UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVA
ESCUELA DE AUDITORIA

EVOLUCIÓN HISTORICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE: IMPACTO EN AFILIADOS DE LA V REGIÓN

Tesis para optar al Titulo de Contador Publico Auditor y al Grado de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión

Alumnos Tesistas: **Danett Alvarez Valencia**
Carlos Rojas Barrera

Profesor Guía : Julio Prince

VALPARAÍSO, Octubre 2005.

La vida es un libro en el que puedes escribir
espero que al leer lo realizado
aquellos que me han apoyado en todo momento
se sientan tan orgullosos, como yo me siento.

Doy gracias a mi madre, a mi querida abuela
y especialmente a Danett.

Por su apoyo incondicional
forman un importante capitulo en mi vida.

CARLOS

Hoy..... al cerrar una más de las etapas de mi vida,
agradezco a las personas que me dieron la posibilidad de estar aquí,
que a través de su esfuerzo tuve la oportunidad de crecer
un poco más dentro de este largo proceso que es vivir,
ellos son mis padres.

Cada uno de nosotros forma su propia historia
única e irrepetible..... gracias a nuestro esfuerzo y perseverancia
logramos lo que nos proponemos.

Por la historia que estoy
formando hoy, le doy **"GRACIAS A LA VIDA"**.....

DANETT

INDICE

Páginas

RESUMEN
7

MARCO TEORICO 8

- Capitulo Primero “Orígenes del Sistema de Pensiones en Chile”
  - I. Antecedentes Generales 8
    - A. Previsión Social 8
    - B. Seguridad Social 10
    - C. Seguridad Social en Chile 20
  - II. Antiguo Régimen Previsional “Sistema de Reparto” 24
    - A. Concepto y Características Generales del Sistema 24
    - B. Fortalezas y Debilidades del Sistema de Reparto 26
    - C. Cajas de Previsión del Sistema Antiguo de Pensiones 26
    - D. Beneficios y Requisitos Previsionales del antiguo Sistema de Pensiones 27
    - E. Financiamiento del Sistema de Reparto 34
    - F. Antecedentes Históricos del Sistema de Reparto 36
- Capitulo Segundo “Sistema de Capitalización Individual”
  - I. Antecedentes Generales 41
  - II. Características del Sistema de Capitalización 42
    - A. Definición y Características 42
    - B. Objetivos Generales del Sistema de Capitalización Individual 44
    - C. Ventajas del Sistema de Capitalización Individual 45
    - D. Desventajas del Sistema de Capitalización Individual 45

III. Descripción del Sistema de Capitalización Individual Utilizado En Chile desde el año 1980 47
A. Aspectos Básicos del Sistema Utilizado en Chile 48
B. Rol del Estado dentro del Sistema Utilizado en Chile 50
C. Fondos de Pensiones, Tipos de Aportes y Comisiones 56
D. Inversiones de Fondos de Pensiones 64
E. Beneficios del Sistema Utilizado en Chile 71
F. Criticas Al Sistema Utilizado en Chile 78
IV. Evolución Histórica del sistema de Capitalización Individual 80
A. Doce Cambios mas Importantes de la Ley Nº 19.934 89
B. Observaciones de Orden General 89
C. Evoluciones Estadísticas a Considerar 90
D. Evolución de las Administradores de Fondos de Pensiones 96
PROBLEMA 98
Objetivo General 99
Objetivos Específicos 99
METODOLOGIA 100
RESULTADOS Y DISCUSION 105
CONCLUSIONES 124
Conclusiones Especificas 124
Conclusiones Generales 125

BIBLIOGRAFIA

128

RESUMEN

La Seguridad Social afecta directa o indirectamente a toda la ciudadanía, ya sea al estar o vivir en sociedad. Siendo su principal objetivo proteger adecuadamente a las personas, desde que nacen hasta que mueren.

La industrialización europea del siglo XIX produjo una profunda transformación social; la pérdida definitiva de la capacidad de trabajo, era una contingencia que privaban a las víctimas de su exclusiva fuente de ingresos, provocándoles problemas sociales catastróficos. En América latina el desarrollo del Seguro Social fue posterior. Sin embargo Chile se puede considerar como un país pionero en la materia en comparación a otros países de la Región.

Por ello es necesario reflexionar sobre lo realizado hasta hoy en nuestro país y examinar los desafíos que se plantean el sistema previsional chileno hacia el futuro. El objetivo del presente estudio es describir la evolución histórica del sistema de pensiones en Chile y la situación que vive actualmente, en función del efecto que se produce en los afiliados al sistema previsional chileno. Para ello se pretende investigar y analizar la opinión del afiliado con el objeto de determinar el grado de conocimiento y satisfacción que tiene este con respecto al sistema utilizado actualmente en Chile.

MARCO TEORICO

CAPITULO PRIMERO

"ORIGENES DEL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE"

I. ANTECEDENTES GENERALES

El Sistema de Pensiones surge por la necesidad de otorgarle una adecuada seguridad social a la población de un país, formando parte de una completa red de Seguridad Social, por ello, para comprender el origen del Sistema se hace necesario conocer los conceptos de **"Previsión Social"** y **"Seguridad Social".**

A fines del siglo XIX se utilizó la denominación de Previsión Social como el sistema que cubre los riesgos sociales, principalmente de los trabajadores dependientes. Así es como **"(…) históricamente ambos conceptos se fundan en el reconocimiento de una necesidad social de brindar protección a aquellos que carecen de recursos materiales o medios para proporcionarse el sustento"**[1].

A. PREVISION SOCIAL

Desde el punto de vista institucional, la Previsión Social forma parte del Derecho del Trabajo, ya que en su sentido original, tiene como propósito asegurar el ingreso del trabajador y la focalización hacia los asalariados, es decir, está enfocada a quienes desempeñan labores remuneradas en forma dependiente.

[1] Asociación Gremial de AFP, (2001). "La previsión en el Marco de la Seguridad Social".

Don Patricio Novoa en su obra titulada “Derecho de la Seguridad Social”, del año 1997, afirma que: “(…) La previsión social está representada, en su primer grado, por el ahorro individual o colectivo y en su segundo grado, por el seguro obligatorio. Puede entonces afirmarse que el seguro obligatorio fue, por una parte, la más fiel expresión de la previsión y, por otra, constituyó la culminación institucional, o la expresión moderna, en su época, de mutualismo”.

De la cita anterior se puede concluir que la previsión, a través de un seguro obligatorio protege al trabajador frente a eventuales necesidades económicas, que le impidan satisfacer las necesidades básicas propias y las de su familia.

La Asociación Gremial de AFP, en su texto titulado “La Previsión en el Marco de la Seguridad social”, del año 2001, señala que: “La Previsión Social, son Sistemas de protección que aseguren al trabajador, percibir una renta que les permita cubrir sus necesidades y las de su familia en al eventualidad de un siniestro”.

El concepto de previsión evolucionó en el tiempo hacia el de seguridad social, cuyo alcance es más amplio, tanto por el rango como por la extensión de su cobertura, ya que se aspira proporcionar a toda la sociedad una protección integral que les asegure condiciones de vida, salud y trabajo socialmente suficientes y dignos.

Don Manuel Alonso Olea, en su obra titulada “Instituciones de Seguridad Social”, del año 1967, describe la transición de la Previsión Social al moderno concepto de Seguridad Social, señalando que ésta se caracteriza por una progresiva extensión del ámbito personal de cobertura frente a los riesgos: “…La protección, que originalmente se restringía a los trabajadores industriales dependientes y de baja renta, se va extendiendo

progresivamente a otros sectores laborales - agrícola, de servicios- y a los sectores de mayor nivel de ingresos, para incorporar finalmente a los trabajadores independientes. El ideal último es brindar protección integral a todos los habitantes de un país".

B. SEGURIDAD SOCIAL

a) Conceptos de Seguridad Social

Según la obra titulada "Introducción a la Seguridad Social" publicado por la Organización Internacional del Trabajo, en el año 1984, señala que Seguridad Social puede interpretarse como "la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".

La Asociación Gremial de AFP, en su texto titulado "La Previsión en el Marco de la Seguridad social", de 2001, define Seguridad Social de una manera más sencilla "Es un sistema de protección integral de carácter universal, que garantiza medios de subsistencia mínima, educación, cobertura de salud, condiciones de trabajo y ambientales adecuadas a toda la población de un país".

b) Principios de la Seguridad Social

La seguridad social debe proteger a todo miembro de la sociedad contra todos los riesgos a que se expone en la vida y en el trabajo, basándose en la justicia social y en principios fundamentales como la universalidad, suficiencia, solidaridad, unidad y uniformidad.

Estos principios son los que caracterizan a La Seguridad Social, los cuales son reconocidos internacionalmente, por diversos autores, como un sustento básico para cualquier sistema de seguridad social.

La Asociación Gremial de AFP, en su texto titulado “La Previsión en el Marco de la Seguridad social”, publicado el año 2001, los define como sigue:

- **Universalidad,** esto es, la protección integral de toda la población frente a los diferentes riesgos y contingencias sociales que la afectan.
- **La Suficiencia,** en virtud de la cual, las prestaciones económicas originadas por la pérdida, suspensión o disminución de la capacidad de trabajo y de la salud, deben ser suficientes para atender adecuadamente las necesidades que de ellas se derivan, garantizando a todos los beneficiarios del sistema, un nivel básico de cobertura.
- **La Solidaridad,** fundada en el principio de redistribución, mediante el cual el Estado garantiza beneficios mínimos para todos los trabajadores, los que se financian con recursos tributarios.
- En aquellos sistemas o programas en que opera el principio del reparto, la solidaridad tiene, asimismo, carácter intergeneracional, ya que el aporte de los “trabajadores activos” financia los beneficios de la generación anterior o “pasiva”.
- **La Unidad,** que concibe las acciones y programas de seguridad social como un todo orgánico, cuyo fin último es el logro de mejores condiciones de vida para toda la comunidad.
- **La Uniformidad,** en conformidad con la cual, deben establecerse parámetros comunes, tanto en la determinación de la gama de beneficios otorgados por el sistema, como en la fijación de los requisitos para acceder a ellos.

Mientras que Don Héctor Humeres Magnan junto a Don Héctor Humeres Moguer, en su obra titulada “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, de 1997, señalan “Se

reconocen habitualmente cuatro principios rectores que constituyen la base sobre la que debe estar institucionalizada la Seguridad Social: Universalidad (subjetiva y objetiva), Integridad o Suficiencia, Solidaridad y Unidad". Describiéndolos a continuación:

- **Universalidad**
  - Universalidad Subjetiva: La Seguridad Social de cubrir a todas las personas. Parte de la base de que no se puede discriminar a causa de edad, raza, nacionalidad, vínculo laboral o nivel de remuneraciones.
  - Universalidad Objetiva: La Seguridad Social deberá cubrir todos los riesgos o contingencias sociales ya sea de la falta de salud o de la falta de los medios económicos, o bien la adición de obligaciones derivadas de vínculos familiares. Por ello se considera genéricamente que constituyen contingencias la enfermedad, la maternidad, la invalidez, la vejez, la muerte, la viudez, la orfandad, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el desempleo, y las cargas familiares.

- **Integridad o Suficiencia:** Se refiere a la circunstancia de que todas las prestaciones médicas, económicas o familiares sean suficientes para atender la contingencia social respectiva y capaz de solucionar el caso social.

- **Solidaridad:** Este principio existirá en la medida que se distribuya el ingreso nacional. Según Patricio Novoa, la seguridad social se exterioriza en base a los siguientes postulados[2]:

  - Es un esfuerzo de toda la comunidad realizado en su propio beneficio.
  - A ese esfuerzo debe contribuir todos y cada cual según sus capacidades y posibilidades.

[2] Novoa, P. 1997. "Derecho de la Seguridad Social".

- El esfuerzo personal debe ser considerado como una exigencia del bien común, para que luego el organismo gestor otorgue la correspondiente contraprestación.

De la aplicación conjunta de la suficiencia y la solidaridad se produce como consecuencia de la distribución del ingreso.

- **Unidad:** Usualmente se habla de unidad como unificación orgánica o administrativa, fundamentada principalmente en la circunstancia de la existencia de un riego único, de abaratar los costos u simplificar a estructura administrativa.

Pero existen otras concepciones. Como los que critican este fundamento porque señalan que cada riesgo requiere un tratamiento especial y particular desde un punto de vista administrativo y técnicos. Persiguiendo en el fondo “Unidades Secundarias”, entre las cuales están:

- La unidad del acto de la afiliación.
- La unidad de la cotización.
- La unidad de los sistemas de inspección, control y fiscalización.
- La unidad del campo de aplicación.

Existe un quinto principio llamado **“La Subsidiariedad”**. El cual ha sido profundamente debatido como tal, ya que algunos autores consideran que no constituye un principio orientado a la seguridad social, porque estiman que se opone a la ineludible responsabilidad fundamental que le cabe al Estado en esta materia.

Este principio implica abrirle campo a la iniciativa privada y parte de la premisa de delimitar la acción del Estado, constituyéndose en garante de la actividad particular encaminada como ayuda a los más débiles. Teniendo el Estado dos obligaciones:

- Permitir que el individuo y los grupos intermedios, con sus propios medios, hagan frente a sus estados de necesidad.
- Intervenir sólo en caso de que sean incapaces de solucionar con sus propios medios sus necesidades.

c) Sistemas de Seguridad Social

La forma que tiene la Seguridad Social de cubrir todos los riesgos o contingencias sociales es generando pensiones para cada una de ellas. Los sistemas de pensiones pueden agruparse en el mundo básicamente en dos categorías, el **Sistema de Reparto** y los **Sistemas Privados de Capitalización.**

- **Sistemas de Reparto:** Se describe con este nombre a los programas que se financian sobre la marcha, esto es, los beneficios se pagan con cargo a los recursos recaudados en cada período». La adscripción a los programas de seguridad social es obligatoria y los planes que ésta contempla son administrados por instituciones estatales - o semi-fiscales - de carácter centralizado, que tienen la responsabilidad de producir directamente los servicios y otorgan beneficios no actuariales, entiéndase por tales a aquellos beneficios que no están estrictamente relacionados con los aportes realizados por el trabajador que los recibe. El aporte de los trabajadores activos se efectúa a través de un “impuesto a las remuneraciones” **-imposiciones-** cuyo monto es proporcional a la renta. Las imposiciones recaudadas constituyen un fondo común para el pago de beneficios.

- **Sistemas privados de capitalización:** Los sistemas privados de capitalización son actuariales y existe, por lo tanto, una relación directa entre aportes y pagos de beneficios -contribuciones y beneficios definidos-. Su financiamiento corresponde al propio trabajador. El Estado conserva las atribuciones para imponer la obligatoriedad de la adscripción al sistema y la autoridad para fiscalizarlo, entregando la administración de cada programa a entidades privadas, descentralizadas y especializadas. Estas últimas tienen a su cargo la producción de los beneficios; Al igual que en el sistema de reparto, los trabajadores deben efectuar un pago mensual obligatorio -denominado en este caso, cotización- calculado en función de la renta. Sin embargo, éste no tiene el carácter de impuesto a la remuneración, sino de ahorro previsional. Las cotizaciones que pagan los trabajadores activos se acumulan bajo la forma de reservas financieras, que se emplean posteriormente para pagar los beneficios establecidos a la misma generación que enteró las contribuciones respectivas.

El sistema privado de capitalización contempla dos variantes:

- **Capitalización colectiva,** mediante la cual la contribución de los trabajadores permite la compra de una póliza a una compañía de seguros de vida, la que se compromete a pagar pensiones de vejez o invalidez, acumulando para ello las reservas necesarias.
- **Capitalización individual:** En esta variante, las reservas financieras constituidas con las contribuciones de los trabajadores se acumulan en cuentas de capitalización individuales, de modo que el trabajador conserva la propiedad de los fondos aportados y la rentabilidad que éstos generan.

Cuadro Nº 1

Síntesis Sistemas de Seguridad Social

Variables/Indicadores	Sistema de Reparto	Sistema de Capitalización
Fuente de Financiamiento	Imposición	Cotización
Mecanismo de Financiamiento	Sobre la Marcha Impuesto al Salario Activo Financian Pasivo	Capitalización Individual o Colectiva
Administración del Beneficio	Centralizada, Estatal, No Actuaria	Descentralizada, Especializada, Actuaria
Rol del Estado	Productor	Subsidiario

Fuente: Asociación Gremial de AFP.

d) Sistemas Financieros la Seguridad Social

Los Sistemas más comunes para financiar La Seguridad Social son tres:

- **Reparto Simple:** Está basado en obtener equilibrio anual entre el monto de los ingresos y el total de egresos del sistema en dicho período, debiendo ser capaz de cubrir la totalidad de las prestaciones y los gastos de administración del mismo. El sistema se caracteriza por independizar la cotización del beneficio que se recibe en estado de necesidad, por permitir gran injerencia del Estado en su control y en su operación y por estar fuertemente apoyado en el principio de la solidaridad.

- **Capitalización:**

  - Capitalización Colectiva: Es aquel que estima la totalidad de los aportes del conjunto de los activos como un todo y satisface las prestaciones que éstos requieran en algún instante, considerándolos también como un todo.
  - Capitalización Individual: Consiste en que las cotizaciones de cada asegurado quedan afectada para el pago de las prestaciones que éstos soliciten en lo futuro.

- **Mixto:** Es aquel que reúne anualmente las cotizaciones recaudadas y con ellas acumula un capital suficiente para poder pagar la totalidad de las pensiones que se hayan configurado durante dicho período hasta que éstas se extingan.

e) Orígenes de la Seguridad Social

Para conocer los orígenes de la Seguridad Social, nos remontamos hacia fines del siglo XIX, ya que el primer régimen de seguro social fue instituido en Alemania por el Gobierno de Bismarck entre 1883 y 1889. El primer elemento del régimen fue la Ley Seguro contra enfermedades, que comenzó en 1883 y era administrado por mutualidades ya existentes. En 1884 se creó la Ley contra accidente del trabajo y enfermedad profesional, cuya administración se confió a las asociaciones de empleadores. En 1889 se creó la Ley de Seguros de invalidez y vejez, que administraban las autoridades provinciales. Tanto los trabajadores como los empleadores y el Estado desempeñaban un papel y tenían voz en la dirección del régimen en su conjunto. El seguro social se financiaba mediante cotizaciones, su afiliación era obligatoria para todos los asalariados. El principio del seguro fue una expresión de la solidaridad entre trabajadores y del interés que tanto ellos como los empleadores tenían que financiar un régimen que en realidad era beneficioso para todos. El sistema tuvo defectos, por su falta de simplicidad y compleja

administración, lo que es natural ya que fue el primer sistema de seguros sociales obligatorios.

La obra de Bismarck ha sido trascendental en el tema de la seguridad social, es así como a fines del siglo XIX, se fue expandiendo esta iniciativa, que sin duda favorecía a toda la ciudadanía. Por ello en Europa y otros continentes siguieron el ejemplo de Alemania, creando nuevas leyes de seguridad social, y en 1930 el seguro social se había extendido a América latina, los Estados Unidos y Canadá, implantándose después de la segunda guerra mundial en muchos países de África, Asia y el Caribe que se fueron independizando.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce la Seguridad Social como un derecho humano, desde su fundación en el año 1919, teniendo un importante papel en el desarrollo de la seguridad social, ya que su objetivo fundamental es la formulación de políticas y programas internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y de vida. Por ello que entre 1952 y 1983 elaboraron diversas normas internacionales basadas en distintos elementos como: el seguro social, la asistencia social, las prestaciones familiares y las cajas de previsión, que son las que ayudaron a conformar los regímenes de seguridad social que se conoce hoy en la actualidad.

Entre los distintos regímenes hay elementos que caracterizan al seguro social, como lo señala la OIT en su libro “Introducción a la Seguridad Social”, en el año 1984, y que pueden resumirse como sigue:

- La financiación se asegura mediante cotizaciones, por lo común tanto de los empleadores como de los trabajadores, contribuyendo a veces el Estado con un subsidio.
- La afiliación es obligatoria.

- Las cotizaciones ingresan en cajas especiales a cuyo cargo está el pago de las prestaciones.
- Los fondos que no se necesitan para pagar las prestaciones corrientes se invierten a fin de que produzcan ingresos suplementarios.
- Una persona adquiere derecho a las prestaciones en virtud de las cotizaciones que ha pagado.
- El monto tanto de las cotizaciones como de las prestaciones guarda a menudo relación con los ingresos que el afiliado percibe o percibía.

El primer Convenio elaborado por la OIT, sobre seguridad social fue el Nº 102, en 1952, ya que en su contenido "(…) define las prestaciones que constituye el núcleo de la seguridad social, sienta los requisitos mínimos en cuanto a cobertura de la población y al contenido y nivel de las prestaciones, prevé lo necesario para la protección de los derechos de los cotizantes y los beneficios"[3].

Posteriormente elaboró convenios más detallados sobre determinadas ramas de la seguridad social, como lo es la pensión de vejez. Así fue como en el año 1967 elaboro el Convenio Nº 128 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes y la Recomendación Nº 131 sobre el mismo tema.

La Administración de Seguridad Social del Departamento de Salud y Servicios sociales de los Estados Unidos, como una forma de conocer la importancia que ha ido adquiriendo la seguridad social en el mundo, señaló que el número de países con Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia en el año 1949 ascendían a 44 países, aumentando en 1967 a 92 y en el año 1981 ya eran 127 países.

[3] Organización Internacional del Trabajo, (1984). "Introducción a la Seguridad Social".

Actualmente la seguridad social se considera como un **Derecho Humano**. Establecido así en el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948 (París, Francia) "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

C. LA SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

Remontándonos a la historia de América, se puede decir que en las culturas indígenas existentes en nuestro continente no estaba presente la necesidad de previsión social, ya que en las culturas menos desarrolladas, desde Alaska a Tierra del Fuego, así como en los imperios Azteca y Maya, es la organización de su tribu la que asigna a cada individuo un rol social encargándose de proteger a los más débiles. No así en la cultura Inca, en ella, los hombres trabajadores asumen el trabajo agrícola, que tiene carácter obligatorio, en forma colectiva; la tierra es propiedad común y el inca la repartía anualmente a los jefes de familia, con lo que se asegura el sustento de todo el imperio.

Luego de la llegada de los españoles y durante todo el período colonial, los indígenas, realizaban diversos trabajos asignados por los colonizadores, aunque estaban privados de libertad, gozaban de alguna forma de protección social que les aseguraba los medios para subsistir. El resto de la fuerza de trabajo sólo contaba con la asistencialidad de la iglesia, o la caridad pública para enfrentar los eventuales siniestros.

Las primeras iniciativas en el ámbito de la protección social en Chile, comenzaron al inicio de la Colonia, los que corresponden a programas de ayuda basados en la beneficencia pública, cuyo objeto principal era la atención médica y hospitalaria de los más desvalidos,

utilizando los escasos materiales y el insuficiente recurso humano con que se contaba. Así es como en 1552, Pedro de Valdivia funda en Chile el primer hospital, llamado antiguamente “Nuestra Señora del Socorro” para luego recibir el nombre de “San Juan de Dios”. En el siglo XVIII se fundaron las Casas de Asilo para proteger a huérfanos y ancianos. Su financiamiento procedía de particulares, organizaciones que realizaban labores de beneficencia y la Iglesia a través de sus parroquias e instituciones. Poco después del advenimiento de la República, el 7 de abril de 1832, se crea, por Decreto Supremo la Junta Central de Beneficencia y Salud Pública**,** cuya funciones era supervisar los establecimientos de beneficencia y salud pública de la capital y provincias, encargándose de diseñar una política nacional de salubridad. Es la primera intervención del Estado en materia de seguridad social.

En la segunda mitad del siglo XIX la labor asistencial más importante se desarrollaba a través de los hospitales, el Estado comenzó a tener una participación importante, se regularon las prestaciones lo que permitió un fundamento jurídico a los actos de beneficencia, permitiendo la implementación de acciones de asistencia social, entre las que se pueden señalar la creación de instituciones como la Casa de Expósitos, el Hospicio de Ancianos y el Manicomio Nacional. En 1855 se dictó la primera ley sobre montepío militar. En junio de 1858 se fundó la Caja de Ahorros de los Empleados Públicos, como una institución de derecho privado, considerándose como la primera institución Chilena de carácter previsional.

En las últimas décadas del siglo, surgen una serie de organizaciones las que tienen en común asociar individuos con el propósito de prestarse ayuda mutua frente a situaciones de necesidad, como lo son las asociaciones de socorros mutuos, las mancomunales obreras del Chile salitrero y las mutualidades, como una forma de previsión social privada. En 1853 el peruano Víctor Laynez fundó la Sociedad Tipográfica y desde entonces las sociedades de socorros mutuos comenzaron a expandirse en el país, adquiriendo auge

el mutualismo, pero debido a la dictación de las leyes sociales en 1924 sufrió un serio deterioro.

En el ámbito de la reflexión político social, el siglo XIX "se caracterizan por la emergencia de discursos profundamente críticos de la realidad económica, política y social del país, los que alcanzan su expresión más radical en las corrientes socializantes inspiradas en el socialismo europeo, que ponen en el primer plano del debate, la problemática social, sin que ello se traduzca en acciones concretas hasta los inicios del siglo XX"[4].

A comienzo del siglo XX se iniciaba un proceso de industrialización del país, la crisis de la explotación salitrera derivaba a una inestabilidad social y la influencia de las corrientes de pensamiento que imperaban en Europa en el período previo y posterior a la Primera Guerra Mundial, hacían necesaria una legislación social, quizás no con la agudeza e intensidad como en los países del viejo continente, pero sí Chile se daba cuenta que necesitaba legislar al respecto. Finalmente, alrededor del año 1920, se instauró el primer sistema de seguridad social chileno, conocido como **"Antiguo Régimen Previsional Chileno",** basado en el **Sistema de Reparto**. Este sistema fue construido en base modelos europeos, dictándose las primeras **"Leyes Sociales"**, bajo el gobierno de Arturo Alessandri Palma, siendo el primer país en América Latina.

