fondo de pensiones, las inversiones de los mismos y la distribución de los recursos, entre otros eventos, se podría decir que las actividades que se realizan en este régimen, aparecen como propias de entidades bancarias y financieras y por ende no se estaría cumpliendo con los principios de la Seguridad Social que se señalan:

- **Universalidad subjetiva:** El régimen de capitalización individual no cumple con este principio, por cuanto no protege a toda la población afecta al sistema. Por ejemplo: se otorgó una pensión, que, dado el nivel de ingreso del beneficiario se le agotaron los fondos, y al no tener 20 años de servicios en cualquier régimen previsional no tiene derecho a la garantía estatal y por lo tanto queda desamparado de la previsión social, sin opción de volver a su antigua caja de previsión en la cual podría reunir algún requisito para pensionarse.
- **Universalidad objetiva:** No cumple con este principio por cuanto no otorga beneficios por Accidente del Trabajo, es decir, no cubre todas las necesidades de riesgo.
- **Suficiencia:** A nuestro entender no cumple con este principio, puesto que las pensiones que otorga, en su mayoría no son suficientes para atender adecuadamente las necesidades derivadas de su contingencia. Tampoco sería suficiente, porque existe la posibilidad que esta pensión se termine por agotamiento de fondos y por lo tanto, no sería permanente en el tiempo.
- **Solidaridad:** El sistema de capitalización individual no permite la redistribución de recursos, puesto que éstos son recursos propios de cada imponente, acumulados por la vía de la cotización y por ende, no permite pensiones de montos uniformes.
- **Unidad:** El fin del nuevo régimen de pensiones no es lograr mejores condiciones de vida y salud de la comunidad, sino que por lo contrario, es un sistema coordinado que enfatiza su integración con la realidad económica nacional.

En este sentido la rentabilidad de los fondos dependerá de la evolución de la Economía Nacional e Internacional. El impacto que pudiera tener alguna eventual crisis podría resultar perjudicial para los fondos, y en este caso el Banco Central tomaría medidas subiendo las tasas de interés para ajustar la economía, lo cual influiría en los resultados de las inversiones. Por tanto, los fondos acumulados siempre tendrán el riesgo de devaluarse dependiendo de las variaciones del mercado en la amplia gama de inversiones que estas realizan tanto internas como en el extranjero.

Tenemos como ejemplo el año 1998 que fue el segundo año en la historia del sistema que el fondo de pensiones culmina con rentabilidad negativa.

3.- VENTAJAS COMPARATIVAS DE UN SISTEMA CON RESPECTO A OTRO

A través del desarrollo de este análisis del sistema de pensiones vigente en Chile, objetivamente podemos demostrar que el régimen administrado por el Instituto de Normalización Previsional se caracteriza por conceder pensiones vitalicias, sean estas de monto mínimo o monto determinado de acuerdo a la Ley Orgánica de cada una de las ex – Cajas de Previsión; situación que no se da en el sistema de capitalización individual. En este sentido la imponente mujer está mejor protegida en este sistema de pensiones que en el de Administradoras de Fondos de Pensiones, porque si bien es cierto, se le exige la edad para pensionarse por vejez en ambos sistemas, en el antiguo con solo 10 años de cotizaciones se le asegura una pensión de vejez vitalicia; mientras que en el nuevo régimen puede obtener una pensión de vejez con 10 años de impositivas, pero llegará el día en que los fondos acumulados en esos 10 años se le agotarán y quedará sin percibir pensión alguna con el agravante que no tendrá derecho a una pensión con garantía estatal por no contar con el mínimo de 20 años de servicios cotizados. Esta misma situación puede vivirla un imponente hombre que en el régimen antiguo ex – Empart se le otorga pensión de vejez con 10 años de impositivas con carácter de vitalicia y este mismo imponente con las mismas características obtendría una pensión de vejez por la AFP, en algún momento se le agotarían los fondos y no tendría derecho a la pensión con garantía estatal por no tener 20 años de impositivas.

Respecto a las pensiones de invalidez a la mujer con 2 años de imposiciones dentro de los 5 años anteriores a la fecha en que es declarada inválida, ya sea parcial o absoluta, se le concede una pensión al menos de monto mínimo con carácter de vitalicia; algo similar sucede con las pensiones de invalidez que otorga la ex – Empart, que con 3 años de imposiciones también concede pensión de invalidez con carácter de vitalicia, ya sea hombre o mujer.

