



ESTUDIO

# **PARTICIPACIÓN DE LOS USUARIOS EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL**

## **EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE USUARIOS**

**GERENCIA DE ESTUDIOS  
JULIO DE 2017**

## Tabla de contenido

Introducción .....	2
1. Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía (CUSC) .....	3
1.1 Estructura .....	4
1.2. Integración .....	5
1.3. Propuestas.....	8
1.4. Recepción legal.....	12
2. Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones (CUSP) .....	12
2.1. Estructura .....	13
2.2. Integración .....	15
2.3. Propuestas.....	17
2.4. Recepción legal.....	22
3. Consejo Consultivo Previsional (CCP).....	22
3.1. Estructura .....	23
3.2. Integración .....	24
3.3. Propuestas.....	25
3.4. Recepción legal.....	28
4. Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCSST) .....	29
4.1. Estructura .....	30
4.2. Integración .....	31
4.3. Propuestas.....	31
4.4. Recepción legal.....	34
5. Conclusiones.....	35
Bibliografía.....	36

## Introducción

Con el inicio del nuevo siglo, la seguridad social chilena inició una serie de reformas entre cuyos componentes se consideraba la inclusión de los usuarios de los diversos regímenes, de forma más o menos directa, en la administración de los mismos, rememorando la composición bipartita o tripartita existente en el antiguo sistema de Cajas de Previsión y que pervive en las Mutualidades de Empleadores que administran el sistema de riesgos del trabajo, así como en las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, que intervienen en la entrega de prestaciones familiares y algunas prestaciones asociadas al sistema de salud.

La primera de esas reformas estuvo dada por la ley N° 19.728, que crea el seguro de cesantía, que además de generar un nuevo sistema de protección y prestaciones para abordar la pérdida de la fuente de trabajo, incluye una comisión compuestas por representantes de los trabajadores y empleadores, por tanto bipartita, la cual tiene acceso a una amplia variedad de temas, si bien no participa en la administración del seguro, debiendo emitir un informe anual con las observaciones que le mereciera el funcionamiento del seguro e instituciones asociadas.

En base a la experiencia que la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía significó, se replica tal mecanismo para el sistema de pensiones, por la ley N° 20.255, nuevamente, sin injerencia en la administración del régimen, pero también se crea una segunda institución destinada a otorgar asesoría a la autoridad: el Consejo Consultivo Previsional. Finalmente, en los primeros años de la segunda década del siglo, como parte de los esfuerzos modernizadores desplegados en el sector de la salud laboral, se crea su propio organismo de participación: el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin embargo, tras tres lustros de funcionamiento, queda por ver si tal institucionalidad incorporada a la seguridad social ha tenido un efecto concreto, si los diversos intervinientes en los regímenes (autoridades, administradores) han internalizado las opiniones y prevenciones realizadas en los informes emitidos, si se han modificado normativas a fin de recoger las observaciones realizadas, o simplemente se han ignorado, ya sea por la inviabilidad de las propuestas realizadas, por su inconveniencia política, u otras razones análogas.

Es por ello que el presente documento tiene por objeto recopilar y dar seguimiento en el tiempo a las propuestas expresadas en los informes de las cuatro entidades participativas antes mencionadas, buscando relacionar tales informes con las políticas públicas y cambios normativos producidos en cada régimen hasta la fecha actual.

## 1. Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía (CUSC)

La Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía (CUSC) nace con la Ley N° 19.728, la cual tiene a su vez origen en el mensaje presidencial N° 396-341 a la Cámara de Diputados, de fecha 18 de abril de 2000, el cual se refiere de forma muy superficial a la referida entidad señalando que el establecimiento de la misma se orienta “a un adecuado nivel de control e información social respecto de su funcionamiento”<sup>1</sup>.

Desde su creación la CUSC sólo ha sufrido cambios menores, introducidos por la ley N° 20.328, producto de la incorporación de la Bolsa Nacional de Empleo al régimen del seguro, lo que requirió otorgar competencias a la CUSC para ser informada respecto al funcionamiento de ésta, así como la inclusión de aquello dentro del contenido de sus informes anuales.