Desde 1900 a 1920 se dictaron leyes como: Ley Nº 1838 de 1906 sobre "Habitaciones para Obreros"; ley Nº 2951 de 1915 sobre "Sillas"; ley Nº 3170 de 1916 sobre "Accidentes del Trabajo";ley Nº 3185 de 1917 sobre "Salas Cunas" ley Nº 3321 de 1917 sobre "Leyes de Descanso Dominical"; Ley Nº 3379 de 1918 que crea la Caja de Retiros y Previsión social de los Ferrocarriles del Estado, "…esta ley es bastante completa y beneficia alrededor de veinticinco mil personas, pues se aplica no sólo a los empleados sino

[4] Asociación Gremial de AFP, (2001). "La previsión en el Marco de la Seguridad Social".

también a los obreros ferroviarios, dicha Caja sirvió de modelo a cajas de previsión posteriores"[5].

En 1921, debido a los cambios económicos, sociales y culturales que se estaban viviendo en Chile, el Presidente de la República Don Arturo Alessandri, al inicio de su gobierno presentó al Congreso Nacional u Proyecto de Código del Trabajo y Previsión Social, el cuál nunca fue despachado. Aquí se trataban puntos importantes para la seguridad social del país, como los salarios mínimos, seguro para trabajos forzosos, faenas mineras, trabajo marítimo, etc. Se puede decir que la legislación del trabajo que hoy rige en Chile, proviene en su parte principal del proyecto de Código del Trabajo.

Es así como en la actualidad nuestro país contempla la Seguridad Social como un derecho humano, estableciéndolo así en la Constitución Política de 1980, señalando en su Art. 19 Nº 18 El derecho a la seguridad social, "…La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas, la ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social"

[5] RIVAS, W. 2001. "Análisis Comparativo del Antiguo y Nuevo Régimen Previsional Chileno". Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

II. ANTIGUO REGIMEN PREVISIONAL "SISTEMA DE REPARTO"

A. CONCEPTO Y CARACTERISTICAS GENERALES DEL SISTEMA

La Asociación Gremial de AFP señala en su texto "Previsión Social en el Marco de la Seguridad Social", publicado en el año 2001 que; "El Sistema de Reparto consiste en que con los aportes de los afiliados activos se financian las pensiones de los pasivos y, por tanto, la subsistencia del Sistema dependía de la relación "trabajador/ pensionado" existentes en la población en cada momento del tiempo".

Señalando los principios que sustentan el sistema de seguridad social:

- El **principio del reparto,** de acuerdo al cual los beneficios percibidos por el sector pasivo eran financiados por los aportes de los trabajadores activos.
- Una **política redistributiva,** en que los aportes de cada trabajador, expresados como porcentaje de su renta, concurrían al financiamiento de las prestaciones sociales de salud, indemnizaciones, subsidios, asignación familiar, etc.
- Una **fuerte intervención estatal** en la administración de la seguridad social.

Según don Hernán Cheyre en su libro titulado "La Previsión en Chile Ayer y Hoy", publicado en el año 1991, "El antiguo régimen provisional chileno correspondía a lo que se conoce genéricamente como "sistema con financiamiento sobre la marcha", en términos que las pensiones que se pagaban a las personas que ya se habían retirado de la fuerza de trabajo eran financiadas con los aportes que realizaban los trabajadores activos, sus empleadores y el Fisco. Es decir, se trataba de un esquema que tenía elementos de un sistema de reparto –por cuanto la acumulación de reseras no era necesaria-, pero complementado con aportes estatales."

La cobertura del antiguo sistema de pensiones no era de alcance para todos los trabajadores del país, ya que su administración y beneficios se dividían por tipos de empleos. "Habían tres grandes sistemas –para los trabajadores manuales, empleados asalariados y empleados públicos- y cerca de 50 subsistemas más pequeños para categoría particulares de empleados"[6].

El sistema era administrado por Cajas de Previsión, "…que eran las entidades encargadas de recolectar las cotizaciones que debían cancelar los trabajadores activos y sus empleadores, y de pagar los beneficios que otorgaba el sistema"[7]. Cada una de estas cajas era regulada por una ley orgánica en particular.

Según el texto publicado en marzo del año 2000, por el INP titulado "Seguridad Social Chilena" señala que las Cajas de Previsión "eran instituciones públicas, la mayoría de ellas descentralizadas, que protegían integralmente a todos los trabajadores por cuenta ajena e independientes y/o voluntarios, en razón de sus actividades y naturaleza de sus funciones".

El nivel de pensiones que recibían los imponentes se tomaban de su historia Previsional que dependía de cada ley orgánica, "…el nivel de las pensiones que recibían las personas al momento de jubilar tenía escasa relación con los aportes que se habían efectuado al sistema durante su vida laboral activa"[8].

[6] INFANTE, M. (1997): Capitulo I, Origen Histórico del Sistema. "AFP Las Tres Letras que Revolucionaron a América". CIEDESS, Santiago de Chile.
[7] HEYRE, H. (1991): "La Previsión en Chile Ayer y Hoy". Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile.
[8] HEYRE, H. (1991): "La Previsión en Chile Ayer y Hoy". Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile.

B. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL SISTEMA DE REPARTO

Según la Asociación Gremial de AFP en su texto del año 2001 titulado “La Previsión en el Marco de la Seguridad Social”, dentro de las principales fortalezas y debilidades del sistema de reparto se encuentran:

Fortalezas:

- El sistema se encuentra salvaguardado de cualquier impacto inflacionario.
- Los costos de administración son inferiores a los costos del sistema de capitalización.
- Los derechos a pensión se pueden formar rápidamente.

Debilidades:

- Falta de estructura orgánica del sistema, ya que coexistían una gran cantidad de instituciones de distintos régimen previsionales.
- Evolución demográfica, provocado por el envejecimiento de la población y la baja tasa de natalidad.
- Cambios en el mercado de trabajo, originados por la alta tasa de desempleo de la época.
- Evasión previsional, provocando un déficit fiscal creciente.
- Falta de equidad, ya que se podían apreciar desigualdades entre los múltiples grupos cubiertos por el sistema.

C. CAJAS DE PREVISION DEL SISTEMA ANTIGUO DE PENSIONES

A fines de la década de los 70, antes de la gran reforma previsional en 1980, existían en Chile alrededor de 32 cajas previsionales, que otorgaban prestaciones previsionales a sus afiliados, que correspondían un total de 2.291.183 personas imponentes. Pero aproximadamente el 95% de esta población cotizaban solo en tres cajas previsionales, siendo estas las más importantes: Servicio de Seguro Social (SSS); Caja de Previsión de

Empleados Particulares (EMPART); Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas: Sector Empleados Públicos (CANEMPU).

Cuadro Nº 2

Imponentes Activos de las principales Cajas Previsionales

Cajas Previsionales	Nº de Imponentes	% del Total
SSS	1.486.400	64,88
EMPART	403.000	17,59
CANAEMPU	266.298	11,62
OTRAS	135.485	5,91
TOTAL	**2.291.183**	**100,00**

Fuente: Instituto de Normalización Previsional (INP). Elaboración propia.

D. BENEFICIOS Y REQUISITOS PREVISIONALES DEL ANTIGUO SISTEMA DE PENSIONES

Los mecanismos que contemplan las leyes orgánicas de las distintas Cajas de Previsión, para calcular el monto de la pensión que correspondía al afiliado al momento de retirarse de su trabajo, permite visualizar diferencias importantes entre una Caja y otra. “Pese a que el nivel de las pensiones en términos reales podía ir variando periódicamente en función de los reajustes que se fueran otorgando, las leyes orgánicas de las distintas Cajas establecían procedimientos específicos para calcular la pensión inicial que

correspondía recibir al asegurado al momento de retirarse"[9], es decir, cada Caja tenía su propia forma de realizar el cálculo según lo señalado en su ley en particular.

Según el texto publicado en marzo del año 2000, por el INP titulado "Seguridad Social Chilena" los Beneficios Previsionales del antiguo Servicio de Seguro Social se pueden clasificar en:

a) Pensiones de Jubilación

- **Pensión de Vejez**: Es la pensión mensual, Permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que cumple con los requisitos de edad y cuenta con un mínimo de 800 semanas de imposiciones si es hombre y 520 si es mujer.

  Requisitos

  Hombres:

  - Tener 65 años de edad cumplidos.
  - Tener 800 semanas de imposiciones como mínimo.
  - Tener una densidad no inferior a 0.5 en el período de afiliación.

  Mujeres:

  - Tener 60 años de edad cumplidos.
  - Tener 520 semanas de imposiciones como mínimo.

[9] HEYRE, H. (1991): "La Previsión en Chile Ayer y Hoy". Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile.

- **Pensión de Vejez Anticipada por Realización de Trabajos Pesados:** Es la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tiene derecho el imponente que ha desarrollado labores específicas consideradas como trabajos pesados que le permiten obtener una pensión de vejez con una edad inferior a la exigida.

  Requisitos

  Para acogerse a este beneficio el trabajador deberá:

  - Reunir un Mínimo de 1.200 semanas de imposiciones.
  - Que durante dichos períodos se encuentre o haya estado afecto al régimen de la Ley Nº 10.383.

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

  Requisitos

  - Ser declarado inválido parcial o absoluto por la comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva.
  - Que la invalidez no conceda derecho a otro tipo de pensión.
  - Tener a lo menos 50 semanas de imposición.
  - Tener una densidad no inferior a 0.5 en el período de afiliación.
  - Tener una densidad de imposiciones de 0.4 en el período para determinar el salario mínimo mensual.

- **Pensión de Vejez Asistencial:** Es la pensión a que tienen derecho los imponentes que no reúnan el número de semanas de imposiciones exigidas para la pensión normal de vejez y presumiblemente no podrán reunirlo atendida su edad.

  Requisitos

- Haber pertenecido a la Caja de Seguro Obligatorio en el año 1937 o antes.
- Tener 65 años de edad o más los hombres y 60años o más las mujeres.
- Cumplir con los requisitos de semanas de imposiciones dependiendo su edad. (mientras más años de edad, menos semanas de imposición).

- **Pensión de Invalidez Asistencial:** Es la pensión mensual, a que tiene derecho el imponente inválido inscrito en la Caja de Seguro Obligatorio en el año 1937 o antes.

  Requisitos

  - Ser declarado inválido comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva.
  - Haber pertenecido a la Caja de Seguro Obligatorio en el año 1937 o antes.
  - Tener 65 años de edad o más los hombres y 60años o más las mujeres.
  - Tener como mínimo 75 semanas de imposiciones.

b) Beneficios de Sobrevivencia

- **Pensión de Viudez:** es la pensión mensual a que tiene derecho él o la cónyuge sobreviviente de imponentes que hayan fallecido en servicio o siendo pensionados.

  Requisitos

  - Que el matrimonio se haya realizado con más de 6 meses de anticipación, si el fallecido era imponente activo o pensionado por invalidez parcial. Si era pensionado por vejez o invalidez absoluta se debió realizar a lo menos 3 años antes.
  - Que el fallecido registre a lo menos el 50% de imposiciones efectivas.
  - Que el fallecimiento del cónyuge no haya dado lugar a pensión por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- **Pensión de Orfandad:** es una pensión mensual a que tienen derecho los hijos de los imponentes que haya fallecido en servicio o siendo pensionado.

  Requisitos

  - Que el fallecimiento del cónyuge no haya dado lugar a pensión por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
  - Tener una densidad no inferior a 0.5 en el período de afiliación y una densidad de imposiciones de 0.4 en el período para determinar el salario mínimo mensual.

- **Pensión de Viudez Asistencial:** es la pensión mensual a que tiene derecho la viuda del imponente o pensionado fallecido, del Servicio de Seguro Social favorecido con las disposiciones especiales.

  Requisitos

  - Que la viuda sea mayor de 45 años de edad.
  - Haber pertenecido a la Caja de Seguro Obligatorio en el año 1937 o antes.

- **Pensión de Orfandad Asistencial:** Es una pensión mensual a que tienen derecho los hijos de los imponentes que hayan fallecido en servicio y pensionado fallecido del Servicio de Seguro social.

  Requisitos

  - Haber pertenecido a la Caja de Seguro Obligatorio en el año 1937 o antes.

La clasificación antes mencionada es una forma general de describir los beneficios otorgados por el antiguo sistema previsional. Sin perjuicio de que cada Caja Previsional

tenía distintos beneficios y requisitos, originando grandes diferencias entre los imponentes en el sistema, como se señalaba en un principio (Ver Cuadro Nº 2).

Entre estas diferencias se puede destacar que en cuanto al requisito de la edad para obtener una pensión de vejez, el SSS, EMPART, CANAEMPU, establecían 65 años de edad para los hombres. Sin embargo, la Caja Bancaria de Pensiones y las otras Cajas del mismo sector empresarial exigían una edad mínima de 55 años. A demás las Cajas de Previsión, exceptuando el SSS (caja de los obreros), uno de sus beneficios era el otorgamiento de pensiones de antigüedad, las cuales tenían como requisito un cierto número de años de imposiciones. En el caso de EMPART el requisito era de 35 años de servicios, en CANAEMPU eran 30 años de servicio y en la Caja Bancaria de Pensiones y el sector bancario que exigía 24 años (Ver Cuadro Nº 3). Observando estos tres casos se puede concluir que existía una discriminación y una falta de equidad enorme entre los trabajadores que imponían en el sistema previsional antiguo.

No se puede dejar de mencionar que las leyes de cada una de las Cajas de Previsión tenían un mecanismo distinto para estimar el sueldo base, sobre el cual calculaba la pensión. En el caso del SSS y de EMPART, el sueldo base se determinaba tomando en consideración los sueldos recibidos en los últimos 5 años, mientras que en CANAEMPU y la Caja Bancaria de Pensiones y Cajas del sector se consideraban los últimos tres años. Es importante mencionar que en estos últimos casos, las remuneraciones imponibles de los últimos 36 meses no consideraba la variación inflacionaria, mientras que cuando tomaban los últimos 5 años si existía un mecanismo de reajuste, consistía en una tasa de inflación anual de un 20%. Este era un índice independiente al IPC, pero se puede considerar representativa de la situación económica que estaba viviendo el país.

Cuadro Nº 3

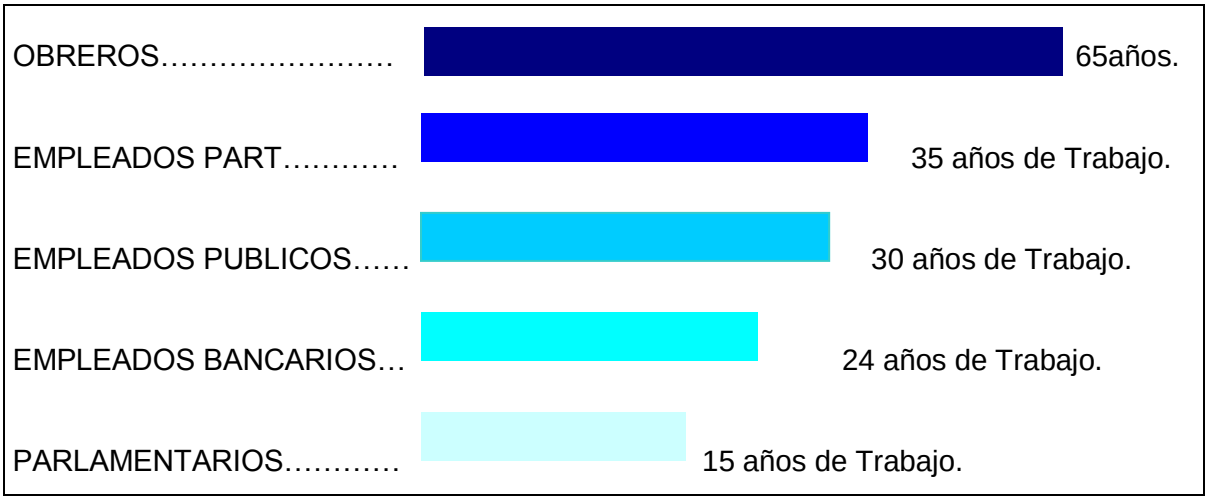
Beneficios Previsionales de las Principales Cajas de Previsión

Cajas de Previsión / Beneficios	SSS	CANAEMPU (Sector Públicos)	CANAEPU (Periodistas)	EMPART
Jubilación por Antigüedad		X	X	X
Jubilación de Vejez	X	X	X	X
Jubilación por Invalidez	X	X	X	X
Pensión de Viudez y Orfandad	X	X	X	X
Pensión Madre de Hijos naturales	X	X	X	X
Jubilación Obligada de Funciones		X		
Bonificación Ley Nº 15.386		X	X	X
Pensión de Viudez Ley Nº 15386	X			
Pensión de Vejez Asistencial	X			
Pensión de Invalidez Asistencial	X			
Rejubilación		X	X	
Seguro de vida		X	X	
Rebaja de Imposiciones		X		
Asignación por Muerte	X	X	X	X
Desahucio o Indemnización	X	X	X	X
Asignación Funerales				
Cuota Mortuoria				
Asignación Familiar	X	X	X	X
Pensión Viudez Vitalicia				
Jubilación Accidentes de Servicio				
Indemnización por Muerte				

Fuente: Instituto de Normalización Previsional (INP).

Cuadro Nº 4

Requisitos del Sistema para Jubilar



Fuente: Asociación Gremial de AFP.

E. FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA DE REPARTO

El financiamiento del antiguo sistema de seguridad social, estaba dado por las "Imposiciones" y el aporte del Estado.

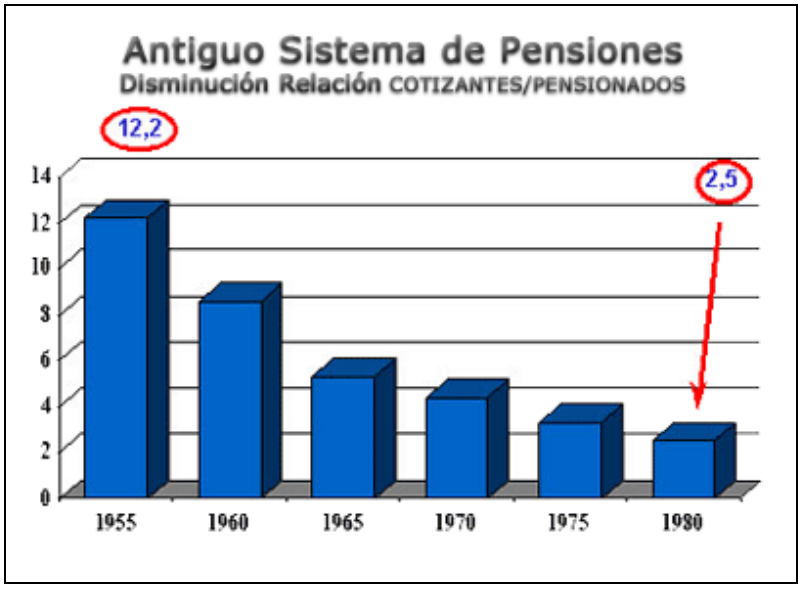
Las imposiciones eran expresadas como porcentaje de la renta imponible, cargo compartido del empleador como del trabajador.

Las instituciones previsionales, que tenían a su cargo la recaudación de las imposiciones, eran las Cajas Previsionales y constituían con lo recaudado un fondo común, con el cual se financiaban las pensiones y otros beneficios.

El fondo acumulado durante la vida laboral no es de propiedad del trabajador y su monto carece de trascendencia, por cuanto el beneficio final (la pensión), se calcula sobre la base del promedio de las rentas imponibles percibidas durante los últimos años de actividad remunerada, de acuerdo a rangos temporales variables, normados por cada Caja Previsional. “Durante los primeros años de funcionamiento del antiguo sistema, la proporción de activos fue suficiente para financiar las pensiones de los pasivos. Esta situación varió en forma drástica en un lapso relativamente breve. Cabe señalar, a modo de ejemplo, que entre 1955 y 1980, en sólo 25 años, la relación descendió de 12,2 activos por un pasivo a 2,5 activos por cada pasivo. Este fenómeno, de carácter progresivo, redundó en un desfinanciamiento cada vez más agudo, llegando a constituirse en una carga insostenible para el Estado. Contribuyeron, además, a agravar los problemas de financiamiento del antiguo sistema, la evasión previsional y la proclividad del Estado a otorgar beneficios no financiados.”[10]

Cuadro Nº 5

Disminución Imponentes Activos v/s Pensionados



Fuente: Asociación Gremial de AFP.

[10] www.afp-ag.cl.

La Asociación Gremial de AFP señala en su texto “Previsión Social en el Marco de la Seguridad Social”, publicado en el año 2001, señala que el antiguo sistema tenía deficiencias importantes y su defraudación se veía favorecida principalmente por dos elementos:

- La ausencia de relación entre los aportes efectuados durante la vida laboral y el monto de la pensión.
- La ausencia de mecanismos efectivos de control de la morosidad y la evasión previsional, a pesar de la existencia de normas legales para tal efecto.

F. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SISTEMA DE REPARTO

La seguridad social en Chile se inició en 1923 con la promulgación de la ley Nº 4.045 de **“Seguro Obligatorio de Enfermedad y Vejez”**, con ella se creó la Caja de Seguro Obrero. Complementándose luego en 1924, con la ley Nº 4.055 sobre **“Accidente del Trabajo”.**

Otras leyes sociales que se promulgaron a partir de estas fechas fueron:

- El D.L. 857, del 16 de diciembre de 1925, reemplazado luego por la ley Nº 4.059, que crea la Caja de Empleados Particulares (EMPART), introduciendo el concepto de “Caja de Previsión”, a partir del cual se generará una progresiva diversificación del sistema previsional.
- La ley Nº 6.174, sobre medicina preventiva, dictada en 1938.
- Ley Nº 10.383, promulgada el 28 de julio de 1952, la cual reemplaza a la Ley Nº 4.054 reformulando ampliamente la seguridad social y se crea el Servicio Nacional de Salud.
- Ley Nº 16.744, dictada el 1º de febrero de 1968, la cual modifica a la Ley Nº 4.055 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- Ley Nº 16.781, de 1968, de Medicina Curativa, que permite extender los beneficios de atención médica y dental a los trabajadores adscritos a las distintas cajas y regímenes previsionales.

Desde los años 50 se tomaron medidas para tener un sistema de seguridad social universal e integral, teniendo como resultado una elevada cobertura, alcanzando un 70% de la población activa en 1968. Uno de los pasos importantes fue la creación de las pensiones asistenciales en 1972, que consistían en entregarles una prestación con motos mínimos que le permitan un subsistencia, a aquellas personas carentes de previsión y que no tienen posibilidad de obtener ingresos desde otras fuentes.

Los cambios introducidos por éstas y otras disposiciones legales no afectaron los fundamentos del sistema ni sus características esenciales. Las modificaciones se orientaron a la extensión de la cobertura y la universalización de los beneficios, en conformidad con la concepción de Estado Benefactor que le dio origen.

Pero el sistema venia arrastrando críticas importantes debido a la segmentación de regímenes, dadas las desigualdades entre los beneficios y los trabajadores, así como por su elevada complejidad legal y jurídica. A demás el progresivo aumento del número de beneficiarios pasivos respecto a los activos, dejaba claro un déficit en el sistema difícil de revertir. La caída de esta relación dio lugar a un aumento permanente en las tasas de cotizaciones, produciendo un mayor costo para el Estado. “El 28% de los beneficios entre los años 1970 y 1980, no era cubierto a través del financiamiento intergeneracional, sino mediante el pago directo de la Tesorería General de la República.”[11]

[11] NORAMBUENA, J. (2002). “Ponencia del Director Nacional del INP”. Santiago de Chile.

Según lo señalado en el texto publicado por Corporación de Investigación, Estudios y Desarrollo de la Seguridad Social (CIEDESS), del año 1992 titulado "Doce años de Modernización de la Seguridad Social en Chile"; en la década de los 70 "...la estructura administrativa, la diversidad de regímenes determinaba una compleja institucionalidad en la cual la formulación de la política previsional correspondía al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y otros siete Ministerios: Salud, Defensa, Hacienda, Obras Públicas, Interior, Educación y Justicia. La Administración de las prestaciones sociales estaba entregada, a su vez, a más de 30 Cajas de Previsión, siete Cajas de Compensación de Asignación Familiar, tres Mutualidades de Accidentes del Trabajo y diversos Servicios de Salud, circunstancia que (...) aparece injustificada, al considerarse la población atendida por cada una de estas entidades. En efecto, en términos globales, el 90% del total de la población afiliada a las instituciones de previsión social pertenecía al Servicio de Seguro Social, a la Caja de Empleados Particulares y a la Caja de Empleados Públicos".

Principales Deficiencias del Antiguo Sistema:

- Su creciente desfinanciamiento y el impacto de éste en el déficit fiscal.
- La ausencia de uniformidad en los beneficios otorgados.
- El carácter rígido de los mecanismos de adscripción, que no otorgaba margen alguno de libertad de elección al asegurado.
- Su alto costo para empleadores, trabajadores y la economía nacional.
- El bajo monto de las pensiones obtenidas y la inexistencia de mecanismos de reajustabilidad automática.

Así fue como hacia fines del año 1979 operaban en el país 32 instituciones que otorgaban prestaciones provisionales a sus afiliados, ofreciendo más de 100 regímenes provisionales diferentes, produciéndose un caos que impedía que el sistema tuviera una estructura orgánica adecuada. Esto hacia prever una Reforma Previsional.

Desde los años 70 se iniciaron los estudios para modificar el sistema previsional y crear las condiciones para transitar de un sistema de reparto público a uno de capitalización individual, administrados por privados. Chile fue el primer país en decidir un tránsito total de esa naturaleza.

Se dictaron diversas leyes para establecer esta Reforma Previsional:

- Decreto Ley 2.448, en 1979, modificó los diferentes regímenes de pensión por antigüedad laboral, que disfrutaban heterogéneos grupos de empleados. Estableciéndose una edad de 60años para las mujeres y 65 años para los hombres sin distinción de su oficio o profesión. Con esto se buscó eliminar gran parte de las jubilaciones tempranas, para disminuir el desembolso anticipado de recursos.

- Decreto Ley 3.500, en 1980, estableció el nuevo sistema de pensiones, que rigió a contar del mes de mayo de 1981. La administración del sistema fue entregada a manos privadas con fines de lucro, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). La característica básica del sistema es que los trabajadores destinan parte de sus remuneraciones a una cuenta individual que financia sus beneficios previsionales llegada la edad de pensionarse.