En cambio para acceder a la pensión mínima de invalidez por el sistema de AFP debe registrar a lo menos 2 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional durante los 5 años anteriores a la fecha de declaración de la invalidez, estar cotizando al momento en que ésta es declarada o haber completado 10 años de imposiciones efectivas en cualquier sistema y no percibir ingresos por un monto igual o superior a la pensión de invalidez. Derivado de esto se concluye que el sistema antiguo no requiere de una cotización adicional para cubrir los riesgos de invalidez y sobrevivencia como sucede en el sistema creado por el D.L. 3.500, por tanto esta es una ventaja que tiene el antiguo sistema sobre el de capitalización individual.

Las pensiones que otorgan las ex – cajas de previsión a sus imponentes están provistas de un beneficio adicional que podría conceptualizarse como un desahucio o indemnización por años de servicios calculada de acuerdo a las normas de cada institución; prestación que no otorga el nuevo sistema y que constituye una gran ventaja sobre éste.

Finalmente los beneficiarios de pensión del régimen antiguo tienen la garantía de recibir bonificaciones, bonos y aguinaldos otorgados por el Estado, mientras que las pensiones otorgadas por las AFP no tienen estos beneficios.

Sin embargo, a través del mismo análisis podemos destacar que el sistema de pensiones por capitalización individual tiene varias ventajas sobre el régimen antiguo de pensiones, y que estas ventajas están estrictamente relacionadas con las características propias del sistema. Podemos señalar por ejemplo la ventaja de tener una mayor eficiencia en las cuentas individuales derivadas de la adquisición de nuevas tecnologías, así como también el menor costo que tiene para el trabajador el imponer en este sistema, puesto que la tasa de cotización del régimen antiguo es superior dependiendo de la ex –Caja de que se trate. Una ventaja que los imponentes de este sistema valoran, es tener un conocimiento constante de los fondos acumulados por concepto de cotización y rentabilidad.

Este sistema implementó la novedad del ahorro voluntario de sus afiliados, instancia que no fue considerada en las antiguas cajas de previsión. Se tiene además la posibilidad de cotizar en forma adicional para los efectos de acumular un mayor fondo y así poder optar a una pensión anticipada, o de mayor monto.

Existen dos ventajas que comparativamente y en términos cuantitativos el sistema de capitalización individual resulta más favorable y atractivo para los imponentes; el hecho de que al no existir beneficiarios con derecho a pensiones de sobrevivencia los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual y en la cuenta de ahorro voluntario, se transforman en herencia, de libre disposición.

Por otro lado las pensiones se reajustan mensualmente debido a que éstas se establecen en Unidades de Fomento.

Otra ventaja del nuevo sistema de pensiones sobre el antiguo es aquella que da la posibilidad de retirar el excedente del capital necesario para cubrir una pensión de determinado monto y durabilidad.

Este sistema resulta más ventajoso aún para los imponentes que tienen un alto nivel de ingresos en comparación con los imponentes de la ex – Caja de Empleados Públicos y ex – S.S.S., y en un nivel más bajo respecto de los imponentes de la ex – Caja de Empleados Particulares.

La implementación del sistema de pensiones por capitalización individual ha provocado un impacto relevante en el desarrollo del país, incidiendo en distintas áreas de la economía, especialmente en los mercados del trabajo y de capitales; favoreciendo el desarrollo económico al facilitar la influencia de recursos desde las personas que están dispuestas a ahorrar hacia las personas que los necesitan para invertir. Al haber un mayor ahorro hay más recursos para invertir en nuevos proyectos lo que significa una demanda de mano de obra y por ende un incremento en el mercado del trabajo.

Concluimos finalmente que, no obstante las ventajas comparativas que las AFP muestran sobre el régimen antiguo, si este último hubiera sido modernizado, efectuado modificaciones legales, uniformando tasas de cotización, implementando sistema de cuentas individuales con carácter de ahorro individual, etc. con la facultad que se le hubiese otorgado para invertir tanto a nivel nacional como en el exterior, este habría cumplido a nuestro juicio tal vez de mejor manera que las AFP con la misión de otorgar los beneficios previsionales con un monto más de acuerdo a los ingresos individuales y, además cumpliendo con su Rol de ente administrador de la previsión social.

A pesar de todas las ventajas señaladas que el sistema de capitalización individual tiene sobre el régimen administrado por el INP, consideramos que los beneficios que pueden obtener sus imponentes cuantitativamente pueden verse fluctuantes debido a que está sujeto a las variaciones que se produzcan en el mercado de capitales, tanto en el ámbito nacional como en el internacional; apreciación que ha sido confirmada por la baja sufrida en su rentabilidad en los últimos 6 meses del año 1998 y el alza sostenida dentro de los primeros seis meses del año 1999.