En cuanto a sus funciones, estas son de carácter informativo, correspondiéndole informarse sobre:

- Los procedimientos para asegurar el oportuno pago de las prestaciones.
- Los criterios de la administradora para cumplir con las políticas e instrucciones de información a los cotizantes en materia de rentabilidad y comisiones, determinadas por la Superintendencia de Pensiones.
- Las medidas, instrumentos y procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato de administración de los fondos del sistema y el adecuado ejercicio de las funciones de la sociedad administradora.
- El funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo.

Se encuentra prohibido a la CUSC intervenir en la administración de los fondos, sin perjuicio de reconocerles el derecho a participar en las juntas de accionistas de la sociedad administradora, pero solo con derecho a voz.

Cada año, dentro de los dos meses siguientes a la junta de accionistas de la sociedad administradora, la CUSC debe emitir un informe respecto a las conclusiones y resultados de las observaciones realizadas en el cumplimiento de sus funciones, así como una evaluación del funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo y el funcionamiento y ejecución de los planes de reinserción laboral.

El inicio de su operación se dio el 12 de Noviembre de 2002, encontrándose sujeta a la regulación establecida por el decreto N° 49, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del mismo año, el cual constituye su reglamento.

---

<sup>1</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). *Historia de la Ley N° 19.728*, pág.9

## 1.1 Estructura

La CUSC está compuesta por siete miembros. Tres de ellos representan a los trabajadores los cuales son designados por la organización más representativa de los mismos, para lo cual corresponde a la Dirección del Trabajo certificar tal representatividad. Otros tres corresponden a los empleadores, cuya designación corresponde a la organización más representativa de los empleadores, cuestión certificada por el Ministerio de Economía. El puesto restante es ocupado por un académico designado por el Estado, mediante un decreto conjunto de los Ministerios del Trabajo y de Economía, correspondiéndole también la presidencia de la comisión. Todos ellos reciben una dieta la cual es determinada en el contrato de administración de los fondos, ya que será la sociedad administradora quien deba pagarla, así como proporcionar el lugar de funcionamiento de la Comisión. Esta dieta es pagada en función del número de sesiones mensuales a las cuales asista cada miembro.

Los miembros de la CUSC tienen una duración de tres años en sus cargos, con posibilidad de reelección. La cesación producto de causa sobreviniente es solucionada mediante la designación de un nuevo representante por parte de la entidad respectiva hasta completar el periodo del cesado, sin perjuicio de la posibilidad de continuar en el cargo por un nuevo periodo.

Los requisitos para ser designado representante en la CUSC son:

- Tener dieciocho años de edad.
- Saber leer y escribir
- No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva
- Tener la calidad de cotizante al sistema de seguro de desempleo (salvo el académico)
- No adeudar cotizaciones previsionales en calidad de empleador, ni que las adeude la persona jurídica de la cual se es socio, accionista o administrador.
- Tener la calidad de afiliado a la organización que lo haya designado, con a lo menos un año de antigüedad. En el caso del académico, tener tal calidad en una universidad reconocida por el Estado.
- No ser persona relacionada con la sociedad administradora de los Fondos de Cesantía.
- No tener la calidad de cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta en tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad respecto de los directores o gerentes de la sociedad administradora.

En tanto, las causales de cese en el cargo son:

- Renuncia
- Inasistencia a más del 50% de las sesiones en un año calendario.
- Pérdida de los requisitos para ser designado.
- Inhabilidad sobreviniente.
- Ser candidato a un cargo de elección popular.

Entre los miembros de la CUSC, es el académico quien siempre se constituye como presidente de la misma y, por lo tanto, en el representante de la Comisión ante terceros, supervisa el funcionamiento de la misma y ejecuta las medidas adoptadas, en tanto, entre los demás comisionados han de elegirse a un vicepresidente, que actúa como reemplazante del anterior en caso de necesidad, y a un secretario que opera como ministro de fe, además de ser el encargado de las actas y correspondencia.

## 1.2. Integración

En casi quince años de funcionamiento, la participación en la CUSC es bastante estable, correspondiendo la representación de los trabajadores siempre a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la de los empleadores a la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), en tanto la presidencia se ha repartido entre miembros de las dos universidades más antiguas del país, la Universidad de Chile (UCH) y la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC).