- Decreto Ley 3.501, en 1980, se fijó el nuevo sistema de cotizaciones para los imponentes de las antiguas Cajas de Previsión, y se estableció que ellas serían de cargo exclusivo del trabajador, a diferencia de lo que ocurría antes, en que el financiamiento se repartía entre el empleador, el trabajador y el Estado.

- Decreto Ley 3.502, con el objeto de facilitar el tránsito del antiguo al nuevo sistema, al mismo tiempo (1980), se creó el Instituto de Normalización Previsional (INP). A este

nuevo organismo le correspondió, en un principio, la tarea de coordinar el flujo de recursos aportados por el Estado entre las ex Cajas de Previsión, para financiar los compromisos pendientes con los beneficiarios.

- Paulatinamente, para adecuarse a la nueva realidad chilena se integraron ente sí distintas Cajas de Previsión del sistema antiguo, hasta que mediante la Ley 18.689, de 1988, estableció la fusión de casi la totalidad de ellas, y se ordenó la anexión mediante decreto de otras subsistentes. La misma ley designó al INP como continuador legal de las entidades previsionales fusionadas traspasándole sus activos y pasivos, y encomendándole la administración de los regímenes previsionales que ellas gestionaban. De esta forma, el INP, nacido como ente normalizador, se trasformó en una de las instituciones más grandes del país en términos de recursos, cobertura y beneficiarios.

- El Decreto con Fuerza de Ley Nº 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión social, fijó el Estatuto Orgánico del INP, definiéndolo como “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, y que se regirá por el Decreto Ley 3.502 de 1980, por la Ley Nº 18.689, el presente estatuto y demás disposiciones que le sean aplicables”.

CAPITULO SEGUNDO

"SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL"

I. ANTECEDENTES GENERALES

El Nuevo Sistema Chileno de Pensiones, de vejez, invalidez y sobrevivencia, se basa en la capitalización individual de los afiliados. Este sistema está establecido en el Decreto Ley Nº 3500, el cual fue publicado en el Diario Oficial el 13 de noviembre de 1980.

Este nuevo sistema se basa fundamentalmente en que cada trabajador es responsable individualmente de estructurar su ahorro previsional que le permitirá financiar su pensión, dependiendo en gran medida de cuanto haya capitalizado durante su vida laboral y la rentabilidad que genere su administración.

La gestión del sistema y la administración de los fondos acumulados por el afiliado en su vida laboral, es entregada exclusivamente a sociedades anónimas privadas[12]. Mientras que su fiscalización es realizada por el Estado.

El Estado es un ente fundamental en la creación y desarrollo de la Seguridad Social de cada país, así se pudo observar en el capitulo anterior donde conocimos los inicios del sistema previsional en nuestro país. En el actual sistema previsional chileno se podría decir que el Estado cumple un rol controlador y subsidiario en cuanto a las prestaciones y beneficios que el sistema otorga.

[12] Personas jurídicas de derecho privado con fines de lucro.

Las deficiencias financieras y administrativas que presentaba el antiguo sistema de pensiones chileno, hizo posible la creación de esta nueva modalidad, "la que se ideó con un carácter netamente individualista e intrínsicamente no solidario. El verdadero equilibrio que se requiere para establecer la viabilidad de un sistema de pensiones, es si éste es capaz de conciliar la seguridad de la persona, con la eficiencia económica en la administración e inversión de los recursos que pertenecen a los trabajadores."[13]

En la primera parte se hará una descripción del sistema de capitalización individual considerando sus características, definiciones, principios, sus aspectos positivos, negativos y los beneficios que este otorga., y las condiciones que debe tener un país que desea implementar un sistema de capitalización individual.

A continuación hablaremos de la transición que tuvo el sistema de previsional chileno en la década de los 80, considerando los sectores involucrados. Conoceremos también las críticas y observaciones que en estos casi 24 años del sistema se han podido observar en las prestaciones entregadas por el D.L. Nº 3.500. Incluyendo las múltiples modificaciones que se han hecho al sistema de pensiones, con el fin de determinar el real efecto de estos cambios.

II. CARACTERISTICAS DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN

A. DEFINICIÓN Y CARACTERISTICAS

En Chile a principio del año 1.980, se implementaba un nuevo sistema económico el neoliberalismo, libre mercado, siendo esto un pilar fundamental para crear una nueva

[13] Sapag, R. (1995). "Evolución del Sistema Privado de Pensiones en Chile".

modalidad de pensiones, de carácter privado. Es así como desde noviembre del mismo año, entra en vigencia el D.L. 3.500, comenzando a operar en Chile el nuevo Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual, donde su financiamiento corresponde al propio trabajador, esto quiere decir que cada trabajador durante su vida activa va acumulando ahorros en una cuenta personal, llamada cuenta de capitalización individual, de manera que el trabajador conserva la propiedad de los fondos y la rentabilidad que van generando. Dicho decreto entrega la administración del sistema a entidades privadas, descentralizadas y especializadas.

a) Definición:

El **Sistema de capitalización,** es de carácter privado, estos sistemas son actuariales, por lo tanto existe, una relación directa entre aportes y pagos de beneficios, es decir, entre contribuciones y beneficios establecidos. Su financiamiento corresponde al propio trabajador. El Estado conserva las atribuciones para imponer la obligatoriedad de la inscripción al sistema y la autoridad para fiscalizarlo, entregando la administración de cada programa a entidades privadas, descentralizadas y especializadas. Estas últimas tienen a su cargo la producción de los beneficios.

Al igual que en el sistema de reparto, los trabajadores deben efectuar un pago mensual obligatorio, denominado cotización, calculado en función de la renta. Sin embargo, éste no tiene el carácter de impuesto a la remuneración, sino de ahorro previsional. Las cotizaciones que pagan los trabajadores activos se acumulan bajo la forma de reservas financieras, que se emplean posteriormente para pagar los beneficios establecidos a la misma generación que enteró las contribuciones respectivas.

El sistema privado de capitalización contempla dos variantes:

- **Capitalización colectiva,** mediante la cual la contribución de los trabajadores permite la compra de una póliza a una compañía de seguros de vida, la que se compromete a pagar pensiones de vejez o invalidez, acumulando para ello las reservas necesarias.
- **Capitalización individual:** En esta variante, las reservas financieras constituidas con las contribuciones de los trabajadores se acumulan en cuentas de capitalización

individuales, de modo que el trabajador conserva la propiedad de los fondos aportados y la rentabilidad que éstos generan.

b) <u>Características del sistema de capitalización individual:</u>

Administración privada, crea condiciones de competencia y de responsabilidad para mejorar la calidad del servicio.

- Libertad de elección. Capacidad del trabajador a decidir; la elección y cambio de Administrador, cuanto cotizar (sobre el mínimo), cuando y como jubilar.
- Rol subsidiario del Estado. Se puede observar en; el marco regulatorio y control del sistema, y la pensión mínima, rentabilidad mínima y subsidio en el caso de quiebra de la compañía de seguros.
- Igualdad; reglas comunes para todos.
- Separación patrimonial; Administración distinta del administrador y Fondos de Pensiones.
- Propiedad del fondo de pensiones por parte del trabajador, de modo que conserva la titularidad del capital acumulado con su contribución y la rentabilidad que este genera.

B. OBJETIVOS GENERALES DEL SISTEMA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL

a) Minimizar el riesgo fiscal por previsión social (rol subsidiario del Estado).
b) Regulación conjunta.
c) **Asegurar una pensión justa al pensionado al momento de su jubilación (rol del sector privado).**
d) Fortalecer el mercado de capitales nacional.

C. VENTAJAS DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

a) Contribución al desarrollo económico y social.

b) Los efectos económicos positivos de la reforma previsional.

- **PIB**; "Un punto del aumento en su crecimiento en la comparación entre los períodos (1961-1974) y (1990-1997)"[14].
- **Mercado de Capitales**Eficiente asignación de recursos de ahorro a inversión.
  - Financiamiento de proyectos.
  - Clasificación de riesgo.
  - Nuevos instrumentos financieros.
  - Sistema de custodia de títulos valores.
  - Aproximadamente un 30% del incremento en la tasa de ahorro nacional promedio entre los períodos (1961-1974) y (1990-1997).
- **Mercado Laboral**
  - Incentivo a la Formalización.
  - Control de cotizaciones.
  - Menor tasa de cotización, más competitividad.

D. DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

Poca adaptabilidad a las nuevas estructuras de la economía laboral:

Todo modelo de previsión social debe diseñarse y estructurarse de acuerdo con la realidad sociolaboral y las características de la economía en que debe operar. A este respecto es importante visualizar los cambios que han experimentado las estructuras laborales a causa de la rapidez con que se ha impuesto el modelo económico neoliberal, el cual ha derivado en una acelerada tendencia a competir por la captación de los mercados nacionales e internacionales, centrando la atención del productor de bienes y servicios, por una parte, en la elevación de la producción y, por otra, en la reestructuración de los sistemas productivos mediante operaciones modulares de

[14] ***Schmidt-Hebbel, Klaus (1998)***

administración independiente, a través de la denominada externalización de servicios. En consecuencia existen nuevas categorías en la vinculación trabajador/empleador. Esta relación que en el pasado tendía a mostrarse estable y permanente, en el nuevo contexto económico, progresivamente se va haciendo mas transitoria y desarticulada.

El nuevo sistema productivo genera un cuadro en el cada vez mas, la contratación es por periodos fijos, con frecuencia de corto plazo, con pagos a honorarios o por obra vendida. Esta nueva situación de creciente generalización en todos los sectores de actividad, afecta más acentuadamente a:

- Trabajadores jóvenes sin experiencia, menores de 35 años de edad que como consecuencia ven incrementados los periodos de tiempo en los cuales no cotizan, especialmente al inicio de la vida laboral, lo que repercute negativamente en la acumulación de fondos en su cuenta personal, esto debido a que el aproximadamente el 40% de sus ahorros al pensionarse corresponderán a los aportes que realicen entre los 20 y 30 años.

- Trabajadores mayores de 50 años que no se encuentran calificados para atender con eficiencia los cambios constantes de ambiente laboral y los sistemas tecnológicos. Por lo cual deciden pensionarse por anticipado, lo que deriva en un menor beneficio, dividido en más años.

III. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL UTILIZADO EN CHILE DESDE EL AÑO 1980.

Como se dijo anteriormente el Sistema de Capitalización Individual es un régimen de pensiones y beneficios establecidos en el D.L. 3500, tiene por objetivo fundamental "asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que este guarde una relación próxima con aquel percibido durante su vida activa"[15].

La capitalización individual traspasa al trabajador la responsabilidad de generar su propia pensión, mediante el ahorro previsional obligatorio. Se establece un estrecho vínculo entre el esfuerzo personal y la recompensa, lo que a juicio de los creadores del sistema, responde en mejor forma a la naturaleza y el comportamiento humanos.

Asimismo, de acuerdo a esta visión del hombre, se privilegia la iniciativa individual y la libertad de elección, confiando a la gestión privada la administración del capital y concediendo al trabajador el derecho a optar por aquella institución que le otorgue un mejor beneficio a menor costo. De este modo, se introduce el elemento de competitividad, promoviendo el mejoramiento del servicio prestado.

La incorporación al Sistema Privado de Pensiones recibe el nombre de **afiliación** y se produce en forma automática, por el solo hecho de incorporarse a la vida laboral como trabajador dependiente. "La afiliación es la relación jurídica entre un trabajador y el Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia que origina los derechos y obligaciones que la ley establece, en especial, el derecho a las prestaciones y la obligación de cotización"[16]. Incluso, podríamos concluir que esta relación jurídica es independiente, es decir, va existir en forma previa a la incorporación de aquel individuo a una administradora.

[15] Superintendencia de A.F.P., (2002). "El Sistema Chileno de Pensiones"
[16] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 2.

El Estado impone la obligatoriedad de afiliarse al sistema de capitalización individual, para todos aquellos trabajadores dependientes, cualquiera sea su actividad laboral, que hayan iniciado labores a contar del 12 de enero de 1983. Además pueden afiliarse los trabajadores que registren imposiciones en el sistema antiguo, y los trabajadores independientes que ejerzan una actividad mediante la cual obtengan un ingreso no inferior al mínimo, esto significa que cada trabajador afiliado efectúa mensualmente un aporte previsional del 10% de su remuneración acumulado en la cuenta de capitalización individual.

Para llevar a cabo esta administración privada del sistema de capitalización individual se establece lo siguiente; "Crease un Sistema de Pensiones de Vejez, de Invalidez y Sobrevivencia derivado de la capitalización individual que se regirá por las normas de la presente ley. La capitalización se efectuará en organismos denominados Administradoras de Fondos de Pensiones. El Estado garantiza pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia a todos los afiliados al Sistema que cumplan los requisitos establecidos en este cuerpo legal"[17].

A. ASPECTOS BASICOS DEL SISTEMA UTILIZADO EN CHILE

Las bases centrales en cuanto a la concepción y modo de operación del sistema, pueden resumirse en los siguientes puntos:

- **Capitalización Individual:** Cada afiliado posee una cuenta individual, la cual está directamente relacionado con el esfuerzo que realiza el afiliado de cotizar en forma constante durante toda su vida laboral, estas cotizaciones previsionales son depositadas en su cuenta generando así un fondo de pensiones, el cual se capitaliza y gana la rentabilidad de las inversiones que las administradoras realizan con los recursos de los fondos. Al término de la vida activa, este capital le es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión. La cuantía de las pensiones dependerá del monto del ahorro, de este modo se logra una relación directa entre el esfuerzo personal, la buena administración de los fondos y la pensión que logre obtener.

[17] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 1.

Dado a esta fuerte participación que tiene el afiliado en su futura pensión, es que la ley que regula el sistema autoriza a que se puedan realizar cotizaciones voluntarias en su cuenta, por sobre a la tasa legal obligatoria, lo que significa, "que hay libertad de opción para los afiliados en cuanto a poder acumular recursos adicionales en su cuenta individual, que le permitan obtener pensiones mas elevadas"[18].

- **Administración Privada de los Fondos:** El sistema de pensiones está administrado por sociedades anónimas, creadas exclusivamente para este fin y llamadas Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.). "Tendrán como objeto exclusivo administrar Fondos de Pensiones y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece esta ley"[19]. "La Administradora deberá llevar contabilidad separada de cada uno de los fondos de pensiones"[20].

  Las A.F.P. "recaudan las cotizaciones previsionales, las depositan en la cuenta personal de cada afiliado e invierten los recursos, para otorgar posteriormente los beneficios que correspondan. Adicionalmente, contratan un seguro para financiar las pensiones de invalidez y Sobrevivencia que generen sus afiliados"[21].

  Por su gestión de administración de los fondos la administradora "tendrá derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones de cargo de los afiliados, las que serán deducidas de las respectivas cuentas de capitalización individual o de los retiros, según corresponda"[22]. Las comisiones son fijadas libremente por cada A.F.P., con carácter uniforme para todos los afiliados.

- **Libre Elección para el Afiliado:** El trabajador elige la entidad a la cual se afilia y puede cambiarse de una A.F.P. a otra cuando lo estime conveniente, al igual, cuando llega el momento de jubilarse, el afiliado puede optar por la modalidad de pensión que le parezca mas conveniente eligiendo que institución y de que forma quiere que le entregue la pensión (Compañía de Seguros o A.F.P.).

[18] HEYRE, H. (1991): "La Previsión en Chile Ayer y Hoy". Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile.
[19] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 23, inciso primero.
[20] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 27.
[21] Superintendencia de A.F.P., (2002). "El Sistema Chileno de Pensiones".
[22] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 28.

También puede elegir libremente el tipo de fondo de pensiones donde efectuar sus ahorros previsionales, con algunas limitaciones para optar por fondos de mayor riesgo relativo en el caso de afilados de mayor edad y pensionados respecto a de sus cotizaciones obligatorias. Esta libertad de elección se puede observar con una mayor importancia y fuerte participación del afiliado a partir del año 2002 con la Ley de Multifondos Nº 19.795. Este cambio incorporó tres nuevas formas de administración de los fondos de pensiones, las cuales se agregaron a las dos ya existentes a la fecha. Se diferencian básicamente por el porcentaje de recursos que podrán destinar a la compra de instrumentos de renta variable, estos son los fondos tipo A, B, C (ex fondo tipo 1), D y E (ex fondo tipo 2).

- **Estado fiscalizador y subsidiario:** El Estado al implementar este sistema pasa a tener el rol de fiscalizador, ejerciendo el control y subsidiario, proveyendo garantía. Fiscalizador porque garantiza a todos los chilenos el cumplimiento de las disposiciones y beneficios legales y va a ser subsidiario en la medida que financie las pensiones mínimas.

B. ROL DEL ESTADO DENTRO DEL SISTEMA UTILIZADO EN CHILE

En el cumplimiento de su rol fiscalizador y subsidiario, el Estado garantiza el financiamiento de ciertos beneficios, dicta normas para su buen funcionamiento y controla el cumplimiento de ésta.

Las principales razones para que el Estado fiscalice el sistema son las siguientes:

- Asegurar que los trabajadores y sus grupos familiares puedan mantener sus necesidades satisfechas ante situaciones de vejez, invalidez o muerte, y se compromete a velar por la seguridad de los recursos acumulados en los fondos de pensiones.
- Las garantías estatales establecidas en la ley, las cuales se señalan a continuación, comprometen la futura utilización de los recursos fiscales, por lo tanto, se hace necesario controlar el funcionamiento de los Fondos de Pensiones, para que dichas garantías se entreguen cuando los afiliados carezcan de recursos para solventar sus

necesidades básicas, o por razones de fuerza mayor y no por ineficiencia o mal funcionamiento del sistema o de la A.F.P.

- Es importante mantener una adecuada fiscalización de estos recursos, dado que los fondos de pensiones constituyen una fuente de financiamiento de la inversión en los diversos sectores económicos del país.

a) **Beneficios Garantizados:** Está establecido en la ley que el Estado garantiza una cierta pensiona mínima a los afiliados. Es por eso que los afiliados que hayan acumulado en su cuenta individual un fondo insuficiente para obtener dicha pensión mínima (reajustándose anualmente, actualmente haciende a **$80.000**) serán subsidiados por el Estado en un monto equivalente a la diferencia que se produce, hasta alcanzar el garantizado, para ello el afiliado debe cumplir ciertos requisitos básicos establecidos en la ley dependiendo del beneficio que utilizará[23]. Podemos observar por ejemplo, que en el caso del beneficio de la pensión de vejez, el afiliado debe tener durante su vida activa a lo menos 20 años de cotizaciones.

Además las A.F.P. son responsables de una rentabilidad mínima garantizada por el Estado. Se deben preocupar que "la rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses de cada uno de sus Fondos, no sea menor a la que resulte inferior entre:

En el caso de los Fondos Tipos A y B:

- La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, menos cuatro puntos porcentuales, y.
- La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, menos el valor absoluto del cincuenta por ciento de dicha rentabilidad.

[23] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 73.

En el caso de los Fondos Tipos C, D y E:

- La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, menos dos puntos porcentuales, y.
- La rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses promedio de todos los Fondos del mismo tipo, según corresponda, menos el valor absoluto del cincuenta por ciento de dicha rentabilidad"[24].

Si una A.F.P. no alcanza la rentabilidad mínima una vez agotadas todas las restantes instancias establecidas por la ley, el Estado realiza la compensación faltante y procede a liquidar a la Administradora.

Al igual que en el caso de cesación de pagos o quiebra de una A.F.P., el Estado garantiza los siguientes conceptos: Aportes adicionales en caso de invalidez o fallecimiento de un afiliado no pensionado, contribuciones (saldo que acumule en la cuenta por concepto de cotización del 10% de la remuneración imponible del afiliado), pensiones de invalidez originadas por un primer dictamen y cuota mortuoria.

b) **Organismo Controlador del Sistema:** El Organismo Contralor del Estado es la Superintendencia de A.F.P. la cual tiene como misión "entregar seguridad a los trabajadores y pensionados de Chile en relación a sus ahorros de vejez, invalidez y sobrevivencia y la promoción, desarrollo y perfeccionamiento del sistema chileno de pensiones"[25].

La ley que regula el sistema se preocupa también de crear y definir este organismo estatal; "la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida, que se regirá por un Estatuto Orgánico especial y se relacionará con el Gobierno por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

[24] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 37.
[25] www.sA.F.P..cl

Corresponderá a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, la supervigilancia y control de las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y el ejercicio de las funciones y atribuciones que establece esta ley.

La Superintendencia estará sometida a la fiscalización de la Contraloría General de la República, exclusivamente en lo que concierne al examen de las cuentas de entradas y gastos"[26].

Las principales funciones de la Superintendencia de A.F.P. son[27]:

- Autorizar la constitución de las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones, de las sociedades filiales a que se refiere el inciso duodécimo del artículo 23 y de las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales, y llevar un Registro de estas entidades.
- Fiscalizar el funcionamiento de las Administradoras y el otorgamiento de las prestaciones que éstas otorguen a sus afiliados, y el funcionamiento de las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales.
- Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del Sistema, con carácter obligatorio para las Administradoras, las sociedades filiales a que se refiere el inciso duodécimo del artículo 23 y las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales, y dictar normas generales para su aplicación.
- Fiscalizar la constitución, mantenimiento, operación y aplicación del "Fondo de Reserva de Fluctuación de Rentabilidad" y del "Encaje" y la inversión de los recursos destinados a dichos fondos.
- Fiscalizar la inversión de los recursos de los Fondos de Pensiones y la composición de la cartera de inversiones.
- Establecer las normas que regulen los contratos de seguro destinados a constituir las prestaciones que establece esta ley, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Valores y Seguros y fiscalizar la observancia de dichas normas y el cumplimiento de las obligaciones que emanen de los contratos.

[26] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 93.
[27] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 94.

- Efectuar la liquidación de las Administradoras, la de las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales, y la de los Fondos de Pensiones.
- Aplicar sanciones y disponer la revocación de la autorización de existencia de conformidad a la ley, de las Administradoras de Fondos de Pensiones, de sus sociedades filiales y de las sociedades administradoras de cartera de recursos previsionales. Asimismo, podrá disponer la enajenación de las inversiones efectuadas en o a través de las sociedades filiales establecidas en el artículo 23, cuando no cumplan con lo establecido en el inciso duodécimo de dicho artículo. El ejercicio de estas atribuciones y funciones deberá efectuarse mediante resoluciones fundadas, las que se notificarán por un ministro de fe.

  En contra de dichas resoluciones la Administradora afectada o sus sociedades filiales y las sociedades administradoras de carteras de recursos previsionales podrán reclamar, dentro de los quince días siguientes a su notificación, ante la Corte de Apelaciones que corresponda, la que deberá pronunciarse en cuenta si el reclamo es admisible y si ha sido interpuesto dentro del término legal. Admitido el reclamo, la Corte dará traslado por quince días a la Superintendencia. Evacuado el tras lado o acusada la rebeldía, la Corte ordenará traer los autos en relación, agregándose la causa en forma extraordinaria a la tabla del siguiente día, previo sorteo de Sala cuando corresponda. El Tribunal dictará sentencia dentro del plazo de treinta días.

  Para reclamar de una multa impuesta por la Superintendencia, el reclamante deberá efectuar una consignación equivalente al 25% de su monto, en dicho organismo.

  La consignación será devuelta si se acogiere el reclamo.

  Las resoluciones constituirán títulos ejecutivos y producirán sus efectos transcurridos quince días desde su notificación, si no se hubiere reclamado de ella, o una vez a firme la sentencia que resuelva sobre el reclamo.

Los funcionarios de la Superintendencia prestarán declaraciones ante los Tribunales, en las reclamaciones a que se refiere este número, mediante informes escritos, los que constituirán presunciones legales acerca de los hechos por ellos personalmente constatados, sin perjuicio de la facultad del Tribunal de citarlos a declarar verbalmente como medida para mejor resolver.

La Superintendencia estará exenta de la obligación de efectuar consignaciones judiciales.

Los directores y apoderados de una Administradora, de sus filiales o de una sociedad administradora de cartera de recursos previsionales, serán solidariamente responsables de las multas que se les impongan, respectivamente, si se hubieren originado en hechos o contravenciones producidas por su culpa o negligencia. La resolución respectiva deberá así declararlo y los afectados podrán reclamar de ella en la misma forma y plazo que puede hacerlo la Administradora.

- Velar por el cumplimiento de las normas que establecen los requisitos necesarios para que opere la garantía estatal, a que se refiere el Título VII.
- Efectuar los estudios técnicos necesarios que tiendan al desarrollo y fortalecimiento del Sistema de Pensiones.
- Fiscalizar los mercados primarios y secundarios en lo que se refiere a la participación de los Fondos de Pensiones, las Administradoras y las personas que, en razón de su cargo o posición, tengan acceso a información de las inversiones del Fondo, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Valores y Seguros.

Es facultad del Presidente de la República para que mediante decreto dictado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fije el estatuto de organización, funciones y atribuciones de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Además debe nombrar al Superintendente de A.F.P., “quien es el Jefe superior de la Institución y tiene a su cargo planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de la Superintendencia de A.F.P., velando por la

eficiencia del servicio, teniendo la representación judicial y extrajudicial de la Institución"[28].

C. FONDOS DE PENSIONES, TIPOS DE APORTES Y COMISIONES

Fondos de Pensiones:

Los Fondos de Pensiones, "son un patrimonio constituido por todas las cotizaciones obligatorias y voluntarias que efectúan los trabajadores en sus Cuentas de Capitalización Individual, más los depósitos de ahorro voluntario, aportes de indemnización, el aporte adicional, los bonos de reconocimiento y sus complementos que se hubieren liquidado, sus inversiones y las rentabilidades de éstas, deducidas las comisiones que cobra la Administradora. Dichos Fondos de Pensiones son inembargables, independientes y distintos del patrimonio de cada A.F.P. y están destinados sólo a otorgar los beneficios del nuevo Sistema de Pensiones. Por ello, las A.F.P deben llevar contabilidad separada del patrimonio de los Fondos de Pensiones"[29].

Tipos de Aportes:

a) Aporte Obligatorio:

Todos los afiliados al actual sistema previsional que se encuentren trabajando tienen la obligación, en el caso de ser dependientes, y el derecho, si son independientes, de realizar depósitos periódicos cuyo objetivo es acumular recursos para la vejez. La ley fija estos depósitos en una tasa del 10% de la remuneración imponible mensual, con un tope de 60 UF.