4.- ASPECTOS POSITIVOS DEL REGIMEN ANTIGUO DE PENSIONES

- **El sentido de la creación de las antiguas cajas de previsión fue, y es actualmente, proteger a los trabajadores en sus diferentes estados de necesidad, como la vejez, invalidez, enfermedad por accidente; y a sus familiares, pensiones de sobrevivencia como viudez y orfandades, necesidades a las cuales el Estado subsidia con su aporte fiscal, asegurando de este modo un ingreso permanente y necesario para subsistir.**
- Las pensiones que se otorgan en el régimen antiguo son de carácter vitalicio, asegurando al menos, un beneficio de monto mínimo establecido por Ley.
- La exigencia de afiliación efectiva y del requisito de edad es menor para la mujer en comparación con las exigidas al imponente hombre; probablemente porque, por naturaleza, su organismo sufre un desgaste prematuro y, por lo tanto, generalmente tiene una vida previsional más corta y un menor nivel de ingresos.
- Los empleados en actividad y que cotizan en la Caja de Empleados Públicos, cumpliendo con los años de servicios, jubilan con la última renta.
- Por tratarse de un sistema de reparto, los fondos de pensiones no tienen riesgo de agotarse, puesto que el Estado asegura los fondos necesarios por la vía del presupuesto nacional anual.
- Los pensionados del Régimen Antiguo están asociados y forman agrupaciones sociales y gremiales por medio de los cuales tienen la posibilidad de reunirse con las autoridades que sean pertinentes y formular peticiones, modificaciones legales, etc.

5.- ASPECTOS POSITIVOS DEL NUEVO REGIMEN DE PENSIONES

Dentro de los aspectos positivos de este sistema, tienen relevancia aquellos que resultan beneficiosos para sus imponentes y aquellos que tienen incidencia en la economía del país. Entre los primeros se pueden destacar:

- Los fondos se acumulan en cuentas individuales y son conocidas por sus imponentes a través de informes de las AFP.
- Los fondos son propios, es decir cada imponente es dueño de su dinero.
- La cotización para el fondo es de bajo costo para el trabajador.
- Los cotizantes pueden ahorrar en otra cuenta de ahorro voluntario que puede retirar libremente o pasar a incrementar el fondo de pensiones.
- Los imponentes pueden cotizar en forma adicional para acumular un mayor fondo y así poder optar a una pensión anticipada o de monto mayor.
- Los trabajadores pueden optar libremente por distintos tipos de pensiones.
- Los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual y de ahorro voluntario constituyen herencia el no existir beneficiarios de pensiones de sobrevivencia.
- Existe la posibilidad de retirar el excedente del capital necesario para cubrir una pensión de determinado monto y durabilidad.

XII.- ANEXOS

“INP Y SU FACIBILIDAD DE CONVERSION”

| Proyecto | Futuro |
|----------|--------|
|----------|--------|

ANEXO N° 1

SIGLAS Y ABREVIATURAS DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

| | |
|-----------------|---|
| GILDEMEISTER | Caja de Previsión Gildemeister |
| CIA. GAS | Sección de Previsión Social de los Empleados de la Compañía Consumidores de Gas de Santiago. |
| HOCHSCHILD | Sección de Retiro de los Empleados de la Sociedad Mauricio Hochschild y Cía. Ltda. |
| PERIODISTAS | Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas Departamento Periodistas. |
| HIPICA NACIONAL | Caja de Previsión de la Hípica Nacional. |
| TRIOMAR | Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional Sección Tripulantes de Naves y Operarios Marítimos. |
| DEFENSA | Caja de Previsión de la Defensa Nacional. |
| EE.MM.REP. | Caja de Retiro y Previsión de los Empleados Municipales de la República. |
| EE.MM.STGO. | Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Santiago. |
| EE.MM.VALPO. | Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Valparaíso. |
| BCO. ESTADO | Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile. |
| EMOS EE. | Caja de Previsión de los Empleados y Obreros de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias: Depto. Empleados. |
| OO.MM.REP. | Caja de Previsión Social de los Obreros Municipales de la República. |
| EMOS OO. | Caja de Previsión de Empleados y Obreros de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias Departamento Obreros. |
| OO.MM Y PP. | Departamento de Indemnización para Obreros Molineros y Panificadores. |

En virtud de la Ley N°18.689, a partir del 1° de Marzo de 1988, estas Instituciones forman parte del “Instituto de Normalización Previsional”.

ANEXO N° 2

ORGANIZACION ESTRUCTURAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

La Superintendencia de Seguridad Social es una Institución autónoma del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. A este organismo le corresponde supervigilar el funcionamiento del Sistema Chileno de Seguridad Social y garantizar en el aspecto administrativo el respeto de los derechos específicos de los usuarios reconocidos en la legislación con la sola exclusión del ámbito que compete a las Superintendencias de A.F.P. y de Instituciones de Salud Previsional.

• Principales funciones de la Superintendencia

- a) Ejercer la Superintendencia, esto es controlar y dar orientación politécnica general, dentro del marco legal, respecto de los siguientes subsistemas de Seguridad Social.
 - Seguridad Social contra riesgos del trabajo
 - Seguro Social de Salud y Leyes complementarias
 - Subsistema de prestaciones familiares, de base no contributiva
 - Subsistema de subsidio de cesantía, de base no contributiva
 - Subsistema de los antiguos regímenes de Seguros Sociales de Pensiones administrados por las Cajas de Previsión y el Servicio de Seguro Social fusionados en el actual Instituto de Normalización Previsional.
 - Subsistemas de Regímenes de Indemnización por años de servicio y desahucio de carácter previsional.
 - Subsistema de Pensiones Asistenciales.
 - Subsistema Asistencial de Subsidio Familiar
 - Subsistema de Servicios Sociales.
 - Subsistemas de Servicio de Bienestar de la Administración Pública.
- b) Ejercer Fiscalización, Control y Auditoría Contable y de gestión de los entes de los subsistemas antes referidos, así como la calificación de la legalidad de sus actuaciones.
- c) Emite dictámenes vinculantes para las entidades sometidas a supervigilancia, ante apelaciones de los trabajadores asegurados o vinculados con el Sistema de Seguridad Social.
- d) Función de Estudio e Investigación acerca del funcionamiento del sistema, asesora a las autoridades de gobierno, y de difusión de los principios y técnicas de la Seguridad Social.
- e) Administración del Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales.
- f) Proporcionar asesoría técnica a la Comisión Revalorizadora de Pensiones.
- g) Actuar como Organismo de enlace en la aplicación de los Convenios Bilaterales Internacionales de Seguridad Social.

ANEXO N ° 3

ORGANIZACION ESTRUCTURAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

La Superintendencia tiene una organización funcional conformada por seis divisiones y una unidad, cuyas funciones principales son:

1.- FISCALIA

Estudiar, analizar y resolver todas las materias jurídicas, participa en la elaboración de normas, instrucciones y circulares a impartirse a las personas y administradoras. Propone reformas legales y reglamentarias y aplica las amonestaciones y multas a las Administradoras que no cumplan con las disposiciones vigentes.

2.- DIVISION CONTROL DE INSTITUCIONES

Fiscalizar la correcta administración de las cuentas individuales de los afiliados, controlar el cumplimiento de las normas de publicidad e información a los imponentes, intervenir en los procesos de disolución y liquidación de Administradoras y participar en el análisis de los prospectos de nuevas AFP.

La estructura organizacional de la División Control de Instituciones contiene cuatro departamentos; Auditoría Contable, Auditoría de Pensiones, Auditoría de Operaciones y Auditoría de Fiscalizaciones Especiales.

3.- DIVISION FINANCIERA

Controlar el cumplimiento de las normas y políticas relativas al ámbito financiero y técnico aplicables en la inversión de los recursos de los fondos de pensiones y fiscalizar a las Administradoras en materias como estudio y control de balances de las AFP y de los Fondos de Pensiones, el cumplimiento de los límites de inversión, del encaje y el capital mínimo requeridos por Ley, y el control del valor de las cuotas del Fondo de Pensiones. Esta División está compuesta por dos departamentos; mercados y riesgos y control financiero.

4.- DIVISION PRESTACIONES Y SEGUROS

Velar por el otorgamiento oportuno de las prestaciones a los afiliados y sus beneficiarios y por el seguro que deben contratar las Administradoras con las Compañías de Seguros. Esta División está constituida por tres departamentos; Control de Gestión, Beneficios y Normativa.

5.- DIVISION ESTUDIOS

Evaluar y proyectar todos los estudios relacionados con el sistema que le encomienda el Superintendente en materias financieras, económicas y actuariales.