Para la administración de este aporte obligatorio las A.F.P. disponen de una cuenta llamada Cuenta de Capitalización Individual de Cotizaciones Obligatorias; que es el

[28] Superintendencia de A.F.P., (2002). "El Sistema Chileno de Pensiones".
[29] Fuente: Circular n º 1293, Superintendencia de A.F.P...

registro expresado en cuotas, de todas las operaciones que respecto de un mismo afiliado se realicen en una administradora por los siguientes conceptos:

- Cotizaciones obligatorias.
- Cotizaciones y aportes por trabajos pesados.
- Bonos de reconocimiento
- Complemento de bonos de reconocimiento.
- Transferencias de cotizaciones desde las instituciones previsionales del régimen antiguo.
- Aporte adicional
- Aportes regularizadores de la administradora.
- Transferencias desde la cuenta de ahorro voluntario.
- Cambios de Tipos de Fondos.
- Traspasos entre A.F.P.
- Comisiones.
- Retiro Programado.
- Renta temporal.
- Pago de prima de renta vitalicia.
- Excedente de libre disposición.
- Cuota mortuoria.
- Herencia.
- Desafiliación.

b) Aporte Voluntario:

Estos aportes voluntarios los podemos clasificar en dos tipos:

1) Ahorro Previsional Voluntario: Es un aporte voluntario a los fondos de pensiones, los cuales según últimas modificaciones implementadas en el D.L. 3.500 favorece mayormente a los afiliados, quienes podrán gozar de los siguientes beneficios:

- Optar a pensiones superiores.
- Adelantar la edad de pensión.
- Beneficios tributarios.

- Liquidez del ahorro previsional voluntario, ya que se pueden retirar tanto como trabajador activo o como trabajador pensionado.
- Amplia las alternativas de inversión para las cotizaciones voluntarias y los depósitos convenidos.
- Permite efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario en Instituciones Autorizadas.

Tipos de Ahorro Previsional Voluntario:

Cotizaciones Voluntarias: Son las sumas que pueden enterar los afiliados en una Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.) hasta un tope máximo de 50 U.F. mensuales y hasta 600 U.F. anuales para tener derecho a la rebaja tributaria según el tramo de la tabla de impuesto correspondiente.

Estas cotizaciones son de cargo del trabajador y se rebajan de su remuneración mensual, en cuyo caso deben ser pagadas a través del Empleador.
Las cotizaciones voluntarias son inembargables mientras no sean retiradas.

Estos aportes se realizan en la cuenta de Capitalización Individual de Cotizaciones Voluntarias, que es el registro expresado en cuotas, de todas las operaciones que respecto de un mismo trabajador se realicen en una administradora por los siguientes conceptos:

- Cotizaciones voluntarias.
- Aportes regularizadores de la administradora.
- Cambios de Tipos de Fondos.
- Traspasos entre A.F.P. o entre estas e Instituciones Autorizadas.
- Transferencias de cotizaciones voluntarias desde otra A.F.P. o el INP.
- Comisiones.
- Retiros de cotizaciones voluntarias.
- Retiro programado.
- Renta temporal.
- Pago de prima de renta vitalicia.
- Excedente de libre disposición

- Herencia.

Depósitos Convenidos: Corresponden a aportes en dinero que los trabajadores pueden convenir con sus empleadores, siendo estos depósitos de cargo del empleador y pueden ser canalizados tanto hacia una Administradora de Fondos de Pensiones como a una Institución Autorizada. No tienen restricción de monto mínimo ni máximo.

Los depósitos convenidos que se enteren en una Administradora de Fondos de Pensiones o en una Institución Autorizada, no se considerarán renta para los fines tributarios.

Los depósitos convenidos son inembargables mientras no sean retirados como excedente de libre disposición.

Estos aportes se realizan en la cuenta de Capitalización Individual de Cotizaciones Voluntarias, que es el registro expresado en cuotas, de todas las operaciones que respecto de un mismo trabajador se realicen en una administradora por los siguientes conceptos:

- Depósitos convenidos.
- Aportes regularizadores de la administradora.
- Cambios de Tipos de Fondos.
- Traspasos entre A.F.P. o entre estas e Instituciones Autorizadas.
- Transferencias de depósitos convenidos desde otra A.F.P. o el INP.
- Comisiones.
- Retiro programado.
- Renta temporal.
- Pago de prima de renta vitalicia.
- Excedente de libre disposición.
- Herencia.
- Retiros de trabajadores pensionados del INP.

2) Ahorro Voluntario: Fue creada con el objetivo de constituir una fuente de ahorro adicional para los afiliados. Las cuentas de ahorro voluntario son independientes de la cuenta de capitalización individual. En la cuenta el afiliado puede realizar depósitos en forma regular o no, los cuales son de libre disposición, sin embargo posee un máximo de cuatro giros anuales.

Estos aportes se realizan en la cuenta llamada "Cuenta de Ahorro Voluntario", se define como el registro expresado en cuotas, de todas las operaciones que respecto de un mismo afiliado se realicen en una administradora por los siguientes conceptos:

- Depósitos de ahorro.
- Retiros de ahorro.
- Aportes regularizadores de la administradora.
- Transferencias hacia la cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias.
- Cambios de Tipos de Fondos.
- Traspasos entre A.F.P.
- Comisiones
- Herencia.

Los aportes se convierten a su equivalente en cuotas del Fondo de Pensiones y obtienen la misma rentabilidad del Fondo en que se encuentra adscrita. Para la conversión a cuotas de un depósito, se utiliza el valor de cierre de la cuota del segundo día hábil siguiente a la fecha de su recaudación.

c) Ahorro de Indemnización:

Cuenta de ahorro de Indemnización: los empleadores de **trabajadores de casa particular**, deben -obligadamente- y por un máximo de 11 años, enterar de su cargo un aporte de indemnización en beneficio del trabajador.

El monto del aporte será del 4.11% de la remuneración mensual imponible del trabajador (incluidas las gratificaciones si las hubiese), con un límite máximo de 60 Unidades de Fomento

Se entenderá por trabajadores de casa particular al definido por el Artículo 142 del Código del Trabajo, esto es, las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar. También se incluyen las personas naturales que realizan labores similares en instituciones de beneficencia. En la definición anterior se considera a los chóferes de casa particular y a aquellos trabajadores que la Dirección del Trabajo determine que tienen calidad de trabajadores de casa particular.

Esta nueva cuenta está destinada a financiar el pago de una **indemnización a todo evento**, al término del Contrato de Trabajo, cualquiera sea su causa (despido, renuncia, fallecimiento, etc.).

Cuenta de Ahorro de Indemnización Sustitutiva: aquellos trabajadores que tengan más de 6 años en la empresa, pueden pactar con su empleador que a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, se sustituya la indemnización legal, por una indemnización a todo evento por un máximo de 11 años, la que se hará efectiva al término del Contrato de Trabajo, cualquiera sea la causa.

En el caso de los trabajadores con contrato vigente al 1 de diciembre de 1990 y que hubiesen sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a pactar con su empleador una Indemnización Sustitutiva sin límite de años

Para financiar esta indemnización el empleador debe realizar un aporte de su cargo, de a lo menos un 4,11% de la remuneración mensual imponible del trabajador, con un límite máximo de 90 UF.

El pacto de Indemnización Sustitutiva es irrevocable y cesa con el término de la relación laboral o con el cumplimiento del undécimo año desde el inicio de ésta, salvo para aquellos trabajadores en que su relación haya comenzado antes del 14 de agosto de 1981.

Comisiones:

Son retribuciones que la administradora recibe de parte del afiliado por su gestión de recaudar las cotizaciones, depósitos y aportes, invertir el fondo en instrumentos rentables y seguros, llevar los registros de las Cuentas de Capitalización Individual, Cuentas de Ahorro Voluntario y Cuenta de Ahorro de Indemnización y, en general, realizar todas aquellas operaciones que involucra la administración de los fondos previsionales. Las comisiones son determinadas libremente por cada Administradora, con carácter uniforme para todos sus afiliados y deben ser comunicadas públicamente. Cualquier modificación debe ser avisada a lo menos 90 días de anticipación, de tal forma que el afiliado tenga la posibilidad de hacer uso del derecho de trasladar sus fondos a otra Administradora, cuyo costo previsional sea menor.

Las A.F.P. sólo pueden cobrar comisiones por las siguientes operaciones:

a) Una comisión porcentual por el depósito de la de cotización obligatoria en la cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias. Esta corresponde a la cotización adicional, fijada por cada Administradora. La cotización adicional corresponde a un porcentaje de la remuneración imponible del afiliado y varía, si se trata de un afiliado sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

b) Una comisión fija por los depósitos de las cotizaciones obligatorias periódicas en la cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias.

c) Por la transferencia desde otra A.F.P. del saldo de la cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias del afiliado.

d) Comisión fija por los retiro desde la cuenta de ahorro voluntario.

e) Comisión fija por el traspaso hacia otra A.F.P de la Cuenta de Ahorro Voluntario.

f) Por los retiros mensuales, cuando el afiliado se encuentra pensionado bajo la modalidad de retiro programado o percibiendo renta temporal.

g) Comisión porcentual por acreditación de aportes de indemnización. Si el trabajador presta servicios a varios empleadores y por lo tanto en el mismo mes se entera más de un aporte, la tasa se aplicará sobre el valor nominal de cada uno de ellos.

h) Comisión por la administración de cotizaciones voluntarias y/o depósitos convenidos.

i) Comisión fija por transferencias de cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario y depósitos convenidos hacia otra A.F.P. o Institución Autorizada. Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán diferenciar las comisiones que cobren por la administración del ahorro previsional voluntario, entre sus propios afiliados y aquéllos que no lo son.

j) Comisión fija por traspasos entre fondos, esta comisión podrá ser cobrada por las A.F.P cuando el afiliado efectúe más de dos traspasos en un año calendario. Dicha comisión no se descuenta del saldo de las cuentas, ni de las cotizaciones efectuadas por el afiliado, sino que debe ser financiada con sus propios recursos.

D. INVERSIONES DE FONDOS DE PENSIONES

Los recursos de los fondos de pensiones solo pueden invertirse en aquellos instrumentos que están expresamente autorizados por ley o por el banco central de Chile y la superintendencia de AFP. Actualmente se autoriza la inversión en títulos estatales del banco central de Chile y la tesorería general de la republica así como en bonos de reconocimiento previsional; instrumentos emitidos por instituciones financieras, tales como depósitos a plazo, pagarés, letras hipotecarias, bonos y acciones; bonos de empresas públicas y privadas; bonos canjeables por acciones de empresas; acciones de sociedades anónimas abiertas; acciones de sociedades anónimas inmobiliarias abiertas; cuotas de fondos de inversión y fondos mutuos; efectos de comercio emitidos por empresas; e instrumentos extranjeros. Entre estos últimos se encuentran los títulos de crédito emitidos o garantizados por Estados extranjeros, bancos centrales extranjeros, entidades bancarias extranjeras o entidades bancarias internacionales; aceptaciones bancarias; bonos y acciones de empresas extranjeras; cuotas de participación emitidas por fondos mutuos y de inversión extranjeros; certificados negociables emitidos por bancos depositarios en el extranjero; títulos representativos de índices accionarios; y depósitos de corto plazo. Además, se permite a los Fondos de Pensiones efectuar operaciones con instrumentos derivados para cobertura de riesgo financiero y celebrar contratos de préstamos de activos, en los mercados nacionales e internacionales.

El objetivo de esta regulación es dar estabilidad a los tipos de activos en los cuales pueden invertirse los recursos previsionales, cuyo principal rasgo común es su carácter

de activos financieros de oferta pública. Es decir, en el caso de títulos nacionales, cuando no se trata de títulos emitidos por el Estado, sus emisores son fiscalizados por la Superintendencia de Valores y Seguros o por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, según corresponda.

Existe una clasificación de riesgo doble, desde el punto de vista del sistema de Pensiones:

- Disponer de una medida de riesgo que permita a los agentes involucrados distinguir entre instrumentos elegibles y no elegibles.
- Hacer operativos los límites para la composición del portafolio de los Fondos de Pensiones que sean función de la categoría de riesgo de los títulos.

Limites de Inversión:

La ley establece "Las inversiones que se efectúen con recursos de un Fondo de Pensiones tendrán como únicos objetivos la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad. Todo otro objetivo que se pretenda dar a tales inversiones se considerará contrario a los intereses de los afiliados y constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones de las Administradoras..."[30].

Esta definición se hace operativa, entre otras normas, a través de límites de inversión, los cuales han sido modificados a lo largo del tiempo, incorporándose cambios cuantitativos y conceptuales en los límites por instrumento y emisor, e introduciéndose nuevos límites para riesgos específicos y grupos de instrumentos.

a) Por instrumento: El objetivo de los límites por instrumento es lograr una adecuada diversificación de las carteras de los Fondos de Pensiones, acotando las combinaciones de retorno y riesgo que éstos pueden alcanzar.

b) Por emisor: En este caso, el objetivo es doble. El límite establecido como un porcentaje del valor del Fondo permite acotar la concentración de las inversiones de los Fondos de Pensiones en instrumentos emitidos o garantizados por una misma

[30] D.L. 3.500 (1981). Art. Nº 93.

entidad. En cuanto al límite establecido como un porcentaje de los activos o del patrimonio del emisor, se trata de evitar que el Fondo de Pensiones adquiera un peso significativo en las decisiones del emisor. Por ejemplo, en el caso de una sociedad anónima se trata de impedir que un Fondo de Pensiones se transforme en controlador de la sociedad.

c) Por grupos de instrumentos: El objetivo de este límite es establecer un nivel máximo para el porcentaje de los Fondos de Pensiones invertido en ciertos grupos de instrumentos.

d) Límites para emisores relacionados a la Administradora: Los límites por emisor están sujetos a importantes disminuciones cuando éste es persona relacionada a la Administradora.

Custodia de Títulos:

Los títulos que representan al menos el 90% del valor de los Fondos de Pensiones se deben mantener en custodia en el Banco Central de Chile, en las instituciones extranjeras que éste autorice o en empresas privadas de depósito de valores. Esto se hace necesario para dar un destino seguro a los títulos representativos de las inversiones de los Fondos de Pensiones. Dicho servicio debe ser provisto por instituciones que cuenten con la infraestructura y la fiscalización necesarias para llevar a cabo estas actividades. A la fecha, la custodia en el mercado local de los instrumentos financieros de propiedad de los Fondos de Pensiones se efectúa en el Depósito Central de Valores, entidad de carácter privado.

El estado a través de su función fiscalizador la existe a la Administradora ser responsable de la rentabilidad mínima, y ciertos mecanismos de resguardos para sopesar estos valores en el caso de que no sean cumplidos, estos son:

a) **Reserva de Fluctuación de Rentabilidad:** Esta es una reserva que se forma con los excesos de rentabilidad real anualizada de un Fondo de Pensiones, que sobrepase en los últimos treinta y seis meses la rentabilidad real promedio de todos los Fondos del mismo tipo para ese período, en más del cincuenta por ciento o en más de cuatro

puntos porcentuales en el caso de los Fondos Tipo A y B o dos puntos porcentuales para los Fondos Tipo C, D y E, usando la cantidad mayor de ambas.

b) Encaje: Este es un activo que equivale a un 1% del valor del Fondo de Pensiones, enterado con recursos de la Administradora, que se utiliza para completar la rentabilidad mínima en subsidio de la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad.

c) Garantía del Estado: Si aplicados los recursos de la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad y del Encaje del Fondo respectivo no se entera la rentabilidad mínima y la AFP no dispone el uso de recursos financieros adicionales, el Estado completa la diferencia y procede a liquidar la Administradora.

Inversión en el Extranjero:

Actualmente los fondos de pensiones pueden invertir sus recursos en instrumentos extranjeros, bajo las siguientes normas:

Instrumentos Elegibles: La normativa vigente autoriza a los Fondos de Pensiones a invertir en títulos de crédito, valores o efectos de comercio emitidos por Estados, bancos centrales extranjeros o entidades bancarias extranjeras o internacionales, acciones y bonos emitidos por empresas extranjeras, cuotas de fondos mutuos y fondos de inversión extranjeros, certificados negociables representativos de capital o deuda de emisores extranjeros (ADR), títulos representativos de índices accionarios y depósitos de corto plazo.

Límites Máximos de Inversión: El límite actualmente vigente para la inversión de los Fondos de Pensiones en instrumentos extranjeros asciende al 20% del valor del Fondo. Cabe señalar, que la recientemente aprobada Ley sobre Multifondos (Ley Nº 19.795, del 28 de febrero de 2002) fija el límite global para la inversión en el extranjero en 20% del valor del Fondo de Pensiones, para un período de doce meses desde la publicación de la mencionada ley, así como un rango de entre 20% y 25% del Fondo para los doce meses siguientes y un rango de entre 20% y 30% del Fondo a partir del mes de marzo de 2004, dentro de los cuales el Banco Central de Chile debe establecer el límite definitivo. En relación a los límites por emisor, la legislación contempla un límite del 5% del valor del Fondo de Pensiones para títulos de deuda multiplicado por el factor de riesgo promedio

ponderado, 1% del Fondo para fondos mutuos y fondos de inversión extranjeros y 0,5% del valor del Fondo para acciones. Cabe señalar que la inversión indirecta en títulos de emisores extranjeros realizada a través de cuotas de fondos mutuos o de inversión nacionales se incluyen en el límite global para instrumentos extranjeros, cuando estos fondos tengan más del 50% de sus activos invertidos en el exterior.

Mercado Secundario Formal: Todas las transacciones de títulos extranjeros que se efectúen con recursos de los Fondos de Pensiones deben realizarse en un mercado secundario formal autorizado por el Banco Central de Chile; sin embargo, tratándose de cuotas de fondos mutuos extranjeros, éstas pueden ser compradas y vendidas directamente a la entidad emisora. También se exceptúan de la norma de mercado secundario, las operaciones o contratos que tengan como objeto el préstamo o mutuo de instrumentos financieros.

Modalidades de Inversión: Las inversiones que efectúen las Administradoras en el exterior pueden ser realizadas mediante la compra o venta directa a los agentes intermediarios o a través de éstos en Bolsas de Valores, a entidades contrapartes o a otras entidades que puedan operar dentro del mercado secundario formal, según los requisitos que establece el Banco Central de Chile; o bien, a través de un mandatario extranjero que debe cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de Inversión de los Fondos de Pensiones en el Extranjero.

Clasificación de Riesgo: De acuerdo con la ley todos los títulos adquiridos por los Fondos de Pensiones deben ser aprobados por la Comisión Clasificadora de Riesgo, la cual ha establecido procedimientos específicos de aprobación según el título de que se trate.

Valorización e Inversión de los Fondos de Pensiones:

El valor de cada Fondo de Pensiones está expresado en una unidad denominada cuota.

El valor de la cuota se modifica diariamente, de acuerdo con los resultados que obtenga la A.F.P. en la inversión del Fondo de Pensiones por concepto de: intereses, reajustes, dividendos y ganancias de capital.

El número total de cuotas cambia cuando se depositan cotizaciones, se pagan pensiones, se traspasan los fondos a otra A.F.P. o Compañía de Seguros, o se cobran las comisiones por administración del fondo.

Existen cinco Tipos de Fondos De Pensiones, (Tipo A,B,C,D,E), este sistema se llama Sistema Multifondos, básicamente cada uno de ellos se diferencia por la proporción de sus recursos invertidos en títulos financieros de renta variable.

Sistema de Multifondos:

El principal objetivo de la creación de un esquema de multifondos en el Sistema Previsional es incrementar el valor esperado de las pensiones que obtendrán los afiliados. La posibilidad de invertir en una cartera de activos financieros cuya combinación de riesgo-rentabilidad está asociada al horizonte de inversión del afiliado, permite elevar el valor esperado de la pensión de éste, lo cual aumenta la eficiencia con la que el Sistema de Pensiones logra su objetivo fundamental, que es el de entregar a sus afiliados un ingreso que permita reemplazar en forma adecuada a aquel que obtenían durante su vida activa.

Principales características del Sistema de Multifondos:

a) Limites de Inversión: El Fondo Tipo A tendrá una mayor proporción de sus inversiones en renta variable, la que va disminuyendo progresivamente en los Fondos B, C y D. Por su parte, el Fondo Tipo E sólo podrá invertir en instrumentos de renta fija, que tienen un menor riesgo relativo y una menor rentabilidad esperada.

Límites de inversión máximos y mínimos en instrumentos de renta variable		
	Límite máximo permitido	Límite mínimo obligatorio
Fondo A	80%	40%
Fondo B	60%	25%
Fondo C	40%	15%
Fondo D	20%	5%
Fondo E	No autorizado	No autorizado

Fuente: Superintendencia de AFP

La creación del fondo tipo A es voluntario para las AFP, mientras que los fondos Tipo B,C,D y E son obligatorios, los cuales fueron implementados en forma simultanea a partir del mes de agosto del 2002, según lo dispuesto en la Ley nº 19.795.

b) Elección de Fondos por los afiliados: La elección de los Fondos de Pensiones es libre para los afiliados del Sistema Previsional, con la excepción de los pensionados y aquellos afiliados hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 años de edad, respecto de sus cotizaciones obligatorias. Los afiliados pensionados pueden optar por alguno de los tres Fondos de menor riesgo relativo con dichos saldos (C, D y E). Por su parte, los afiliados no pensionados de mayor edad podrán optar por cualquiera de los cuatro Fondos de creación obligatoria con dichos saldos (B, C, D y E). Ambos grupos podrán elegir cualquiera de los cinco Fondos con sus cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y cuenta de ahorro voluntario.

Posibilidades de Elección de Fondos por Tramos de Edad

		Hombres hasta 55 años	Hombres desde 56 años	Pensionados
		Mujeres hasta 50 años	Mujeres desde 51 años	
Opciones de Inversión	Fondo A			
	Fondo B			
	Fondo C			
	Fondo D			
	Fondo E			

Fuente: Superintendencia de AFP.

La razón para las mencionadas restricciones es evitar que los afiliados en edades cercanas a pensionarse o ya pensionados tomen altos riesgos en las inversiones efectuadas con sus recursos obligatorios, que puedan afectar irreversiblemente el nivel de sus jubilaciones y las garantías estatales de pensión mínima comprometidas. No obstante lo anterior, los afiliados que al incorporarse al Sistema de Pensiones no seleccionen un tipo de Fondo serán asignados de acuerdo con su edad. La norma para realizar la asignación de los afiliados a uno de los cinco Fondos consiste en la separación de éstos en tres tramos etários, donde a los afiliados más jóvenes les corresponderá un Fondo más intensivo en renta variable y a los afiliados de mayor

edad les corresponderá un Fondo más intensivo en renta fija. Esta norma se aplica tanto a los afiliados activos como a los afiliados pensionados.

Asignación por Tramo de Edad Para Afiliados que No Elijan

		Hombres hasta 55 años	Hombres desde 56 años	Pensionados
		Mujeres hasta 50 años	Mujeres desde 51 años	
Opciones de Inversión	Fondo A			
	Fondo B			
	Fondo C			
	Fondo D			
	Fondo E			

Fuente: Superintendencia de AFP.

Para definir los distintos tramos se consideró el horizonte de inversión de los afiliados, esto es el tiempo que les falta para cumplir la edad legal para pensionarse, y la posibilidad que tienen de recuperarse de períodos de bajos retornos, de forma tal de dirigirlos a aquellos Fondos más adecuados a sus necesidades.

c) Traspasos entre Fondos: Los afiliados pueden traspasar sus saldos por cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos, así como su cuenta de ahorro voluntario, libremente entre los Fondos. En caso de que se traspasen más de dos veces en un año calendario, cualquiera de estos saldos, la Administradora podrá cobrar una comisión de salida que no se puede descontar del Fondo de Pensiones y cuyo objetivo es evitar costos de administración excesivos y eventuales efectos negativos sobre el mercado de capitales.

E. BENEFICIOS DEL SISTEMA UTILIZADO EN CHILE

Estos beneficios son otorgados única y exclusivamente, según lo establecido por el D.L. 3500. Existen 4 beneficios de Pensión: Pensión de Vejez, Pensión de Invalidez, Pensión de Sobrevivencia y Pensión de Vejez Anticipada. El resto son beneficios paralelos que otorga el sistema.