6.- DIVISION INFORMATICA Y ADMINISTRACION INTERNA

Su labor es diseñar y administrar el soporte computacional tanto a los procesos de fiscalización como a las operaciones que realizan las otras divisiones. Incluye conexiones con las AFP y con Instituciones del mercado de capitales doméstico. En lo que respecta al Departamento Administración Interna, le corresponde la gestión operativa del servicio en áreas como el control de presupuesto, contabilidad, adquisiciones y archivo general.

7.- UNIDAD DE COMISIONES MEDICAS

Está encargada de velar por el cumplimiento de la legislación en lo relativo al proceso de calificación de invalidez por parte de las Comisiones Médicas Regionales y Central garantizando la justicia y ecuanimidad del proceso, exigiendo la confidencialidad y el acceso a la calificación por parte de los trabajadores. Regula las discrepancias de criterios surgidas en la aplicación de las normas para la calificación y evaluación del grado de invalidez entre las Comisiones Regionales y Central.

Dadas las funciones de respaldo asumidas por el Estado, existe un cuerpo normativo, cuyo cumplimiento es fiscalizado permanentemente por la Superintendencia de AFP. En base a ello, se resguarda a los Fondos de Pensiones.

ANEXO N ° 4

EVOLUCION AFILIADOS-COTIZANTES

(Datos a diciembre de cada año)

| AÑOS | Número de Afiliados(1) | Número de cotizantes(2) |
|---------|------------------------|-------------------------|
| 1981 | 1.400.000 | ND |
| 1982 | 1.440.000 | 1.060.000 |
| 1983 | 1.620.000 | 1.230.000 |
| 1984 | 1.930.353 | 1.360.000 |
| 1985 | 2.283.830 | 1.558.194 |
| 1986 | 2.591.484 | 1.774.057 |
| 1987 | 2.890.680 | 2.023.739 |
| 1988 | 3.183.002 | 2.167.568 |
| 1989 | 3.470.845 | 2.267.622 |
| 1990(3) | 3.739.542 | 2.289.254 |
| 1991 | 4.109.184 | 2.486.813 |
| 1992 | 4.434.795 | 2.695.580 |
| 1993 | 4.708.840 | 2.792.118 |
| 1994 | 5.014.444 | 2.879.637 |
| 1995 | 5.320.913 | 2.961.928 |
| 1996 | 5.571.482 | 3.121.139 |
| 1997 | 5.780.400 | 3.209.590 |
| 1998 | 5.966.143 | 2.619.616 |
| 1999 | 6.105.731 | 2.690.601 |
| 2000 | 6.230.191 | 2.747.573 |

(1) Afiliados Activos son aquellos no pensionados y no fallecidos.

(2) Corresponde a cada uno de los afiliados que cotizaron en diciembre de cada año.

(3) Datos de cotizantes a noviembre de 1990, puesto que a diciembre de ese año se realizó un proceso extraordinario de aclaración de rezago, por lo que la cifra a diciembre no es representativa.

ANEXO N° 5

COBERTURA DEL SISTEMA DE AFP CON RESPECTO A LA FUERZA DE TRABAJO (Datos a diciembre de cada año)

| Años | Afiliados/ Fuerza de Trabajo | Cotizantes/ Fuerza de trabajo | Afiliados Cubiertos(1)/ Fuerza de Trabajo |
|---------|---------------------------------|----------------------------------|---|
| 1982 | 39% | 29% | N/D |
| 1983 | 43% | 33% | N/D |
| 1984 | 51% | 36% | N/D |
| 1985 | 57% | 39% | N/D |
| 1986 | 61% | 42% | N/D |
| 1987 | 66% | 46% | N/D |
| 1988 | 70% | 48% | N/D |
| 1989 | 74% | 49% | 58% |
| 1990(2) | 79% | 48% | 61% |
| 1991 | 86% | 52% | 64% |
| 1992 | 89% | 54% | 67% |
| 1993 | 90% | 53% | 67% |
| 1994 | 95% | 54% | 68% |
| 1995 | 101% | 56% | 70% |
| 1996 | 101% | 56% | 68% |
| 1997 | 101% | 56% | 68% |
| 1998 | 101% | 56% | 68% |
| 1999 | 101% | 55% | 67% |

(1) Afiliados Cubiertos: corresponde a los afiliados con menos de doce meses sin movimiento en la cuenta.

(2) Datos a noviembre de 1990, puesto que en diciembre de ese año se realizó un proceso extraordinario de aclaración de rezago, por lo que el dato a diciembre no es representativo.