A continuación detallaremos cada uno de ellos:

a) Pensión de Vejez: Tienen derecho a Pensión de Vejez los afiliados que hayan cumplido 65 años de edad si son hombres, y 60 años de edad si son mujeres. En ambos casos pueden disponer de sus Cuentas de Capitalización Individual y constituir una pensión de vejez.

b) Pensión de Invalidez: Tienen derecho a ella afiliados hombres o mujeres menores de 65 y 60 años de edad respectivamente que, a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- Pensión de invalidez total, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo, por enfermedad física o mental igual o mayor al 66,6%
- Pensión de invalidez parcial, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo por enfermedad física o mental igual o superior al 50% e inferior al 66,6%.

c) Pensión de Sobrevivencia: Tienen derecho a ella los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido, entendiéndose por tal: el cónyuge inválido o la cónyuge sobreviviente, los hijos, la madre de los hijos de filiación no matrimonial y a falta de éstos, los padres que sean carga familiar del afiliado fallecido.

d) Pensión de Vejez Anticipada: El afiliado puede pensionarse antes de cumplir las edades legales exigidas, si el saldo acumulado en las Cuentas de Capitalización Individual le permite obtener una pensión igual o superior al 150% de la Pensión Mínima de Vejez y equivalente al menos al 70% del promedio de sus remuneraciones imponibles percibidas en los últimos 10 años.

e) Beneficio de la Garantía Estatal: El Estado garantiza Pensiones Mínimas de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia a todos aquellos afiliados a una A.F.P. que cumplan con los requisitos que estipula la ley.

f) **Otros Beneficios Previsionales :** Los trabajadores que se incorporan a una A.F.P. continúan afectos a los Regímenes de Asignaciones Familiares, de Subsidio de Cesantía, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y a las Prestaciones de Salud.

g) **Bono de Reconocimiento:** Los períodos cotizados en el antiguo Régimen Previsional se reconocen para los beneficios del nuevo Sistema de Pensiones a través de la emisión de un documento expresado en dinero, denominado Bono de Reconocimiento.

h) **Cuota Mortuoria:** Existe el derecho a la Cuota Mortuoria hasta por un monto equivalente a 15 U.F. para la persona que, unida o no por vínculo matrimonial o parentesco con el afiliado fallecido, acredite haberse hecho cargo de los gastos del funeral. Si la persona que se hizo cargo de los gastos fuere una persona distinta del cónyuge, hijos o padres del afiliado fallecido, sólo tendrá derecho al beneficio hasta el monto efectivo del gasto, con el límite de 15 UHF, quedando el saldo si existiese, a disposición de él o la cónyuge sobreviviente, y a falta de éstos, de los hijos o los padres del afiliado.

i) **Cotizaciones Voluntarias:** Son las cotizaciones que el trabajador decide efectuar voluntariamente en una AFP o Institución Autorizada, con el fin de incrementar el capital requerido para financiar una pensión de vejez anticipada, aumentar el monto de su pensión, o ser retirado como Excedente de Libre Disposición.

j) **Cuenta de Ahorro Voluntario:** Los afiliados pueden tener en la Administradora en que se encuentran incorporados una Cuenta de Ahorro Voluntario en donde ingresan los depósitos que deseen efectuar. Los afiliados pueden efectuar hasta cuatro retiros con cargo a su Cuenta de Ahorro Voluntario, en cada año calendario.

k) **Cuenta de Ahorro de Indemnización:** Es aquella cuenta que mantiene la Administradora a nombre de cada uno de los trabajadores y donde se registran los aportes de indemnización efectuados por su empleador y el retiro de los mismos por parte del trabajador al termino de la relación laboral. (Ver Informativo Cuenta de Ahorro de Indemnización).

l) Depósitos Convenidos con el Empleador: Son depósitos que se efectúan a nombre de los trabajadores afiliado o no afiliados al sistema de pensiones del D.L. 3500 de 1980, por las sumas de dinero que éste haya convenido con su empleador, con el fin de

incrementar el capital requerido para financiar una pensión de vejez anticipada, aumentar el monto de su pensión, o ser retirado como Excedente de Libre Disposición, (Ver informativo Depósitos Convenidos).

m) Excedente de Libre Disposición: Es el saldo que queda en las Cuentas de Capitalización Individual del afiliado que se pensiona por vejez o por invalidez de acuerdo a un segundo dictamen, y del que el afiliado puede disponer libremente, después de hacer efectiva su pensión de acuerdo a alguna de las modalidades de pensión establecidas por normativa, siempre que cumpla con los requisitos exigidos para ello.

n) **Herencia:** Son los fondos de las Cuentas de Capitalización Individual, Cuenta de Ahorro Voluntario y Cuenta de Ahorro de Indemnización, según corresponda, que quedan al fallecimiento de un afiliado que no cuenta con beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

Financiamiento de las Pensiones:

Las pensiones se financian con los recursos acumulados en las cuentas de capitalización individual para cada uno de los afiliados. El saldo acumulado representa la suma de cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos, realizados durante la vida activa del afiliado; opcionalmente, los traspasos de fondos desde la cuenta de ahorro voluntario a la de capitalización individual, si es que existieren; la rentabilidad ganada por los Fondos debido a las inversiones de la Administradora; el Bono de Reconocimiento, si es que el trabajador tiene derecho a él; el aporte adicional de la AFP en el caso de las pensiones de invalidez y sobrevivencia; y los aportes derivados del sistema de garantía de rentabilidad mínima. Todo lo anterior, deducido el costo de las comisiones pagadas con cargo al Fondo. A su vez, las pensiones se financian con garantía estatal cuando corresponda. El Bono de Reconocimiento, como se explicó con anterioridad, es el instrumento que reconoce las cotizaciones efectuadas al Sistema Antiguo por aquellos afiliados que optaron por cambiarse de Sistema. Este Bono se hace exigible al momento de cumplir la edad legal para pensionarse por vejez o ante la invalidez o fallecimiento del afiliado; no obstante, si un afiliado quisiera pensionarse antes de la edad legal, puede transar el Bono en los mercados secundarios formales, endosarlo a una Compañía de Seguros con el objeto de financiar la prima para una renta vitalicia

inmediata o solicitar a la AFP la valorización del Bono para el cálculo de la pensión. Cabe señalar que estas transacciones no implican que el Estado deba adelantar el pago del Bono.

En tanto, el Aporte Adicional se refiere al aporte que deben efectuar las Compañías de Seguros a las cuentas de aquellos afiliados declarados inválidos o fallecidos que tengan derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Este aporte equivale al monto, expresado en unidades de fomento, que resulte de la diferencia entre los recursos necesarios para financiar las pensiones de referencia y la suma del saldo acumulado en la cuenta del afiliado y el Bono de Reconocimiento, si éste existe, a la fecha que fallezca o quede ejecutoriado el segundo dictamen de invalidez. Cuando la diferencia antes mencionada sea negativa el aporte adicional será igual a cero.

Modalidades de Pensión:

El DL 3.500 establece la existencia de las siguientes modalidades de pensión, cada una con su propia forma de financiamiento y administración, a las que pueden acceder los afiliados:

a) Retiro Programado: Al pensionarse el trabajador mantiene su cuenta de capitalización individual en la Administradora en que se encuentra afiliado, retirando anualidades, las que se obtienen de dividir el saldo acumulado en su cuenta por el capital necesario. Estas anualidades se dividen en cuotas mensuales, se reajustan con el alza del costo de la vida y se recalculan cada doce meses. Bajo esta modalidad es la AFP quien administra los recursos y el afiliado quien asume el riesgo de sobrevida y el riesgo financiero, manteniendo la propiedad de sus fondos.

Con la implementación de la ley de multifondos, los afiliados pensionados por esta modalidad de pensión pueden optar con el saldo correspondiente a sus cotizaciones obligatorias, por alguno de los tres Fondos de menor riesgo relativo (C, D y E). La razón para esta restricción es evitar que los afiliados pensionados tomen altos riesgos en las inversiones efectuadas con sus recursos obligatorios, que puedan afectar irreversiblemente el nivel de sus jubilaciones y las garantías estatales de pensión

mínima comprometidas. No obstante, pueden elegir cualquiera de los cinco Fondos con sus cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y cuenta de ahorro voluntario.

Bajo esta modalidad de pensión el afiliado puede revocar su decisión de modalidad de pensión en cualquier momento y optar por la alternativa de renta vitalicia.

b) Renta Vitalicia: Los afiliados pueden contratar el pago de la pensión con una Compañía de Seguros de Vida de libre elección, la que se compromete a pagarles una renta mensual constante en términos reales de por vida y a pagar pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios. De esta forma, se transfieren los recursos del afiliado a la Compañía de Seguros de Vida, quien asume el riesgo financiero y el riesgo de sobrevida del pensionado y su grupo familiar.

Una vez que el afiliado opta por esta modalidad y suscribe el contrato, la decisión es irrevocable, dado que se pierde la propiedad sobre dichos recursos.

c) Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: Al optar por una renta temporal, el afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida el pago de una renta mensual fija reajustable en UF, a contar de una fecha posterior al momento en que se pensiona. Entre la fecha en que solicita esta modalidad y la fecha en que comienza a percibir la renta vitalicia, el afiliado recibe mensualmente una pensión financiada con fondos que se retienen especialmente para este propósito en la cuenta de capitalización en su AFP. De esta manera, el afiliado mantiene la propiedad y asume el riesgo financiero sólo de la parte de su fondo que permanece en la AFP y por un período acotado de su vida, pero no asume el riesgo de sobrevida, que debe afrontarlo la Compañía de Seguros con que contrató la renta vitalicia diferida, al igual que el riesgo financiero de este período. La renta vitalicia diferida que se contrate no puede ser inferior al 50% del primer pago de la renta temporal, ni tampoco puede ser superior al 100% de dicho pago.

d) **Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado:** A esta modalidad de pensión podrán acceder los afiliados que tengan los ahorros suficientes para obtener una pensión de renta vitalicia inmediata igual o superior que la pensión mínima vigente. Con esta modalidad los afiliados pueden simultáneamente recibir una pensión de renta vitalicia inmediata que les asegure ingresos estables en el tiempo, y una pensión de retiro programado que les permita aprovechar la rentabilidad de los fondos de pensiones por aquella parte que ha sido destinada a esta modalidad administrada por la AFP. Estos fondos eventualmente pueden constituir herencia al fallecimiento, puesto que los ahorros continúan siendo de propiedad del afiliado, a diferencia de una pensión de renta vitalicia, en cuyo caso la propiedad pertenece a una compañía de seguros de vida.

   Con esta modalidad se inyecta mayor flexibilidad a las alternativas que tiene el afiliado para pensionarse, permitiendo planificar mejor y aprovechar las ventajas que tienen ambas modalidades.

   Combinar las modalidades a las cuales antes sólo se podía acceder en forma separada implicará recibir dos pensiones, una de la compañía de seguros y otra pagada por la AFP.

   En esta modalidad se permite al pensionado elegir los Fondo A y B para la parte de sus ahorros que financiarán el retiro programado, cuando hayan optado por una renta vitalicia inmediata constante y el monto de ésta sea igual o superior al 70% de las renta promedio de los últimos 10 años y al menos 150% de la pensión mínima.

Bajo todas estas modalidades, si el trabajador obtiene una pensión superior al 120% de la pensión mínima garantizada por el Estado y superior al 70% del promedio de la remuneración mensual imponible de los últimos diez años, puede disponer del excedente de libre disposición, esto es, de los fondos remanentes en la cuenta de capitalización individual, luego de efectuado el cálculo del monto necesario para la obtención de pensión y descontado del saldo acumulado. Este excedente puede ser retirado por el afiliado, para ser asignado a los fines que estime conveniente.

Pensiones Garantizadas:

En el sistema de administración privada de los Fondos de Pensiones, el Estado otorga algunas garantías relacionadas con su rol asistencial. En particular, si al momento de pensionarse, o estando pensionado, el afiliado no alcanza a cubrir con sus propios recursos la pensión mínima vigente, el Estado se compromete a financiar la parte restante, siempre que:

- En el caso de pensiones de vejez, el afiliado cumpla el requisito legal de acumular al menos 20 años de cotizaciones en algún sistema previsional.
- En el caso de pensiones de invalidez o sobrevivencia, el afiliado debe registrar dos años de cotizaciones como mínimo en cualquiera de los sistemas previsionales durante los últimos cinco años anteriores al momento en que es declarada la invalidez u ocurre el fallecimiento, o estar cotizando al momento del siniestro en caso de que la invalidez o muerte ocurra a consecuencia de un accidente, o completar 10 años de imposiciones efectivas en cualquier sistema previsional.

Debe destacarse que las pensiones mínimas de sobrevivencia corresponden a porcentajes de la pensión mínima de vejez.

Dentro de los compromisos asumidos por el Estado al realizar la reforma previsional, la garantía estatal de pensiones mínimas constituye, en términos de gasto fiscal, el de mayor importancia en el largo plazo.

El objetivo básico de la garantía estatal de pensión mínima es generar una base de ingresos para aquellas personas que, habiendo cotizado una parte significativa de su vida, no alcancen a reunir los recursos necesarios para obtener una pensión equivalente a la mínima y no tengan otras fuentes de ingresos.

En el caso de las pensiones por retiro programado, la garantía estatal se paga una vez que el afiliado haya agotado el saldo de su cuenta de capitalización individual. En el caso de las pensiones por renta vitalicia, la garantía estatal se paga como la diferencia entre la pensión mínima y la pensión recibida por el afiliado. En todos los casos se aplican

descuentos cuando se trata de pensiones por vejez anticipada y cuando el filiado haya retirado excedentes de libre disposición.

En el análisis de ciertos estudios generalmente coinciden en los siguientes aspectos[31]:

- La mayor parte de los beneficiarios de garantía estatal serán afiliadas mujeres.
- El número de beneficiarios de garantía estatal y, por lo tanto, el gasto fiscal por este concepto, depende crucialmente de la tasa de rentabilidad que obtengan los Fondos de Pensiones.

El número de beneficiarios de pensión mínima se relaciona con la evolución de la distribución del ingreso y las características del mercado del trabajo en la economía nacional. En la medida en que una alta proporción de la fuerza laboral reciba ingresos iguales o cercanos al mínimo, y su participación en el mercado del trabajo en ocupaciones dependientes sea intermitente, existirá una importante proporción de beneficiarios de la pensión mínima.

Finalmente, debe señalarse que el Estado garantiza los aportes adicionales necesarios para complementar el saldo requerido para financiar pensiones de invalidez y sobrevivencia, y el pago, entre otros, de las pensiones de rentas vitalicias contratadas por afiliados con Compañías de Seguros de Vida, en caso de quiebra de ésta última. La cobertura de esta garantía oscila entre el 100% de la pensión mínima vigente y el 75% del exceso sobre ésta, hasta un tope de 45 UF mensual por cada pensionado o beneficiario.

F. CRITICAS AL SISTEMA UTILIZADO EN CHILE

a) **<u>Obligatoriedad del sistema:</u>** Si algún afiliado estuviese insatisfecho de la rentabilidad, servicios y costos ofrecidos por alguna A.F.P., puede trasladarse a otra, pero respecto de sus cotizaciones obligatoria no tiene posibilidad de excluirse del sistema, de manera que está totalmente cautivo en la institucionalidad establecida.

[31] Superintendencia de A.F.P., (2002). “El Sistema Chileno de Pensiones”.

b) **Limitaciones para la competencia**: Todas las administradoras ofertan el mismo producto estructurado por el D.L 3.500. Por consiguiente la aparente competencia se traduce casi exclusivamente a los resultados de la rentabilidad de las inversiones y a los niveles de las comisiones. Tales variables han demostrado en la práctica diferencias poco significativas entre ellas.

c) **Responsabilidad de Administración de los Fondos Previsionales**: La actual legislación no contempla un grado práctico de responsabilidad en cuanto al manejo de las inversiones. Cada A.F.P. puede obtener una rentabilidad menor que la tasa actuarial, sin tener que responder pecuniariamente ante los afilados por ese resultado. El mecanismo de resguardo que incorporó el D.L. 3.500, referido a la rentabilidad real mínima garantizada, no pasa de ser una ficción, pues en la practica resulta inoperante a consecuencia del llamado “Efecto Manada”, conducta que siguen las A.F.P.`s con la finalidad de neutralizar cualquier riesgo que signifique costo.

d) **Cotización real Sistema de A.F.P.:** Los bajos montos de los saldos individuales de una gran parte de la población afiliada al sistema de A.F.P., grafica que al mantenerse esta tendencia impositiva, probablemente afectará mas fuertemente a la población de edades joven y mediana, cuando cumplan el derecho a pensionarse por vejez. Los reducidos saldos son, básicamente, consecuencia de los bajos ingresos percibidos, diversas formas de remuneración o renta declarada y discontinuidades impositivas. Este problema, constituye una de las preocupantes debilidades del sistema de capitalización individual.

e) **Medidas Pendientes:** Exciten una serie de reformas y mejoras que están pendiente, las cuales necesita el sistema para seguir operando, entre ellas:

- Perfeccionamiento de incentivos tributarios a la cotización de trabajadores independientes.
- Mejoramiento de los mecanismos de pago de cotizaciones.
- Establecimiento de un beneficio de pensión garantizada a partir de los 10 años de cotizaciones.

IV. EVOLUCIÓN HISTORICA DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDAL (1981 hasta 2004).

Desde la puesta en vigencia del nuevo sistema Chileno de Pensiones, de vejez, invalidez y sobrevivencia, este a sufrido variadas modificación como parte de su perfeccionamiento, señalaremos los principales cambios que afectan directamente a los afiliados al sistema de capitalización individual. A demás graficaremos como ha evolucionado cada uno de los factores de este sistema, desde el año 1981 hasta llegar al tiempo presente.

- Año **1980**, fue publicada en el Diario Oficial el 13 de noviembre, el Decreto Ley Nº 3.500.
- Año **1983**, a partir del 12 de enero, todos los trabajadores que inicien labores por primera vez deben incorporarse a una administradoras de fondos de pensión, también se pueden incorporar aquellos trabajadores que tengan imposiciones a esa fecha en alguna caja previsional o bien sean trabajadores independiente.
- Año **1985,** La reforma legal que autorizó a los Fondos de Pensiones a invertir en acciones de sociedades anónimas, dejó explícito que las Administradoras debían ejercer íntegramente los derechos que a los Fondos de Pensiones les corresponde como accionistas de las distintas empresas. En la práctica, sin embargo, sólo se les ha permitido ejercer las siguientes facultades: participación en juntas de accionistas; pronunciamiento respecto de materias que allí se analizan; elección de directores y el derecho a percibir dividendos. Pero, a los Fondos de Pensiones no se les ha reconocido el derecho a recuperar el crédito que se origina por los dividendos percibidos. De lo expuesto, es evidente la situación de desventaja en la que se encuentran los trabajadores que tienen sus recursos en los Fondos de Pensiones respecto a cualquier otro accionista de una sociedad anónima.
- Año **1987**, en agosto, se crea la cuenta de ahorro voluntario, también llamada cuenta dos, como complemento de la cuenta de capitalización individual, con el objeto de complementar el ahorro obligatorio.

  Los afiliados independientes pueden facultar 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. Además los afiliados, dependientes e independientes, que se pensionen pueden traspasar la totalidad o parte de los fondos a la cuenta de capitalización individual, con el objeto de incrementar el monto de su pensión.

En relación al régimen tributario, los retiros que se efectúen de la cuenta de ahorro voluntario, con excepción de aquellos que se destinen a incrementar el saldo de la cuenta de capitalización individual, estarán afectos a impuesto a la renta; sin embargo, hasta **1993** el cálculo de este impuesto se basaba en el saldo mantenido (impuesto a la riqueza) y no en las ganancias obtenidas (impuesto a la renta), en la mayoría de los casos este impuesto no se hacía efectivo, ya que el saldo mantenido en la cuenta de ahorro debía ser muy alto para verse gravado. Este régimen tributario fue sustituido por la modificación introducida al DL 3.500 mediante la Ley Nº 19.247, donde se determina que a partir del 1 de enero de **1994**, se sustituye el régimen tributario de las cuentas de ahorro voluntario, reemplazándose el sistema especial sobre la base de un impuesto único, por el régimen general contemplado en la Ley de la Renta.

- Año **1990,** en noviembre a través de la Ley Nº 19.010. se crean las cuentas de ahorro de indemnización (CAI). El objetivo de de la creación de esta cuenta fue doble, por una parte, proveer un mecanismo de indemnización sustitutivo del tradicional para los trabajadores dependientes y, por otra, suministrar a los trabajadores de casa particular un beneficio de indemnización en el caso de interrupción de la relación laboral.

  El saldo acumulado en esta cuenta estará constituido por el aporte mensual, realizado por el empleador de su cargo, de un 4.11% de la remuneración del trabajador (con un tope de 90 unidades de fomento) y por la rentabilidad que estos aportes logren alcanzar. Todos los trabajadores afectos a esta ley pueden acogerse a sus beneficios con independencia de si su afiliación previsional corresponde al sistema administrado por el sector privado (AFP) o al antiguo régimen público (INP), aunque en ambos casos el aporte se debe enterar en una AFP, la que se encarga de realizar las labores de cobranza de los aportes y la administración de los fondos. La Cuenta de Ahorro de Indemnización es personal, totalmente independiente de la

Cuenta de Capitalización Individual y de la Cuenta de Ahorro Voluntario, y única, es decir, que aún en caso de que el trabajador tenga más de un empleador y que cada empleador efectúe el aporte que le corresponda, sólo existirá una cuenta por trabajador. El trabajador puede retirar los fondos acumulados en la Cuenta de Ahorro de Indemnización, incluida su rentabilidad, cuando acredite el término de la relación laboral, no importando el motivo que hubiere causado este evento. Si el trabajador estuviera en la situación de prestar servicios a más de un empleador, únicamente está habilitado para retirar los fondos acumulados con el empleador con quien se puso fin a la relación laboral. El retiro de los aportes, al igual que la indemnización legal, no está afecto a impuestos.

- Año **1994,** La Ley 19.301 de 1994 que introdujo modificaciones al D.L. 3.500 estableció para las AFP la obligación de mantener invertido el Encaje en cuotas del Fondo de Pensiones. De esta forma se extendió el problema de doble tributación al patrimonio de las Administradoras de Fondos de Pensiones. En este caso, las AFP son sujetos tributarios afectos al Impuesto de Primera Categoría y se encuentran impedidas de utilizar el crédito tributario en la parte correspondiente a la inversión del Encaje.

- Año **1997,** el 31 de octubre, a través de la superintendencia de AFP con la publicación de la circular Nº 998, reguló las formalidades para la suscripción y control de la Orden de traspaso (O.T.; documento que firma el afiliado para cambiarse de AFP). Hasta esta fecha el cliente podía firmar esta orden de traspaso y se originaba el traspaso de su capital, pero lo que introdujo esta circular fue la exigencia de la cartola cuatrimestral de traspaso. Señalando lo siguiente; “Con el objeto de respaldar la identificación del trabajador y su vigencia en la AFP antigua en el Proceso de Suscripción de las órdenes de traspaso, el representante de la nueva Administradora deberá desarrollar en forma adicional a las operaciones definidas en el número 12 anterior, las siguientes:

  - Exigir al afiliado y adjuntar a la copia Administradora antigua de la orden de traspaso, sendas fotocopias de la cédula nacional de identidad y de la última cartola cuatrimestral resumida o detallada de la Administradora donde registra

afiliación vigente. Sobre la fotocopia de la cédula de identidad deberá escribirse la leyenda "uso exclusivo de A.F.P.", en forma tal que la cruce verticalmente o al menos uno de sus ángulos, sin obstaculizar la visión del número, nombre y la firma de la cédula. Si el trabajador no hubiera recibido su cartola, podrá solicitarla a la respectiva AFP, ciñéndose para ello al procedimiento establecido en la Circular que regula esta materia. Con todo, las Administradoras deberán tener presente que la información previsional de sus afiliados es reservada, por lo que la entrega de las cartolas debe resguardar ese concepto.

- Deberá entrevistarse con el empleador y verificar que la información registrada en el campo AFP Antigua de la orden de traspaso sea coincidente con la Administradora donde éste realiza el pago de las cotizaciones previsionales del afiliado"[32].

- Año **1999,** en septiembre, se promulgó la Ley N° 19.631 (conocida como Ley Seguel-Bustos) la cual introdujo cambios a las formalidades requeridas para validar la comunicación del despido de un trabajador. En efecto, el artículo único de esta ley introdujo cambios al Código del Trabajo estableciendo que junto con la comunicación del despido al trabajador, debe informársele acerca del cumplimiento por parte del empleador de la obligación de enterar las cotizaciones previsionales descontadas del sueldo del trabajador. Si el empleador no hubiere cumplido con dicha obligación se entenderá por no válido el despido. Si bien esta ley no apunta a resolver directamente un tema de cobertura, no es menos cierto que, al impedir el despido de trabajadores que no tengan sus cuentas previsionales al día, obliga al empleador a regularizar la situación de todo aquel trabajador que pretenda despedir, lo que obviamente se traduce en una mayor cobertura previsional.
- Año **1999,** jueves 28 de octubre fue promulgada y publicada en el diario oficial, la ley que autoriza a las AFP a la creación de un segundo fondo de Inversión Fondo tipo 2.

  Junto a la creación del segundo fondo, se extiende de 12 a 36 meses el periodo de cálculo de la rentabilidad mínima y se autoriza a la administradoras de fondos de

[32] Circular Nº 998, superintendencia AFP.

pensiones que subcontraten la administración de carteras con entidades especializadas.

Este cambio en la legislación obedece a la necesidad de dar mayor estabilidad a las pensiones de los afiliados que se jubilan bajo la modalidad de retiro programado y renta temporal. Esta opción también es para aquellos afiliados que le resten 10 años o menos para pensionarse por la edad legal, cuyos fondos puedan verse afectados por algún período de baja rentabilidad faltando poco tiempo para pensionarse (hombres con 55 años o más y mujeres de 50 años o más). Los afiliados pensionados y aquellos que estén cerca de la edad de pensionarse, en una gran proporción, prefieren fondos con menos riesgos. Por su parte, en el caso de afiliados jóvenes, estos tienen por delante un largo período de años de ahorro, lo que les permite un eje de tiempo suficiente para que sus fondos se recuperen de momentos de baja rentabilidad. Considerando que los instrumentos que presentan mayor fluctuación en la rentabilidad son los títulos de renta variable (ej. acciones) y, en menor medida los títulos de renta fija de largo plazo, el Segundo Fondo o “Fondo Tipo 2” sólo podrá invertir los recursos previsionales en títulos de renta fija (nacional y extranjera) con un plazo promedio máximo para la cartera que será fijado por el Banco Central de Chile dentro de un rango establecido por Ley que oscila entre 2,5 a 4 años.

- Año **2002**, el 28 de febrero se publico la Ley Nº 19.795, llamada Ley de Multifondos, dispone que a partir del mes de agosto de dicho año, se amplió a cinco el número de Fondos de Pensiones por cada Administradora, diferenciados por la proporción de su portafolio invertida en títulos de renta variable, donde a mayor renta variable mayor es el riesgo y mayor el retorno esperado. A su vez, se espera que la existencia de fondos múltiples tenga una serie de efectos positivos, tanto para el Sistema de Pensiones en particular, como para el mercado de capitales en general. Entre ellos se pueden mencionar los siguientes:

  - Incentivos a buscar información: Se genera un mayor incentivo para que los afiliados se informen acerca del desempeño de sus Fondos de Pensiones, imponiendo una mayor disciplina al administrador de éstos.-

- Mejoramiento del servicio que entregan las AFP: El mayor número de Fondos disponibles personaliza el servicio que las Administradoras entregan a sus afiliados.
- Participación de los afiliados: La posibilidad de elección de cartera permite que los afiliados se sientan más partícipes en la administración de sus Fondos.
- Mejor asignación de recursos: La mayor especialización de las inversiones genera un aumento en la eficiencia de la asignación de los recursos en la economía.

Además, Mediante esta Ley de Multifondos se incorporó una ampliación en los límites de inversión de los Fondos de Pensiones en el exterior y la posibilidad de invertir en nuevos instrumentos financieros de emisores extranjeros y realizar operaciones o suscribir contratos en el exterior.