Fuente: Boletín Estadístico N°144 Superintendencia de AFP.-

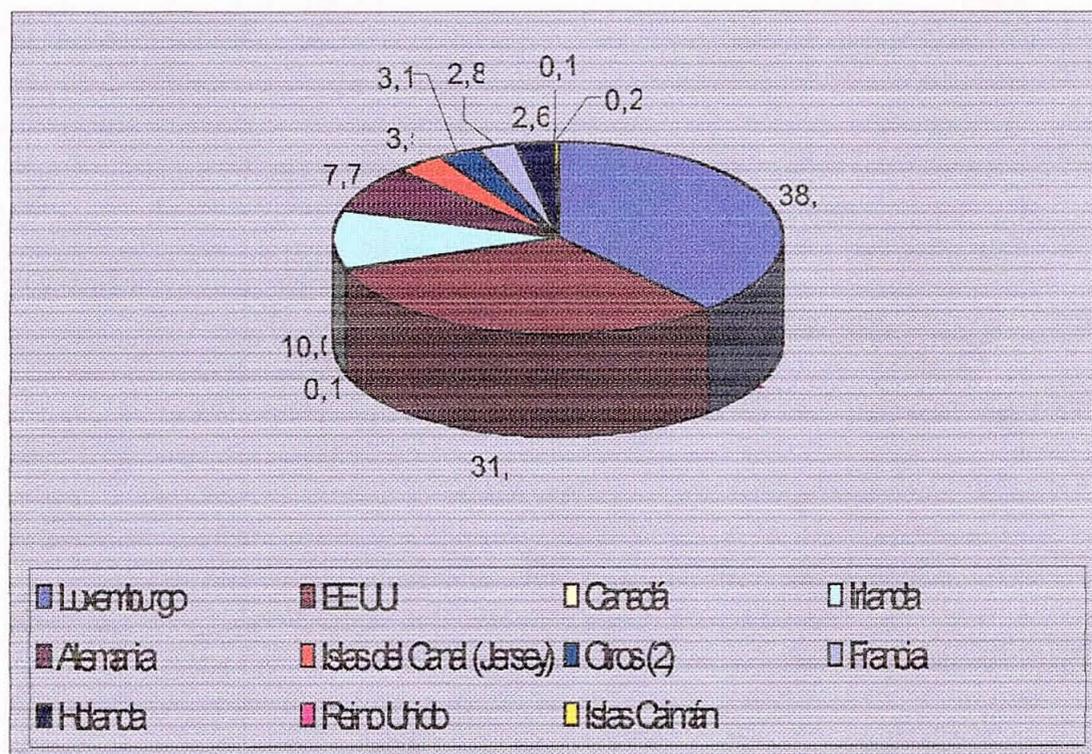
Para obtener un indicador de las coberturas del Sistema de Pensiones chilena se debe analizar qué porcentaje representa el total de trabajadores cubiertos por el sistema de Capitalización Individual sobre la fuerza laboral. En el cuadro anterior se presenta la cobertura considerando afiliados y cotizantes, a su vez, se presenta una medida que se aproxima a la cobertura efectiva, en la que se consideran los afiliados con menos de 12 meses sin movimientos en la cuenta, es decir, aquellos que han efectuado cotizaciones dentro del último año.

ANEXO N° 6

Inversión AFP en el Extranjero (1) (por país y entidades internacionales) (enero 1999)