- Límite global; La mencionada ley amplió el límite global para la inversión de los Fondos de Pensiones en el exterior, estableciendo para estos efectos un rango que fluctúa entre un 20% y un 30% del valor de todos los tipos de Fondos de una AFP, dentro del cual el Banco Central de Chile determinará el límite definitivo. Se estableció un período transitorio después del cual el límite de inversión en el exterior podría alcanzar el 30% en el mes de marzo de 2004. En el caso de los instrumentos de renta variable extranjera se eliminó el sublímite existente.
- Límites por emisor; Por otra parte, se perfeccionan los límites por emisor para instrumentos de renta fija extranjeros, al incorporar un factor de riesgo para diferenciar entre emisores de mayor y menor riesgo, tal como se realiza actualmente en el caso de instrumentos nacionales. Asimismo, en concordancia con el aumento del límite global, se aumentan los límites por emisor en el caso de los emisores de mejor clasificación de riesgo.
- Nuevos instrumentos de inversión; Se incorporan como alternativas de inversión en el exterior nuevos instrumentos, operaciones y contratos. De esta forma, se aumentan los instrumentos disponibles para la inversión de los Fondos, con el objeto de permitir que las inversiones se ajusten a la evolución dinámica de los mercados financieros internacionales.

- Límite a la exposición cambiaria; La modificación legal establece límites a la exposición cambiaria por tipo de Fondo, considerando que las pensiones se pagan en moneda nacional. Con anterioridad los límites de inversión en el extranjero debían cumplir el doble objetivo de limitar la exposición a emisores soberanos y riesgos cambiarios. Este segundo objetivo no se cumplía toda vez que, por ejemplo, la inversión de una AFP en un título de emisor extranjero denominado en UHF**.** era "inversión en el extranjero", mientras que un depósito en dólares en un banco local era considerado "inversión nacional". Los nuevos límites establecidos son consistentes con las necesidades de diversificación de los Fondos.
- Comisiones pagadas a fondos mutuos y de inversión extranjeros; Se establecen comisiones máximas a pagar por los Fondos de Pensiones en las inversiones que realicen en cuotas de fondos mutuos y de inversión extranjeros, debiendo las AFP pagar el exceso sobre éstas. Estas comisiones son establecidas por los Superintendentes de AFP, Bancos e Instituciones Financieras y Valores y Seguros y tienen por objeto limitar, para los Fondos de Pensiones, los costos destinados al pago por administración de portafolios por parte de terceros y evitar sesgos que favorezcan la inversión indirecta al ser pagada por el Fondo.

- Año **2002,** debido a los adelantos tecnológicos ha hecho posible que la Superintendencia de AFP autorice el pago de las cotizaciones y aportes de indemnización vía Internet. El efecto esperado de este nuevo medio para la recaudación de cotizaciones es una disminución de los costos de transacción en que incurren las empresas y los trabajadores independientes para cumplir con el pago de las cotizaciones previsionales.

Como una medida de resguardo a la eficiencia y seguridad del servicio de recaudación electrónica por Internet, éste sólo puede ser realizado por empresas administradoras de sitios web que cumplan con los requisitos técnicos definidos por la Superintendencia.

Por otra parte, con el objetivo de permitir que las Administradoras de Fondos de Pensiones extiendan su cobertura de atención de público y hagan más eficiente la entrega de servicios a los afiliados y empleadores, se regulan los estándares de calidad y seguridad de un conjunto de servicios que éstas deben prestar a través de un sitio web. Además, se deja libertad a las AFP para prestar otros servicios que voluntariamente decidan incorporar al sitio web. Los servicios que obligatoriamente deben ser prestados a través del sitio web son: el traspaso de una AFP a otra, la suscripción del formulario Cambio de Fondo de Pensiones, la suscripción del formulario Selección de Alternativas de Ahorro Previsional Voluntario y la emisión y la entrega de la cartola cuatrimestral resumida y detallada. Además, se autoriza a las Administradoras a ofrecer a sus afiliados a través del sitio web retiros de ahorro voluntario, de cotizaciones voluntarias y de depósitos convenidos, entre otros servicios. En todas las operaciones que involucren transferencia de fondos, los usuarios deberán contar con mecanismos de seguridad consistentes en una clave de seguridad o una firma electrónica, simple o avanzada. Estos mecanismos les permitirán a los usuarios acreditar su identidad al momento de efectuar las transacciones.

- Año **2000**, a partir del mes de marzo, cerca de 270.000 afiliados a las AFP, tuvieron la opción de optar por un fondo de renta fija Fondo tipo 2.

- Año **2002**, a contar del 11 de Marzo entro en vigencia la ley Nº 19.768 la cual reformo el mecanismo de ahorro previsional voluntario ampliando el numero de instituciones que pueden administrarlo, tales como bancos, fondos mutuos, compañías de seguro, administradoras de valores y seguros para la vivienda y otras que autorice la superintendencia de valores y seguros. Además. Se le otorga mayor liquidez a los recursos y se aumenta el beneficio tributario, junto con establecer una modalidad de acceso a los independientes al beneficio.

- Año **2002**, Chile suscribió una serie de convenios bilaterales de pensiones con otros Estados que, en términos generales, permiten a los afiliados al Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones que registren cotizaciones tanto en Chile como en el otro Estado contratante, obtener pensiones paralelas en ambos países, utilizando la totalización de períodos de seguro cuando ello sea necesario para completar un mínimo de años cotizados o, en el caso de Chile, para acceder a la garantía estatal de pensión mínima. Para los afiliados al Sistema de Pensiones existen en aplicación convenios de seguridad social con los siguientes Estados: Alemania, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Suecia, Suiza y Uruguay. Sin embargo, estos convenios no han contemplado la posibilidad de traspasar los recursos acumulados para pensión desde un Estado al otro, principalmente porque en su mayoría se han suscrito con países que tienen sistemas de pensiones de reparto.

- Año **2004,** el 19 de agosto, comenzó a regir la nueva ley N° 19.934 que establece 12 importantes reformas al sistema privado de pensiones, tras 10 años de tramitación en el Congreso. En esa fecha entraron en vigencia la mayoría de los cambios introducidos por esta ley, pero es importante señalar que algunas de estas normas regirán en forma gradual. Es el caso de los requisitos para pensionarse anticipadamente y la nueva forma para determinar la renta imponible promedio. Por otra parte, desde el 21 de febrero, fecha de publicación de esta ley, está vigente la disposición que reconoce como beneficiarios de pensiones mínimas a los trabajadores que hayan cotizado al menos 16 meses, habiendo transcurrido menos de dos años desde su ingreso a la vida laboral y que se invaliden o fallezcan.

A. DOCE CAMBIOS MÁS IMPORTANTES DE LA LEY N° 19.934

1. Crea Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP).
2. Fija en 2,5% la comisión o retribución de referencia máxima por intermediación.
3. Listado público de Afiliados Pensionables.
4. Crea nueva modalidad de pensión: Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado.
5. Modifica modalidad de Renta Vitalicia Inmediata, incorporando opción variable.
6. Aumenta cobertura a afiliados cesantes.
7. Pensión mínima garantizada por el Estado que favorece a afiliados jóvenes siniestrados.
8. Aumenta gradualmente requisitos para pensión anticipada.
9. Aumenta uno de los requisitos para retirar excedentes de libre disposición.
10. Nuevo cálculo para determinar la renta imponible promedio.
11. Tablas de mortalidad y expectativas de vida serán determinadas en conjunto por SAFP y SVS.
12. Cambios en la determinación de la Tasa de Interés de Actualización.

B. OBSERVACIONES DE ORDEN GENERAL

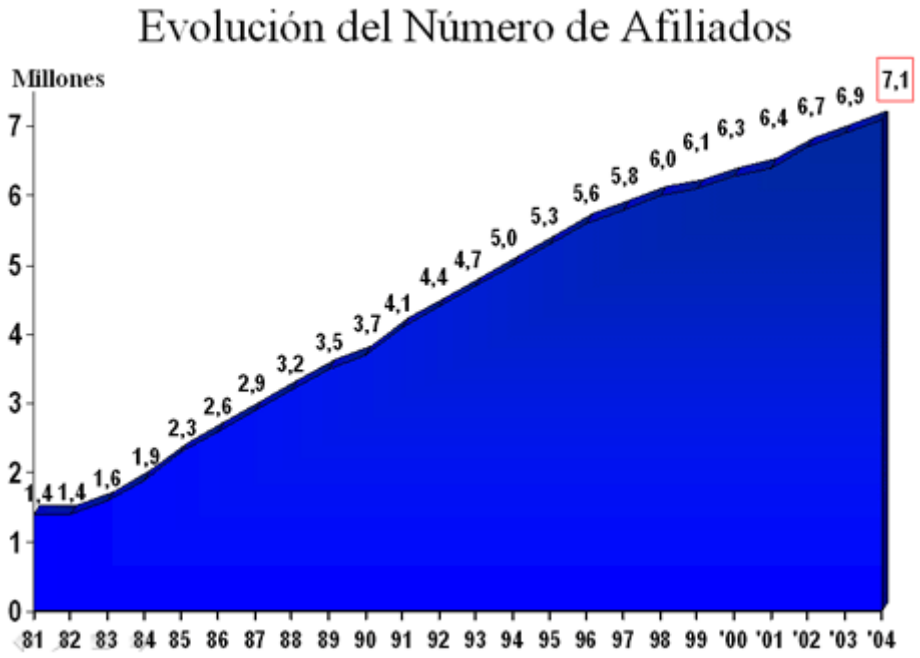
Como se ha descrito a través de este capitulo, que “a lo largo de la vigencia del sistema de A.F.P., algunos principios generales que lo sustentaron han sido modificados o han evolucionado en sus ideas originales, lo que refuerza la necesidad que se produzcan nuevas reflexiones de alto nivel, con el objetivo de examinar con profundidad algunos aspectos de interés para toda la comunidad, en especial para el sector laboral:

a) Compatibilidad entre estructura financiera-actuarial del sistema y las tendencias del sistema económico-laboral.

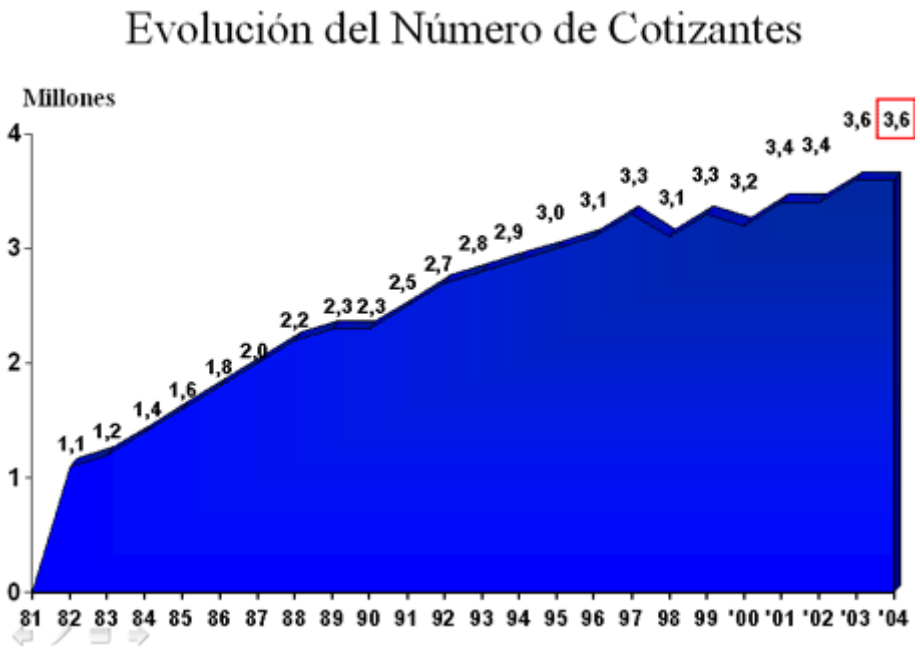
b) Papel de competitividad del mercado. Números de instituciones administradoras y estrategia operacional de economía a escala.

c) Intranquilidad ante el futuro. Frente a los problemas que comienzan a revelarse en el sistema de A.F.P., han surgido diversas iniciativas de corrección de parte de autoridades y representantes de sectores políticos y de trabajadores. Cabe la pregunta: ¿Por que, si solo han transcurrido dos décadas de vigencia del sistema, ya existe intranquilidad en la comunidad por el futuro sustentable de él?

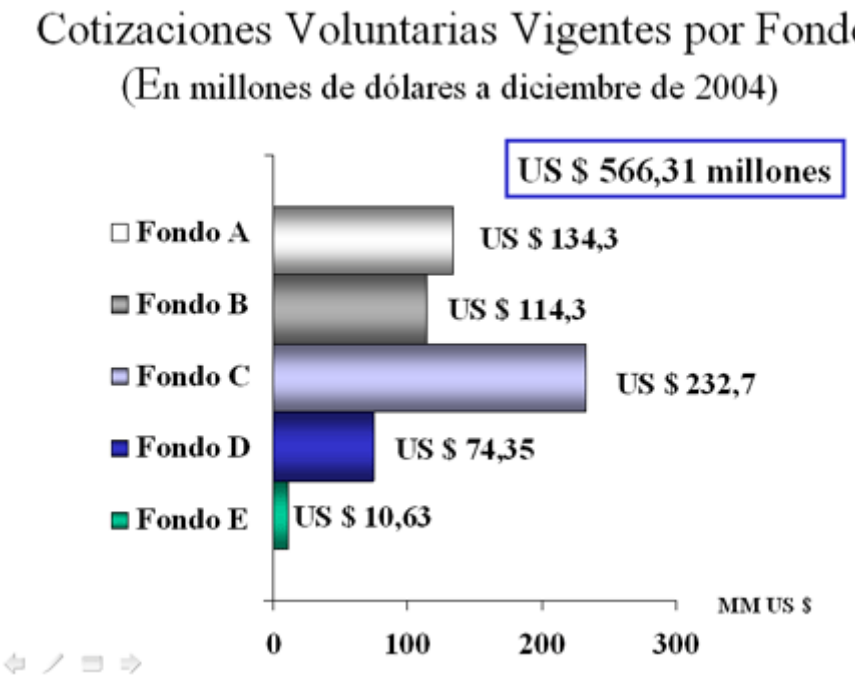
C. EVOLUCIONES ESTADISTICAS A CONSIDERAR



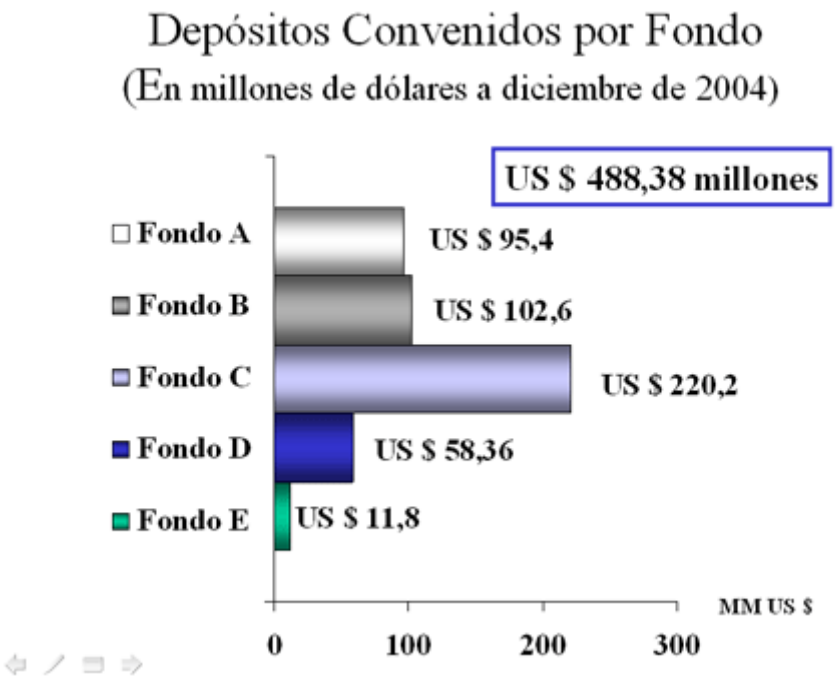
Fuente: Asociación Gremial de AFP.



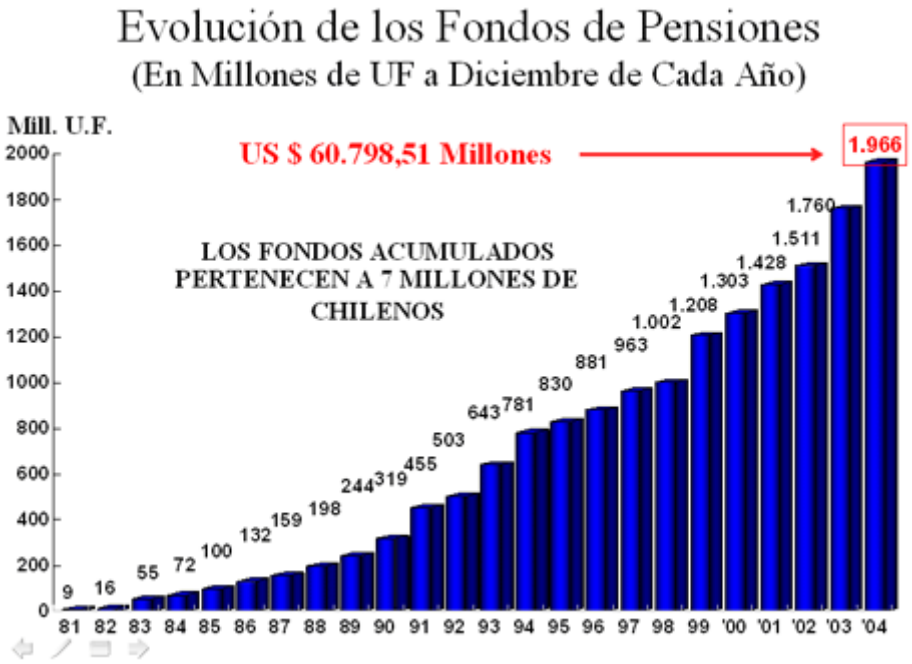
Fuente: Asociación Gremial de AFP.



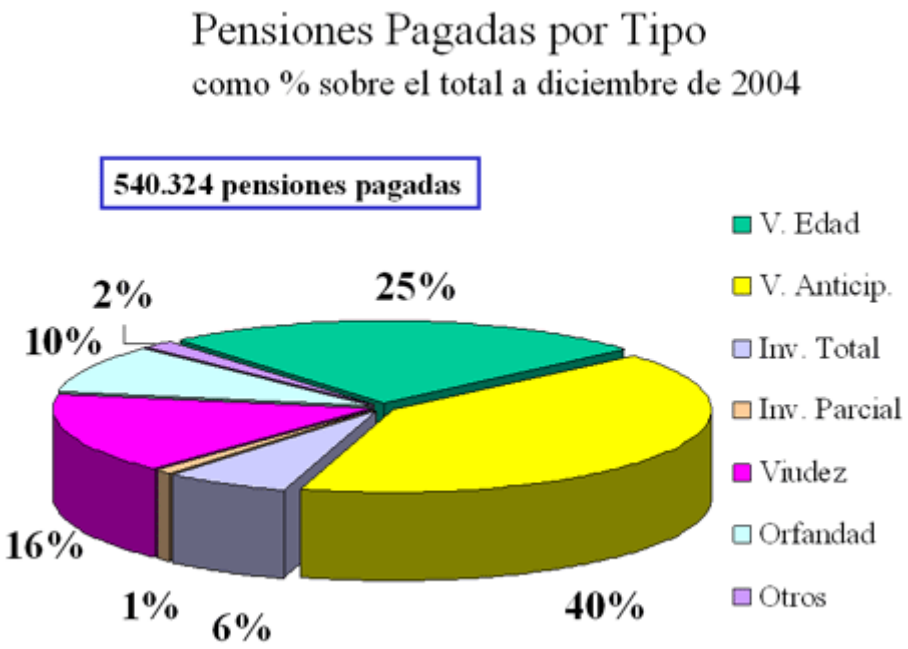
Fuente: Asociación Gremial de AFP.



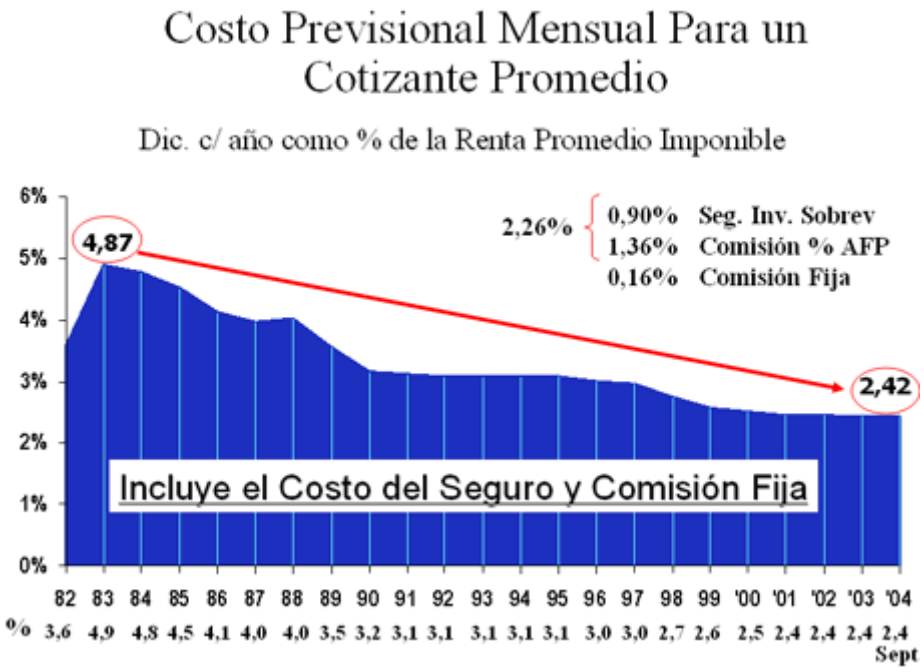
Fuente: Asociación Gremial de AFP.



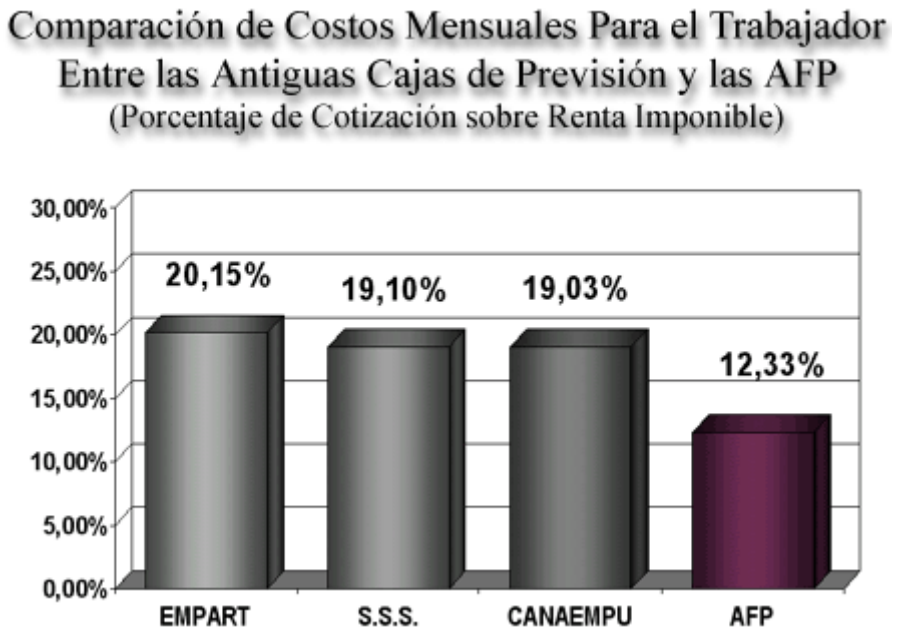
Fuente: Asociación Gremial de AFP.



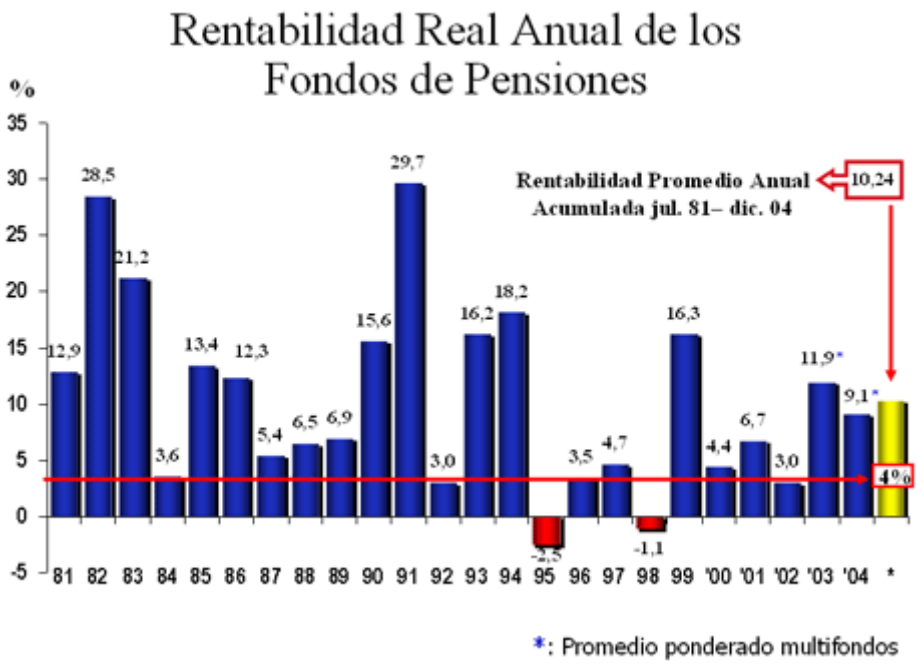
Fuente: Asociación Gremial de AFP.



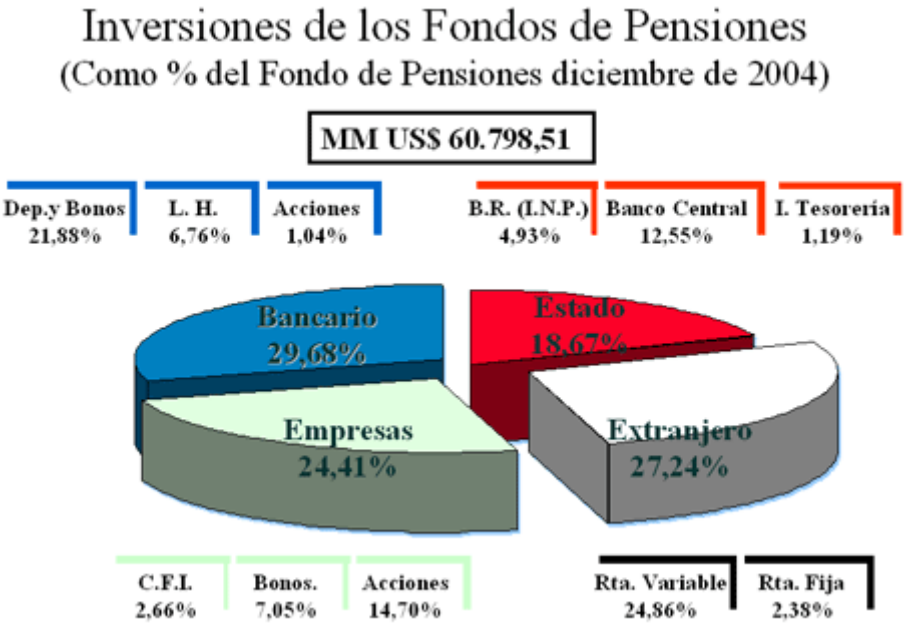
Fuente: Asociación Gremial de AFP.



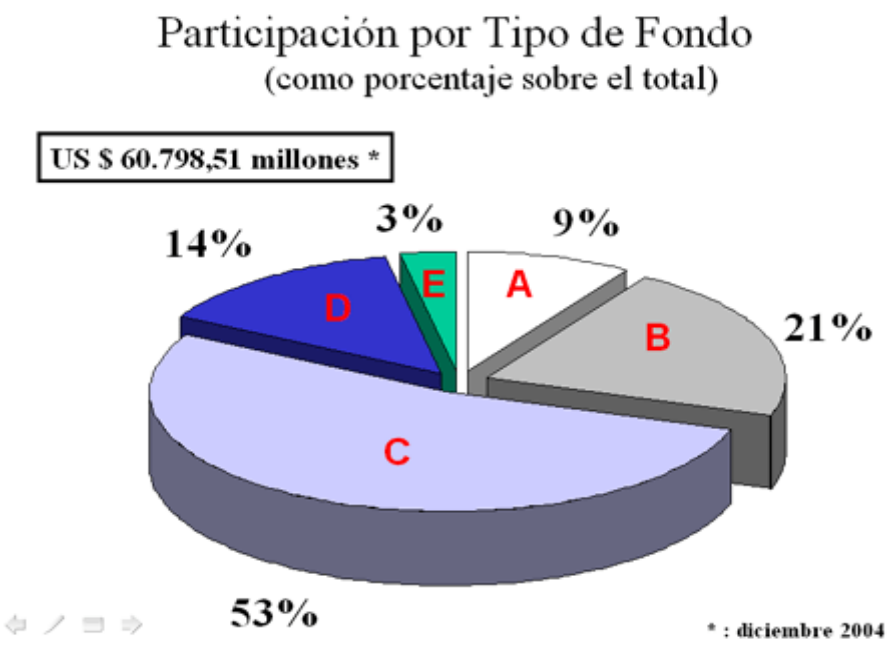
Fuente: Asociación Gremial de AFP.



Fuente: Asociación Gremial de AFP.



Fuente: Asociación Gremial de AFP.



Fuente: Asociación Gremial de AFP.

D. EVOLUCION DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

En el año 1981, cuando se crearon las AFP, eran 12 Administradora, pasó el tiempo comenzaron a crearse cada vez más llegando al año 1994 a haber 19 AFP`s en el mercado; luego muchas de ellas se fueron fusionado o bien se liquidaron, quedando en la actualidad 6 AFP.

■ Periodo en el cual las Administradoras se mantuvieron activa.

1. Fusión año 2001 AFP Aporta y Magíster.
2. Fusión año 1996 Armoniza y Valora
3. Fusión año 1995 Banguardia y Santa Maria.
4. Fusión año 1998 Summa y Bansander.
5. Fusión año 1995 Concordia y Planvital.
6. Fusión año 1995 El Libertador y Próvida.

7. Fusión año 1998 Fomenta y Aporta.
8. Fusión año 1996 Futuro y Magíster.
9. Fusión año 1993 Invierta y Planvital.
10. Fusión año 2004 Magíster y Plan vital.
11. Fusión año 1995 Previpan y Valora.
12. Fusión año 1998 Protección y Próvida.
13. Fusión año 1995 Qualitas y Valora.
14. Fusión año 1998 Qualitas y Magíster.
15. Fusión año 1008 Unión y Próvida.

Fuente: Superintendencia de AFP.

A.F.P	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
APORTA FOMENTA																					1			
ARMONIZA																2								
ALAMEDA																								
BANGUARDIA															3									
BANSANDER																		4						
CONCORDIA																5								
CUPRUM																								
EL LIBERTADOR															6									
FOMENTA																		7						
FUTURO																8								
GENERA																								
HABITAT																								
INVIERTA													9											
LABORAL																								
MAGISTER																								10
PLANVITAL																								
PREVIPAN															11									
PROTECCION																			12					
PROVIDA																								
QUALITAS															13									
QUALITAS																		14						
SAN CRISTOBAL																								
SANTA MARIA																								
SUMMA																								
SUMMA BANSANDER																								
UNION																		15						

PROBLEMA

En 1981 las Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.) comenzaron a funcionar, implementando un nuevo sistema de pensiones en Chile, basado en la capitalización individual y la administración privada. Dado el tiempo transcurrido se hace necesario reflexionar sobre su evolución histórica, debiendo investigar y analizar los problemas que se han presentado y las posiciones de los distintos sectores involucrados. Así determinar los problemas que se puedan generar en un futuro y llegar a un consenso de opiniones. Para lograr una entrega de mejores pensiones, teniendo mayor eficiencia y equidad en el sistema.

Este sistema se encuentra en su proceso de maduración, ya que se estima que los sistemas previsionales requieren de al menos 40 años para estar plenamente maduros, esto se puede observar en el desarrollo laboral de un trabajador que ha cotizado toda su vida en el nuevo sistema implementado, con un periodo normal de jubilación, que es aproximadamente 40 años de trabajo.

En los 23 años de su historia, el sistema de pensiones en Chile, ha tenido modificaciones importantes en su infraestructura, existiendo propuestas de reforma para perfeccionarlo cada vez más.

Estas reformas afectan a Empresas, AFP, Gobierno y principalmente a los afiliados. Por ello es preciso analizarlas para establecer el efecto real que se genera en la ciudadanía, considerando el derecho que tiene todo individuo a un sistema previsional digno, a través de las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia.

Por ello se hace indispensable conocer la opinión del sector más involucrado como lo son los cotizantes al sistema de capitalización individual, ya que ellos están viviendo el proceso de maduración del sistema de pensiones, por lo que tienen el derecho de conocerlo y participar en sus modificaciones con el objeto de satisfacer sus necesidades como usuario del sistema.

OBJETIVO GENERAL

Describir la evolución histórica del sistema de pensiones en Chile basado en la capitalización individual, en función del efecto que se produce en los afiliados de la V Región.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir la situación actual del sistema de pensiones en Chile y la legislación que lo regula.

- Identificar las razones que provocaron el cambio del sistema de "Reparto" al sistema de capitalización individual.

- Describir las ventajas y desventajas del sistema de pensiones utilizado actualmente en Chile considerando sus recientes modificaciones, para establecer el efecto que se origina en los afiliados de la V Región.

- Conocer la opinión de los afiliados de la V Región respecto al sistema de pensiones utilizado actualmente en Chile.

- Analizar el grado de conocimiento y satisfacción que tiene el afiliado del sistema de pensiones de la V Región, utilizado actualmente en Chile (Sistema de Capitalización Individual), a través de sus opiniones.

METODOLOGIA

En el contexto de la investigación, el estudio está centrado en los cotizantes de las Administradoras de Fondos de pensiones. Se fundamenta esta decisión en el hecho que interesa rescatar información sobre las personas afiliadas al actual sistema previsional utilizado en Chile, y proceder a su análisis. Desde la perspectiva de las modificaciones y mejoras que se han implementado al sistema.

Método de la investigación:

Se realizarán **encuestas,** a los cotizantes de la V Región, del sistema de pensiones actualmente utilizado en Chile, Capitalización Individual. Con el objeto de conocer y analizar el grado de conocimiento y satisfacción que tiene el afiliado.

Contexto Ambiental:

Dentro de los factores que tienen impacto en al evolución del sistema de pensiones chileno, su ambiente legal es el DL 3500 del año 1981, normas en la cuales se debe desarrollar este sistema de pensiones, señalando los derechos y obligaciones de los principales actores; cotizantes, Administradoras de Fondos de Pensiones, empleador y Estado a través de la superintendencia de AFP.

Diseño de la investigación:

El diseño de la investigación es de carácter "**no experimental**", ya que se trata de un estudio descriptivo del estado del arte de los sistemas de pensiones existentes en Chile.

Muestra:

El universo o población de este estudio se determinó en base a información obtenida por estudios estadísticos realizados por la Superintendencia de A.F.P.

Informe Estadístico Trimestral de Afiliados y Cotizantes

COTIZANTES POR A.F.P. y REGION (1)
(Al año 2002)

A.F.P.	REGION							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
CUPRUM	9.859	26.550	8.709	8.574	27.512	13.575	10.184	28.870
HABITAT	22.413	20.599	8.577	18.791	60.072	20.920	20.555	73.591
MAGISTER	1.491	2.410	722	2.309	5.507	2.088	3.421	7.775
PLANVITAL	540	1.488	688	2.804	7.515	10.891	7.930	11.864
PROVIDA	17.863	27.828	21.350	42.785	96.552	67.903	65.905	111.860
SANTA MARIA	11.185	8.426	3.214	8.265	47.686	16.958	28.476	38.443
SUMMA BANSANDER	8.156	7.538	3.820	5.140	30.722	11.001	6.629	28.546
TOTAL	71.507	94.839	47.080	88.668	**275.566**	143.336	143.100	300.949

A.F.P.	REGION					TOTAL
	IX	X	XI	XII	R.Metrop.	
CUPRUM	11.319	14.692	1.624	3.413	121.135	286.579
HABITAT	20.653	42.341	2.557	10.450	352.884	674.421
MAGISTER	4.502	6.455	345	1.235	20.096	58.357
PLANVITAL	2.854	6.073	225	1.292	28.137	82.350
PROVIDA	48.784	66.265	7.516	11.192	520.616	1.106.419
SANTA MARIA	13.686	19.705	2.918	3.277	167.073	369.362
SUMMA BANSANDER	6.246	10.456	1.382	4.135	128.268	252.124
TOTAL	108.044	165.987	16.567	34.994	1.338.209	2.829.612

Fuente: Superintendencia de A.F.P.
(1) Corresponde al número de afiliados que cotizaron en Marzo de 2002.

Esta población o universo es finito ya que será el total de cotizantes del sistema de capitalización individual, de la V Región, que ascienden a **275.566 personas**. Para hacer un análisis se debe determinar una muestra representativa de la población, luego describirla y someterla a estudios.

La determinación de la muestra se hará por el método estadístico llamado "Distribución Muestral". De tipo aleatorio simple, donde todo elemento de la muestra cuenta con igual probabilidad de ser seleccionado.

Determinación de la muestra según método estadístico "Distribución Muestral".

$$E.M.E. = Z_{1-\frac{\partial}{2}} \frac{\sqrt{\rho(1-\rho)}}{\eta} \bullet \frac{\sqrt{N-\eta}}{N-1}$$

Se debe despejar "η", ya que es el tamaño de la muestra.

$$0{,}07 = 1{,}81 \left(\frac{\sqrt{0{,}5(1-0{,}5)}}{\eta} \bullet \frac{\sqrt{275.566-\eta}}{275.566-1}\right)$$

$$0{,}07 = 1{,}81 \left(\frac{\sqrt{0{,}25}}{\eta} \bullet \frac{\sqrt{275.566-\eta}}{275.565}\right)$$

$$0{,}07 = 1{,}81 \bullet \frac{\sqrt{68.891{,}5-0{,}25\eta}}{275.565\eta} \qquad I\ (\ )^2$$

$$0{,}0049 = 3{,}2761 \bullet \frac{68.891{,}5-0{,}25\eta}{275.565\eta}$$

$$0{,}0049 = \frac{225.695{,}4432-0{,}819025\eta}{275.565\eta}$$

$$1.350{,}2685\eta = 225.695{,}4432-0{,}819025\eta$$

$$1.351{,}087525\eta = 225.695{,}4432$$

$$\eta = 167{,}047$$

$$\eta \cong \textbf{167 personas.}$$

Donde:

E.M.E. = Error Máximo de Estimación, 7%.

N = Tamaño de la población 275.565 personas.

ρ = proporción estimada, ½ máxima estimación ya que no es conocido.

$Z_{1-\frac{\partial}{2}}$ = Valor tabla normal, α es $\alpha - 1 = 93\%$ de confianza.

De acuerdo al método señalado anteriormente la muestra corresponde a **384 personas de la V Región**, que cotizan actualmente en el Sistema de Capitalización, con un margen de error de un 5% y una confianza del 95%.

Descripción del Instrumento:

El instrumento utilizado tiene como objeto conocer la opinión del afiliado de la V Región respecto al sistema privado de pensiones, midiendo su grado de conocimiento y satisfacción en relación al sistema. Las cuales van dirigidas exclusivamente a personas que trabajen en forma dependiente y que actualmente coticen en una de las seis AFP existentes en Chile (Hábitat, Cuprum, Bansander, Planvital, Provida, ING Santa María).

Las preguntas que componen esta encuesta son de tipo cerradas, lo cual significa que el entrevistado tiene solo dos opciones al momento de responder, y así obtener respuestas simples y concretas, siendo mas clara la tabulación de datos.

Los datos recopilados por cada una de las preguntas serán sumados y analizados para incluirlos en la presente tesis profesional, sin comunicar datos individuales, ya que tiene como objeto recopilar e interpretar los datos obtenidos.

Las fuentes primarias de información serán los trabajadores dependientes de la V Región que coticen actualmente en una de las seis AFP.

El instrumento utilizado, llamado “ENCUESTA”, se divide en dos secciones:

1. Sección I: PREGUNTAS GENERALES

Esta sección se divide en dos partes:

- Preguntas Personales; esta parte consta de cinco preguntas, las cuales son todas tabuladas y graficadas. Se relacionan con el ámbito personal del trabajador, pero en ningún caso podrán identificar a una persona en particular. Estas se realizan con el objeto de ordenar e interpretar los datos obtenidos de cada una de las preguntas, permitiendo caracterizar al encuestado de acuerdo: sexo, sector de empresa en la cual trabaja (Publica o Privada), rango de remuneración aproximada, años que lleva en el sistema previsional y si perteneció al sistema antiguo de pensiones (sistema de reparto). Esta última pregunta tiene una connotación especial ya que depende de su respuesta que pregunta debe seguir respondiendo el encuestado. Si responde que NO debe seguir con la Sección II y si responde que SI debe seguir respondiendo la segunda parte de la Sección I.

- Preguntas específicas para cotizantes que hayan pertenecido al sistema antiguo de pensiones y por diversas circunstancias debieron incorporarse al nuevo sistema de pensiones. Consta de cuatro preguntas, las cuales permiten medir el conocimiento de los beneficios y derechos que tienen estos afiliado por haber pertenecido a alguna caja previsional.

2. Sección II: PREGUNTAS ESPECIFICAS

Esta sección consta de 14 preguntas que permiten analizar el conocimiento que tiene el cotizante sobre: el sistema de pensiones de capitalización individual en general, las Administradoras de fondos de pensiones, los beneficios y obligaciones que establece la ley que regula el sistema, el resguardo de sus

fondos de pensiones y como llevar el control de la administración de mis fondos de pensiones.

Una vez construido el instrumento, se somete el criterio de expertos en el tema, como son; académicos de la universidad de Valparaíso, empleadores y Jefes de Agencia de diversas Administradoras de Fondos de Pensiones. Finalmente la encuesta queda compuesta por veinte y tres preguntas[33].

La aplicación de este instrumento se realiza en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2004, por nosotros, en diversas empresas de la ciudad de Valparaíso y Viña del Mar, ya que son las ciudades donde se concentra la mayor cantidad de trabajadores de la región.

[33] La encuesta se puede observar en anexo nº 1

RESULTADOS Y DISCUSION

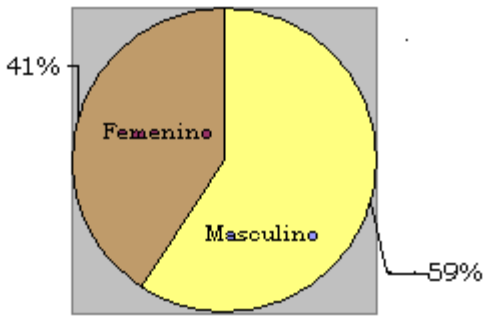
En este estudio se ha optado por presentar los datos en forma porcentual a través de graficas tipo torta. Se analiza cada una de las secciones antes definidas con las preguntas correspondientes y solo se describen aquellas preguntas que se consideran mas relevantes para la evaluación del grado de conocimiento que tienen los cotizantes, afilados a una AFP de la V región.

Sección I: PREGUNTAS GENERALES

Pregunta Nº 1: Su sexo es

El Grafico Nº 1, muestra que el 59% de los encuestadores son de sexo masculino, a un 41% correspondiente al sexo femenino.

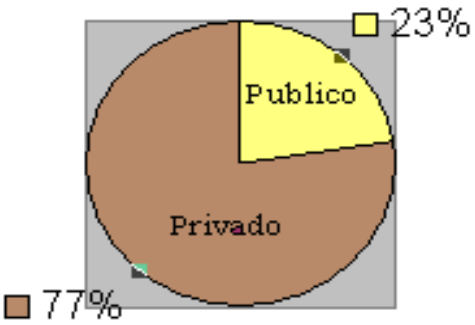
Grafico Nº 1: Sexo del Encuestado



Pregunta Nº 2: Actualmente Trabaja en: Empresa Publica o Empresa Privada.

El Grafico Nº 2, nos da a conocer cual es el sector de empresa en la cual trabajan los cotizantes encuestados, mostrando que el 77% de los trabajadores encuestados presta servicios en una empresa privada, mientras que el 23% pertenece al sector publico.

Grafico Nº 2: Sector de Empleador



Fuente: Elaboración propia

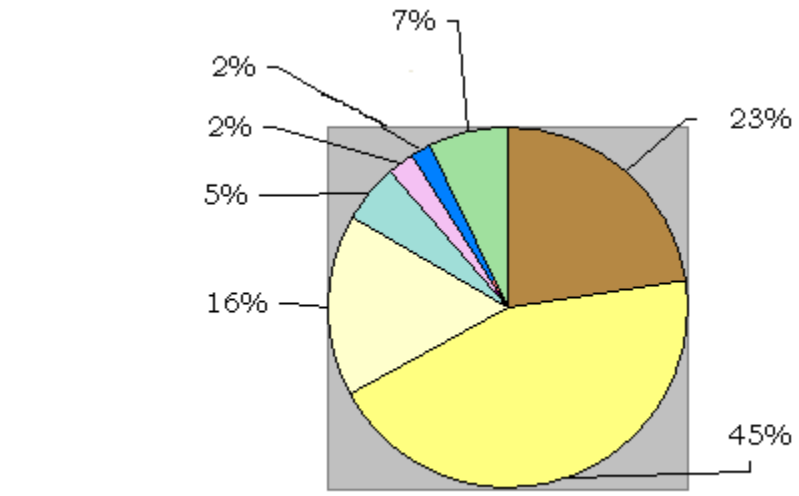
Pregunta Nº 3: Su remuneración Fluctúa aproximadamente entre:

Entre $	Hasta $	
1	120.000	
120.001	200.000	
200.001	300.000	
300.001	500.000	
500.001	700.000	
700.001	980.000	
980.001	o más	

El Grafico Nº 3, nos muestra que de las 127 personas encuestadas el 45% de ellos tiene ingresos entre $120.000 y $200.000. El 23% tiene ingreso inferior al sueldo mínimo, es decir menor a $120.000. El 16% de los encuestados su remuneración fluctúa entre $200.001 y $300.000. El 7% de los encuestados genera ingresos sobre $980.001. El 5% de ellos sus ingresos fluctúan entre $300.001 y $500.000. Mientras

que los rangos entre $500.001 - $700.000 y $700.001 - $980.000, representan el menor porcentaje con el 2% de los encuestados por cada rango.

Grafico Nº 3: Remuneración de los Encuestados

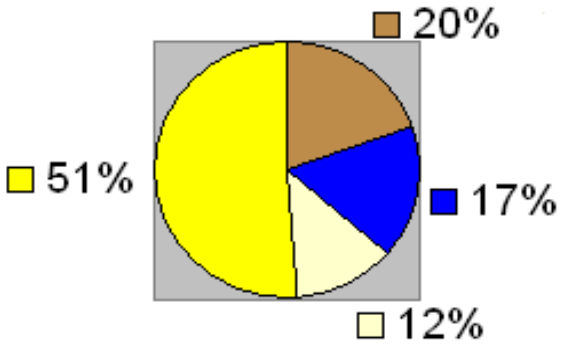


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 4: ¿En qué año comenzó a cotizar en una AFP?

El Grafico Nº 4, nos indica en que año comenzó a cotizar en una AFP el trabajador encuestado. Para ello se agruparon los años desde 1981 al 2004, se hicieron 4 grupos, los cuales se distinguen a continuación:

Grafico Nº 4: Año de Ingreso a la AFP



- Grupo 1 desde 1981 a 1987
- Grupo 2 desde 1988 a 1992
- Grupo 3 desde 1993 a 1997
- Grupo 4 desde 1998 a 2004

Fuente: Elaboración propia

El 51% de los trabajadores encuestados han comenzado a cotizar a partir del año 1998, se puede concluir que la mayor cantidad se ha incorporado al sistema previsional en los últimos 6 años, donde se han originado la mayor cantidad de cambios a este nuevo sistema previsional.

El 20% de los trabajadores encuestados comenzaron a cotizar en una AFP desde el inicio, año 1981, al 1987, podemos observar que la gran mayoría de estos trabajadores se trasladaron del antiguo sistema de reparto al nuevo sistema de pensiones de capitalización individual.

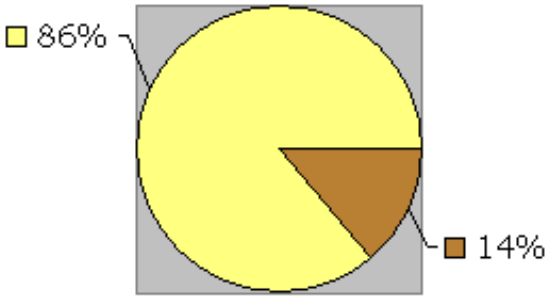
El 17% de los trabajadores encuestados se incorporaron a una AFP entre el año 1988 al 1992.

El 12% de los trabajadores encuestados comenzaron a cotizar en una AFP entre el año 1993 a 1997, sido este grupo con el menor porcentaje.

Pregunta Nº 5: ¿Usted imponía en el Sistema Antiguo de Pensiones (Actualmente INP)?

En el Grafico 4.1, podemos observar que del total de los trabajadores encuestados el 14% de ellos había impuesto en el sistema antiguo en alguna de las cajas previsionales, mientras que el 86% nunca perteneció al sistema de reparto e inicio sus labores dependientes a partir del año 1981 a la fecha.

Grafico Nº 5: Imponentes del Antiguo Sistema

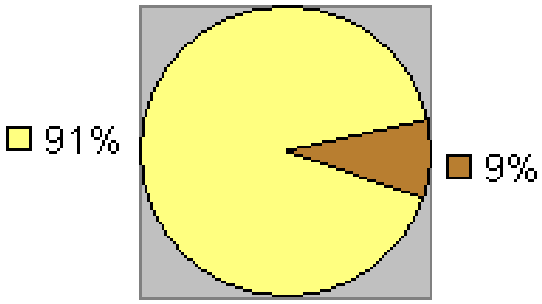


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 6: ¿Sabe Usted que por haber pertenecido al Sistema Antiguo de Pensiones tiene derecho a un Bono de Reconocimiento por el periodo que impuso?

El Grafico Nº 5.1, nos muestra el conocimiento que tiene este 14% de los trabajadores encuestados**,** que respondieron que SI habían pertenecido al sistema de pensiones antiguo. Observamos que de este porcentaje el 91% de ellos tiene conocimiento de su derecho a tener el Bono de Reconocimiento, mientras que solo el 9% responde que NO sabe que tiene derecho a este beneficio por haber impuesto en el antiguo sistema.

Grafico Nº 5.1: Derecho al Bono de Reconocimiento

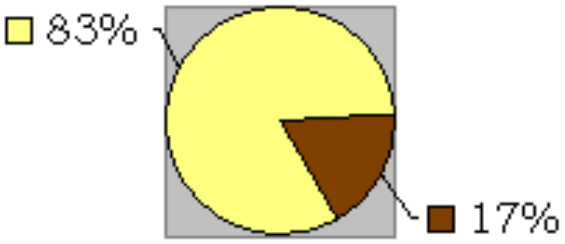


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 7: ¿Sabe Usted si este Bono de Reconocimiento fue trasladado a la AFP, en la cual Usted cotiza?

El Grafico Nº 5.2, podemos observar que de aquellos trabajadores encuestados que impusieron en el sistema antiguo, el 83% de ellos saben el destino de su bono de reconocimiento, conocen si fue trasladado este derecho a la AFP en la cual cotiza actualmente y realizaron la solicitud de traslado, mientras que el 17% de ellos desconoce total mente que paso con su bono de reconocimiento.