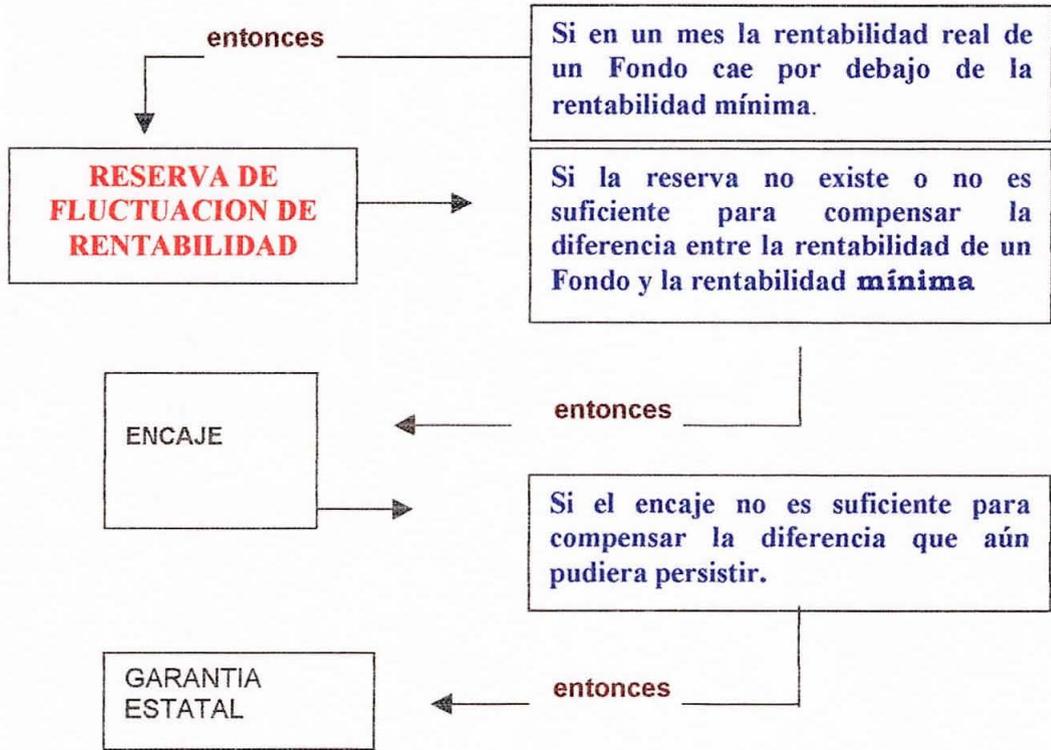
(1): La inversión por país está en función de la nación donde se registra legalmente el emisor y no representa necesariamente el origen de los activos administrados cuando se trata de un fondo mutuo.

(2): Corresponde a la inversión en cuotas de Fondos de Inversión Internacional. Fuentes: Superintendencia de AFP.



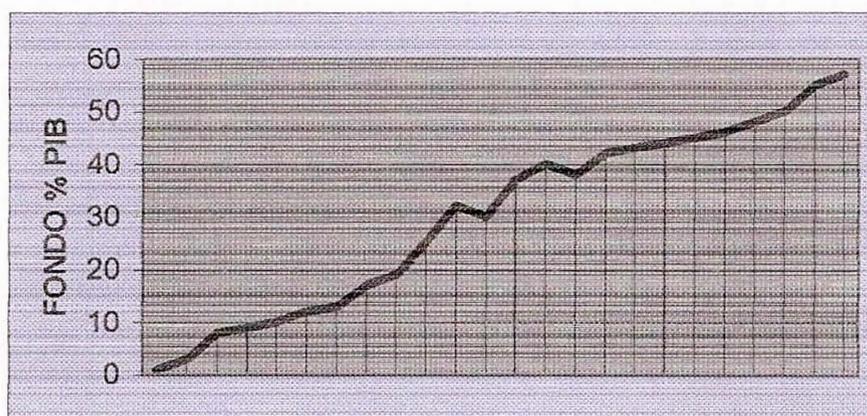
ANEXO N° 7

FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE RENTABILIDAD MINIMA



ANEXO N ° 8

FONDO/PRODUCTO INTERNO BRUTO Años 1981-2004



1981 1982 1983 1984 1985 1986 1987 1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997
1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004.-

Fuente: El Sistema Chileno de Pensiones
Cuarta Edición (1999.-)

ANEXO N °9

| CARTERA DE INVERSION DE LOS FONDOS DE PENSIONES (Diversificación por Sector Económico e Instrumentos Financieros) | | | | |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | <u>al 31/12/99</u> | | <u>al 31/12/98</u> | |
| Instrumento | USSMM | % del Fondo | USSMM | % del Fondo |
| ♦ Sector Estatal | | | | |
| Instrumentos emitidos por el B.C. | 10.697,33 | 31,01 | 10.687,31 | 37,52 |
| Instrumentos emitidos por Tesorería | 0,64 | 0,00 | 1,44 | 0,01 |
| Bonos de Reconocimiento. | 1.236,71 | 3,58 | 976,28 | 3,43 |
| ♦ Sector Empresas | | | | |
| Acciones | 4.101,99 | 11,89 | 4.136,47 | 14,52 |
| Bonos | 1.306,25 | 3,79 | 1.072,84 | 3,77 |
| Cuotas de Fondos de Inversión | 886,93 | 2,58 | 818,84 | 2,88 |
| ♦ Sector Financiero | | | | |
| Letras Hipotecarias | 5209,57 | 15,10 | 4.726,88 | 16,60 |
| Depósitos a plazo | 5.558,41 | 16,10 | 3.884,90 | 13,64 |
| Bonos de Instituciones financieras | 697,30 | 2,02 | 413,55 | 1,45 |
| Acciones de instituciones financieras. | 177,91 | 0,52 | 108,11 | 0,38 |
| Forwards | -14,75 | -0,04 | -7,00 | -0,02 |
| ♦ Sector Extranjero | | | | |
| Instrumentos Extranjeros | 4.628,52 | 13,42 | 1.631,76 | 5,73 |
| ♦ Activo Disponible | 9,96 | 0,03 | 25,63 | 0,09 |
| ♦ Total Activos | 34.500,87 | 100,00 | 28.477,01 | 100,00 |