Grafico Nº 5.2: Solicitud del Bono de Reconocimiento

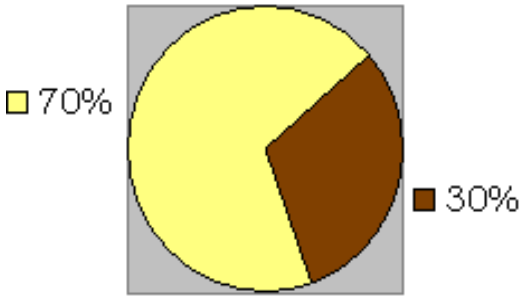


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 8: ¿Sabe qué implica el trasladar o no trasladar del Bono de Reconocimiento a su AFP?

El Grafico Nº 5.3, muestra el grado de conocimiento que tienen los trabajadores que impusieron en el antiguo sistema con respecto a la importancia de solicitar su bono de reconocimiento en la caja previsional que imponían y trasladarlo a su Administradora. El 70% de los aquellos trabajadores conoce estas implicancias, mientras que el 30% las desconoce totalmente.

Grafico Nº 5.3: Implicancias del Traslado del Bono de Reconocimiento

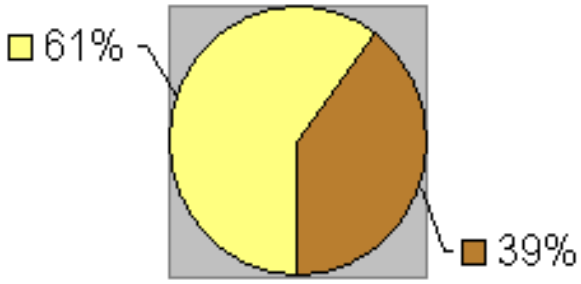


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 9: ¿Sabe a cuánto asciende el monto del su Bono de Reconocimiento?

El Grafico Nº 5.4, muestra que del total de trabajadores que pertenecieron el sistema antiguo de pensiones el 61% de ellos conocen el valor de su Bono de Reconocimiento, mientras que el 39% desconoce el valor nominal y actualizado de Bono de Reconocimiento.

Grafico Nº 5.4: Valor del Bono de Reconocimiento



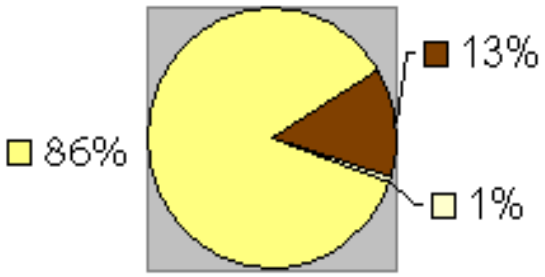
Fuente: Elaboración propia

Sección II: PREGUNTAS ESPECÍFICAS

Pregunta Nº 10: ¿Sabe Usted que por ser un trabajador dependiente la ley le exige cotizar mensualmente el 10% de su remuneración, como mínimo?

En el Grafico Nº 6, podemos observar que el 86% del total de encuestados sabe que debe cotizar mensualmente en una AFP como mínimo el 10% de su remuneración imponible, mientras que el 13% no conoce esta obligación del trabajador dependiente y el 1% no contesto la pregunta.

Grafico Nº 6: Cotización Obligatoria

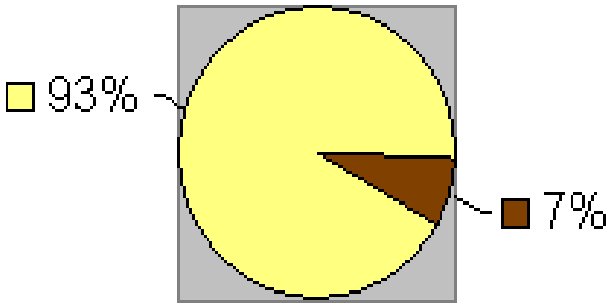


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 11: ¿Sabe Usted que ese dinero va a una cuenta individual, la cual es de su exclusiva propiedad?

El Grafico Nº 7, nos muestra que el 93% de los trabajadores encuestados sabe que tiene una cuenta individual y que es de propiedad exclusiva del trabajador, mientras que el 7% desconoce que posee una cuenta individual en una AFP.

Grafico Nº 7: Cuenta Individual

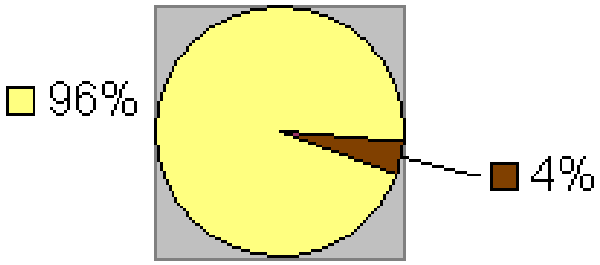


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 12: ¿Usted sabe que la cuenta individual es administrada por empresas privadas llamadas AFP?

El Grafico Nº 8, muestra que del total de encuestados el 96% conoce las empresas privadas llamadas AFP y reconoce que la cuenta individual es administradas por estas instituciones, mientras que el 4% del total de los trabajadores encuestados no sabe que su cuenta individual es administradas por las AFP.

Grafico Nº 8: Administración de la Cuenta Individual

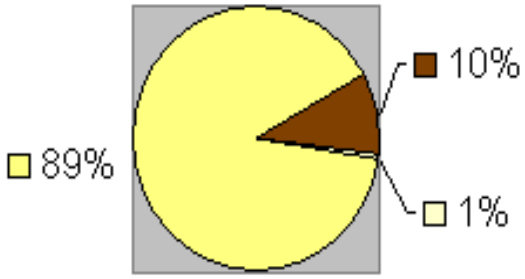


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 13: ¿Sabe qué la AFP invierte su dinero con el objeto de obtener rentabilidad y así incrementar su fondo individual?

El Grafico Nº 9, muestra que el 89% de los encuestados sabe que las AFP administran su dinero a través de la inversión con el objeto de obtener rentabilidad y poder incrementar su fondo. Mientras que el 10% del total de los encuestados desconoce que hacen con su dinero acumulado en su cuenta individual. Y el 1% no contesto esta pregunta.

Grafico Nº 9: Inversión de los Fondos de la Cuenta Individual

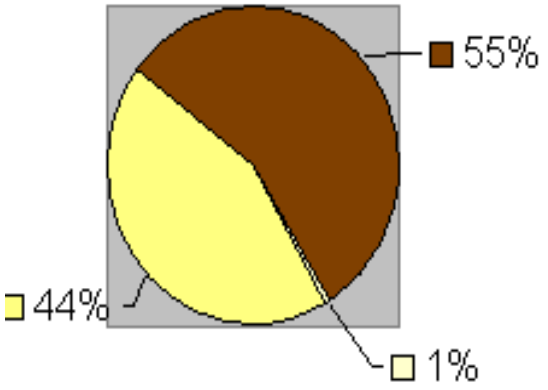


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 14: ¿Sabe cuál es el destino del dinero que usted cotiza mensualmente más la rentabilidad que se obtenga de él?

En el Grafico Nº 10, se puede observar que el 44% del total de los trabajadores encuestados conoce el destino que tendría su dinero acumulado en la cuenta de capitalización individual, en un futuro. Mientras que el 55% del total de encuestados desconoce completamente el destino de su dinero. Y el 1% no respondió esta pregunta.

Grafico Nº 10: Destino de los Dineros Acumulados en la Cuenta Individual

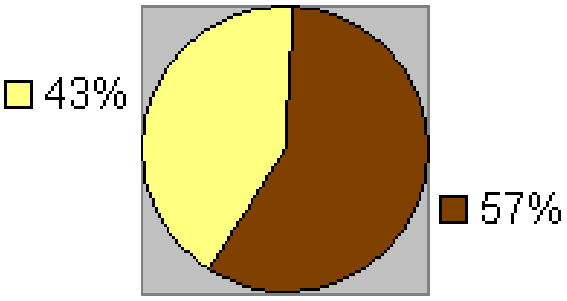


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 15: ¿Sabe que la Ley obliga a la AFP obtener un porcentaje de rentabilidad mínima mensual por las inversiones realizadas?

El Grafico Nº 11, muestra que el 43% de los encuestados conoce que la ley exige a las AFP a tener una rentabilidad mínima mensual por las inversiones realizadas a través de su administración, mientras que el 57% desconoce totalmente que sus dineros están resguardados por una rentabilidad mínima garantizada.

Grafico Nº 11: Rentabilidad Mínima Exigida

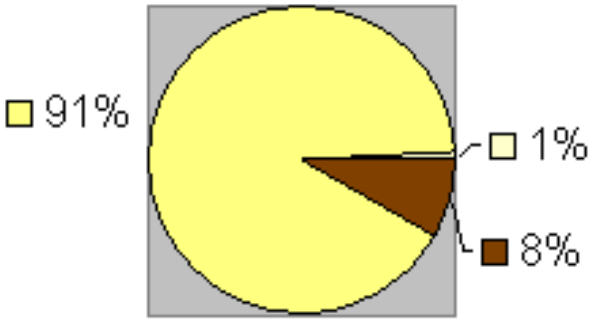


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 16: ¿Sabe a cuanto asciende el porcentaje de rentabilidad mínima?

El Grafico Nº 12, muestra que el 91% del total de los trabajadores encuestados desconoce a cuanto asciende esta rentabilidad mínima exigida por el Estado. Mientras que el 8% asegura que SI conoce este porcentaje. Y el 1% del total de los encuestados no respondieron esta pregunta.

Grafico Nº 12: Porcentaje de la Rentabilidad Mínima

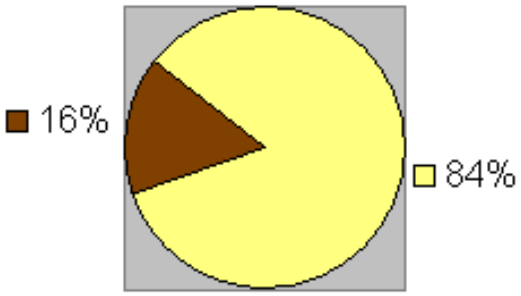


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 17: ¿Sabe que pasa con su dinero si la AFP, la cual le administra su dinero quiebra?

El Grafico Nº 13, muestra que el 84% del total de los trabajadores encuestados desconoce que pasa con su dinero si la AFP en la cual tiene sus dineros quiebra. Mientras que solo el 16% del total de los encuestados sabe que sucede si la AFP que tiene administrando su dinero quiebra o presenta problemas en su administración como empresa privada.

Grafico Nº 13: Resguardo del Dinero en caso que la AFP quiebre

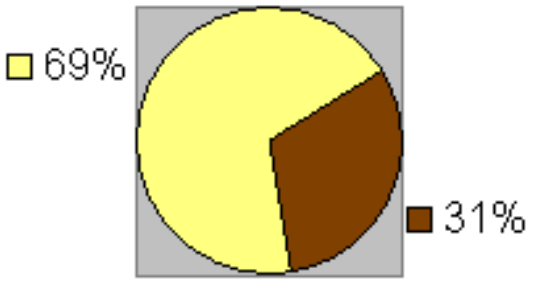


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 18: ¿Usted sabe que la AFP cobra una comisión para administrar sus fondos?

El Grafico Nº 14, muestra que el 69% del total de los trabajadores encuestados saben que las AFP cobran una comisión por concepto de administración. Mientras que el 31% de los encuestados desconoce esta situación.

Grafico Nº 14: Comisión por Administración de los Fondos

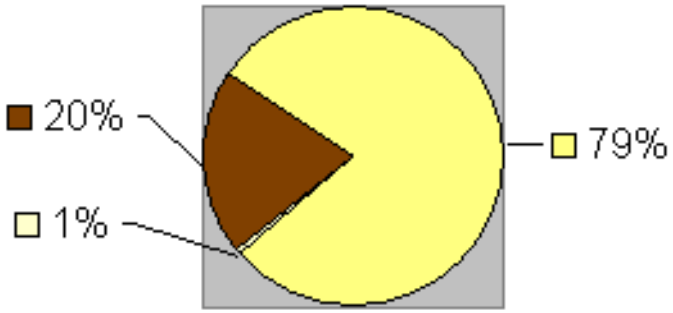


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 19: ¿Conoce el monto de esta comisión?

El Grafico Nº 15, muestra que el 79% del total de los trabajadores encuestados no conocen la comisión que le cobra la administradora en la cuál está afiliado por concepto de administración. Mientras que solo el 20% del total de los encuestados conocen el monto de esta comisión. Y el 1% no contesto esta pregunta.

Grafico Nº 15: Monto de la Comisión por Administración de los Fondos

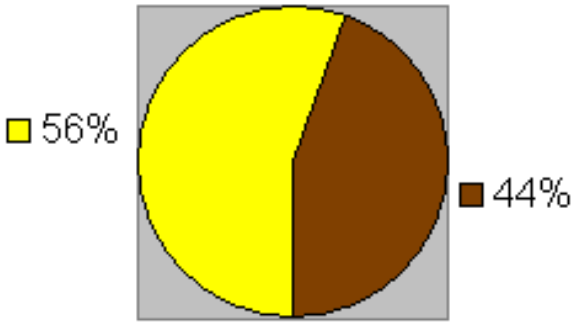


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 20: ¿Lee la Cartola Cuatrimestral que su AFP debe enviar a su domicilio, informándole las ganancias y pérdidas que se obtuvieron de las últimas inversiones?

El Grafico Nº 16, muestra que el 56% del total de los trabajadores encuestados recibe y lee la cartola cuatrimestral que llega al domicilio de cada afiliado informando la rentabilidad obtenida en el periodo. Mientras que el 44% no lee o no llega a su domicilio la cartola cuatrimestral detallada.

Grafico Nº 16: Lectura de la Cartola Cuatrimestral

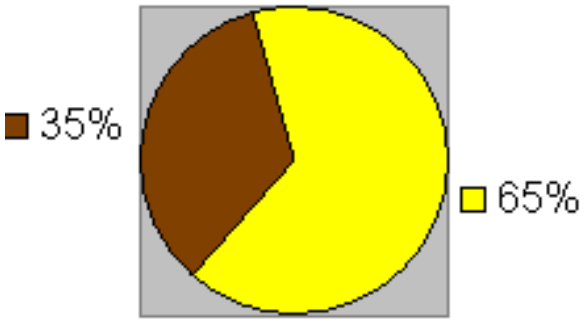


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 21: ¿Entiende el contenido de la Cartola Cuatrimestral?

El Grafico Nº 17, muestra que el 65% del total de los trabajadores encuestados no entiende el contenido de la Cartola Cuatrimestral que le llega a su domicilio cada cuatro meses. Mientras que el 35% del los encuestados si entiende el contenido de este documento.

Grafico Nº 17: Compresión de la Cartola Cuatrimestral

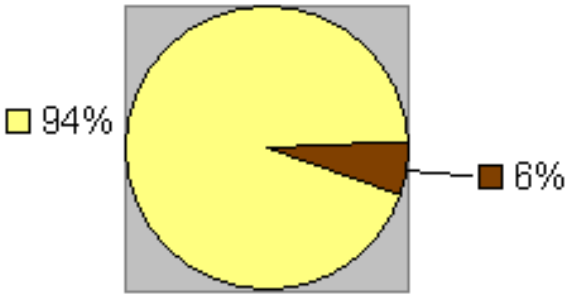


Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 22: ¿Usted Cree que la Cartola debe ser sencilla, utilizando términos simples, con el objeto de que cualquier persona entienda sin la necesidad de tener conocimientos financieros?

El Grafico Nº 18, muestra que el 94% del total de los trabajadores encuestado cree que la cartola cuatrimestral que llega al domicilio cada cuatro meses debe ser sencilla, escrita en términos simples con el objeto de comprenderla de la mejor forma. Mientras que el 6% encuentra que la información que llega en la cartola es adecuada y fácil de entender por lo que no requiere de cambios estructurales.

Grafico Nº 18: Contenido de la Cartola Cuatrimestral



Fuente: Elaboración propia

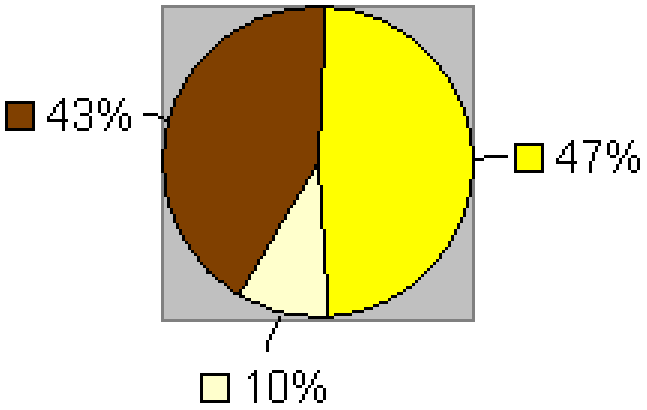
Pregunta Nº 23: Opine Usted sobre el actual Sistema de Pensiones utilizado en Chiles "Sistema de Capitalización Individual".

Las opiniones vertidas en esta pregunta se clasificaron en tres grupos:

- Grupo 1; aquellos encuestados que emitieron alguna opinión sobre el actual sistema de pensiones en Chile "Sistema de Capitalización Individual".
- Grupo 2; aquellos encuestadores que no entregaron ninguna opinión con respecto al actual sistema previsional en Chile, es decir la respuesta está en blanco.
- Grupo 3; aquellos que opinaron que "No Sabe" o "No entiende" sobre el tema.

El Grafico Nº 19, muestra que el 47% de los encuestados no entregó ninguna opinión sobre el sistema previsional (Grupo 2). Mientras que con un porcentaje muy similar fueron los trabajadores encuestados que emitieron una opinión con respecto al sistema previsional con un 43% (Grupo 2). Y el 10% del total de los encuestados señaló específicamente que No Sabe o No entiende sobre el sistema previsional de capitalización individual (Grupo 3).

Grafico Nº 19: Opinión Sobre el Sistema de Capitalización Individual



Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Después del análisis y tabulación de los datos obtenidos, podemos dar a conocer que existen dos tipos de conclusiones: Las Especificas que nos muestra el resultado de dos grupos de personas y Las Generales que nos da una visión global del cotizante del actual sistema de pensiones.

Conclusiones Específicas

En este proceso podemos observar dos grandes grupos de trabajadores cotizantes encuestados, los cuales claramente tienen una visión distinta con respecto al sistema de pensiones:

1. Aquellos trabajadores que iniciaron sus labores antes del cambio del sistema previsional chileno, es decir con anterioridad al año 1982. Estos encuestados tuvieron la opción de conocer los dos sistemas previsionales, tanto el sistema de reparto como el sistema de capitalización individual.

   Del total de las personas encuestadas, 23 personas pertenecen a este grupo, los cuales representan el 14% del total. Ellos tienen mucho mas conocimiento con respecto al sistema de capitalización individual al cual ellos pertenecen en la actualidad, lo que se debe principalmente a que han tenido que pasar por esta transición del sistema de pensiones en Chile, teniendo que interiorizarse en el nuevo sistema para conocer con exactitud las ventajas y desventajas que provocarían en sus pensiones al cambiarse al nuevo sistema, los derechos y deberes adquiridos como consecuencia del cambio.

   No se puede dejar de mencionar que en el periodo de transición al nuevo sistema, el estado se preocupo dar a conocerlo, a través de campañas informativas a empresas y universidades. Esta es una de las razones de porque las personas que se encontraban trabajando en esos años tiene mayor conocimiento.

2. Aquellos trabajadores que iniciaron labores por primera vez con posterioridad al año 1982, por ende entraron a cotizar directamente al sistema de pensiones de capitalización individual, sin tener la opción de conocer el sistema de reparto.
   La mayor cantidad de encuestados pertenecían a este grupo de trabajadores, donde la gran mayoría había iniciado labores hace menos del 7 años, estos cotizantes corresponden al 51% del total de encuestados.
   Podemos analizar que este grupo de personas han presenciado los mayores cambios del nuevo sistema de pensiones, ya que el sistema de capitalización individual incorpora cambios importante en su administración y estructura a partir del año 1998, como lo fue la creación de una nueva cuenta administrada por las administradoras, la cual fue llamada “Cuenta dos”; un nuevo tipo de fondo en el año 2000, llamado “Fondo tipo 2”, entre otros. Concluyendo que estos cambios afectaron directamente a la administración de los fondos de capitalización individual de cada uno de las personas encuestas, esto no influyo favorablemente para que tuvieran mayor conocimiento con respecto al sistema. Ya que el conocimiento que tiene este grupo de personas en relación al sistema de pensiones que ellos pertenecen en muy bajo.

Conclusiones Generales

En este proceso podemos observar tres conclusiones que enmarcan la visión global de los trabajadores que cotizan actualmente en el sistema de capitalización individual.

1. Podemos observar que a medida que las preguntas son mas especificas mas desconocimiento existe del sistema por parte de los trabajadores encuestados, ya que cuando se consulta sobre temas básicos y generales un gran porcentaje de las personas encuestadas responden en forma positiva, no así cuando se trata de conocer montos o conceptos mas específicos del sistema. Esto queda reflejado en las PREGUNTAS ESPECIFICAS de las encuestas. Por ejemplo la pregunta Nº 13 muestra que el 89% de las personas encuestadas saben que las AFP invierten su dinero para su administración, Luego en la pregunta Nº 14 se consulta si conoce el

destino que tiene su dinero considerando el total de los fondos (es decir el cotizado mensualmente mas la rentabilidad) y el 55% de las personas encuestadas los desconoce. Por ende los cotizantes de este sistema solo tienen conocimientos muy globales y superficiales en relación a su sistema de pensiones.

Esto nos permite concluir que no hay un interés por parte de ellos por conocer, ya que la información está, debido a que la gran mayoría está consiente que pertenece a un sistema privado de pensiones y que es parte de una AFP, saben que las administradora le prestan servicios como lo es; administrar sus fondos de pensiones e informar en relación al sistema. Esto se ve reflejado en las siguientes preguntas:

- La Pregunta Nº 18, muestra que el 69% del total de encuestado sabe que las AFPs cobran una comisión por administrar sus fondos de pensiones. Mientras que en la Pregunta Nº 19, se consulta si conocen el monto de esta comisión y el 79% de los encuestados señala que NO.
- La Pregunta Nº 20, muestra que el 56% de los encuestados sabe que la AFP envía a su domicilio la Cartola cuatrimestral, la cual muestra entre algunas cosas las ganancias y pérdidas obtenidas en el periodo. Mientras que en la Pregunta Nº 21 el 65% de las personas respondió que no entiende el contenido de la cartola cuatrimestral.

2. La ultima pregunta de la encuesta es abierta trata que cada persona encuestada entregue su opinión en relación al sistema de capitalización individual. Debemos tener encuesta que el 100% de las personas encuestadas son cotizantes del sistema, son alfabetos, trabajan en empresas consolidadas de la V región, por ende tienen las herramientas básicas para entregar una opinión del sistema en la cual ellos están insertos. Sin embargo esta pregunta nos muestra que el 47% de los trabajadores encuestados dejaron en blanco sus respuestas, es decir no entregaron su opinión, si a este porcentaje le sumamos el 10% de los encuestados señalo que “NO SABE” o “NO ENTIEDE”, concluiríamos que el 57% de los cotizantes

encuestados no tiene el conocimiento para analizar o entregar una visión critica de su actual sistema previsional.

3. Podemos concluir que para que los trabajadores tengan una cultura de informarse sobre su previsión y seguridad social deben existir cambios radicales en el sistema, como lo fue el cambio del año 1981 en el tema de las pensiones en Chile, significando un cambio sustancial en su administración pasando del Sistema Publico al Sistema Privado. Haciendo obligatoria la incorporación a un sistema de administración privada y capitalista, sin tener la opción de elegir.

BIBLIOGRAFIA

1. ARTHUR, G. (1998): “Régimen Legal del Sistema de Pensiones”. Jurídica de Chile, Santiago.

2. ASOCIACIÓN GREMIAL DE A.F.P. (2000): “A.F.P. 18 Años: Logros y Desafíos”. Editado por CIEDESS, Conferencia Internacional, Santiago de Chile.

3. ASOCIACIÓN GREMIAL DE A.F.P. (2001): “La Previsión en el Marco de la Seguridad Social”. La Asociación, Santiago de Chile.

4. BERRIOS, V. (2001): “El Sistema Previsional y el Segundo Fondo de Pensiones”. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago de Chile.

5. BERTRANOU, F. (2001): “Cobertura Previsional en Argentina, Brasil y Chile”. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.

6. CANALES, E. (2000): “El Seguro Social u el Rol del Estado en Chile”. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago de Chile.

7. CIEDESS. (1995): Seminario Internacional: “El Ahorro Previsional. Impacto en los Mercados de Capitales y de la Vivienda”. Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, Santiago de Chile.

8. CHEYRE, H. (1991): “La Previsión en Chile Ayer y Hoy”. Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile.

9. LARRAIN, L. (1996): “El Sistema de Pensiones, una Visión General”. Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad.

10. LARRAIN, L. (1994): “El Caso de Chile”. Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad.

11. MIDEPLAN. (2000): “El Sistema de Pensiones Administrado por el Sector Privado en Chile, un Análisis Institucional”. Unidad de Estudios Prospectivos, Gobierno de Chile.

12. MIDEPLAN. (2001): “Reformas al Nuevo Sistema de Pensiones en Chile”. Unidad de Estudios Prospectivos, Gobierno de Chile.

13. MIRANDA, E. (2003): “Examen Crítico del Sistema de AFP Mitos y Realidades”. Salesianos S.A., Santiago de Chile.

14. PIÑERA, J. (1994): “América Latina: Comienza la Gran Revolución Previsional”. Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad.

15. TORRES, J. (1996): “Pensiones Públicas ¿Y Mañana Que?”. Ariel, Barcelona.

16. D.L. Nº 3.500, (1980). Gobierno de Chile. Publicado en el Diario Oficial el 13 de noviembre de 1980.

17. Ley Nº 19.795, (2002). Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile. Publicada en el Diario Oficial el 28 de febrero de 2002.

18. www.afp-ag.cl. Última visita octubre de 2005.

19. www.safp.cl. Última visita octubre de 2005.

20. www.afphabitat.cl Última visita octubre de 2005.

21. www.fiap.com Última visita octubre de 2005.

22. www.bansander.cl Última visita octubre de 2005.

23. www.cuprum.cl Última visita octubre de 2005.

24. www.afphabitat.cl Última visita octubre de 2005.

25. www.provida.cl Última visita octubre de 2005.

26. www.stamaria.cl Última visita octubre de 2005.

27. www.planvital.cl Última visita octubre de 2005.