Fuente: Diario Estrategia Febrero 2.000.-

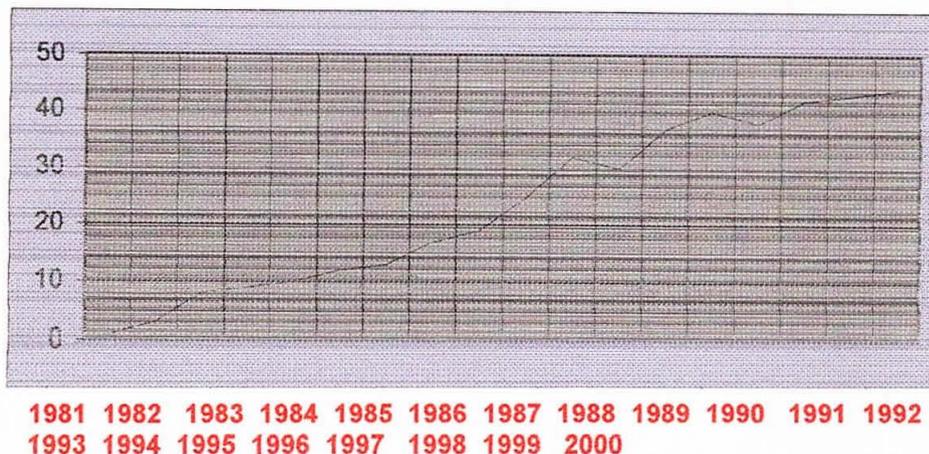
ANEXO N° 10

RENTABILIDAD FONDOS DE PENSIONES DESDE 1981-2000
(Real, deflactada por UF, en %)

| AÑO | RETORNO |
|---------------------------------|---------|
| 1981 | 12,8 |
| 1982 | 28,5 |
| 1983 | 21,3 |
| 1984 | 3,6 |
| 1985 | 13,4 |
| 1986 | 12,3 |
| 1987 | 5,4 |
| 1988 | 6,5 |
| 1989 | 6,9 |
| 1990 | 15,6 |
| 1991 | 29,7 |
| 1992 | 3,0 |
| 1993 | 16,2 |
| 1994 | 18,2 |
| 1995 | -2,5 |
| 1996 | 3,5 |
| 1997 | 4,7 |
| 1998 | 1,1 |
| 1999 | 16,1 |
| Nov/2000 | 4,4 |
| Fuente: Superintendencia de AFP | |

ANEXO N ° 11

Inversión de AFP en Acciones (% del fondo, a diciembre de cada año)



Fuente: *Diario Estrategia – Noviembre de 2000*

INVERSION DE LOS FONDOS DE PENSIONES EN EL EXTRANJERO AL 31.12.2000

A este respecto, la superintendencia de AFP, informó que la inversión en el extranjero al 31 de diciembre del 2000 alcanzaba a un valor equivalente de 4628,52 millones US\$, lo que representa un 13,42% del valor de los fondos de pensiones.

Asimismo, la superintendencia informó que la inversión en el extranjero se encontraba diversificada de la siguiente manera:

DIVERSIFICACION POR INSTRUMENTOS AL 31/12/2000.

| Instrumentos | Millones de Dólares | Porcentajes |
|------------------------------------|---------------------|-------------|
| ADR | 1,90 | 0,04 |
| Bonos Brady | 52,37 | 1,13 |
| Bonos Extranjeros | 860,13 | 18,58 |
| Certificados de Depósito | 519,37 | 11,22 |
| Disponibles | 55,66 | 1,20 |
| Fondos Mutuos | 3.073,44 | 66,40 |
| Fondos de Inv.Internacional | 65,82 | 1,42 |
| Forwards | - 0,17 | 0,00 |