Más allá de las entidades que representan, las personas que se constituyen en representantes muestran una permanencia en el periodo que va desde 2002 a 2008 y del 2009 a 2014, en los representantes de trabajadores y empleadores, completando cada grupo dos periodos (salvo causas sobrevinientes). Distinta es la situación de la presidencia, donde la rotación de sus miembros ha sido más regular.

El cuadro N° 1 muestra la integración que cada año tuvo la CUSC. Debe tenerse presente que dado que el inicio de funciones de la comisión se produjo a fines de 2002, el cambio de representantes de trabajadores y empleadores se produce en iguales fechas, sin embargo, el cuadro solo los presenta a partir del año siguiente.

**Cuadro N°1**  
**Integración CUSC 2002-2016**

<b>2002</b>			<b>2003</b>		
Académico	Joseph Ramos Quillones	UCh	Académico	Joseph Ramos Quillones	UCh
Trabajadores	Jorge Millán Baeza	CUT	Trabajadores	Jorge Millán Baeza	CUT
	Miguel Vega Fuentes	CUT		Miguel Vega Fuentes	CUT
	Arturo Martínez Molina	CUT		Arturo Martínez Molina	CUT
Empleadores	Cristián Boetsch Fernández	CPC	Empleadores	Cristián Boetsch Fernández	CPC
	Hernán Mena Ramírez	CPC		Hernán Mena Ramírez	CPC
	José San Francisco Pizarro	CPC		José San Francisco Pizarro	CPC
<b>2004</b>			<b>2005</b>		
Académico	Joseph Ramos Quillones	UCh	Académico	Joseph Ramos Quillones	UCh
Trabajadores	Jorge Millán Baeza	CUT	Trabajadores	Guillermo Scherping Villegas	CUT
	Miguel Vega Fuentes	CUT		Hernán Bravo Aravena	CUT
	Arturo Martínez Molina	CUT		Arturo Martínez Molina	CUT
Empleadores	Cristián Boetsch Fernández	CPC	Empleadores	Cristián Boetsch Fernández	CPC
	Hernán Mena Ramírez	CPC		Hernán Mena Ramírez	CPC
	José San Francisco Pizarro	CPC		José San Francisco Pizarro	CPC
<b>2006</b>			<b>2007</b>		
Académico	Joseph Ramos Quillones	UCh	Académico	Andrea Repetto Lisboa	UCh
Trabajadores	Guillermo Scherping Villegas	CUT	Trabajadores	Guillermo Scherping Villegas	CUT
	Hernán Bravo Aravena	CUT		Hernán Bravo Aravena	CUT
	Arturo Martínez Molina	CUT		Arturo Martínez Molina	CUT
Empleadores	Cristián Boetsch Fernández	CPC	Empleadores	Cristián Boetsch Fernández	CPC
	Hernán Mena Ramírez	CPC		Hernán Mena Ramírez	CPC
	José San Francisco Pizarro	CPC		José San Francisco Pizarro	CPC
<b>2008</b>			<b>2009</b>		
Académico	Andrea Repetto Lisboa	UCh	Académico	Andrea Repetto Lisboa	UCh
Trabajadores	Guillermo Scherping Villegas	CUT	Trabajadores	José Manuel Díaz Zavala	CUT
	Hernán Bravo Aravena	CUT		Noris Quezada Concha	CUT
	Arturo Martínez Molina	CUT		Guillermo Salinas Vargas	CUT
Empleadores	Cristián Boetsch Fernández	CPC	Empleadores	Augusto Bruna Vargas	CPC
	Hernán Mena Ramírez	CPC		Andrés Concha Rodríguez	CPC
	José San Francisco Pizarro	CPC		René Muga Escobar	CPC
<b>2010</b>			<b>2011</b>		
Académico	Andrea Repetto Lisboa	UCh	Académico	Andrea Repetto Lisboa	UCh
Trabajadores	José Manuel Díaz Zavala	CUT	Trabajadores	José Manuel Díaz Zavala	CUT
	Noris Quezada Concha	CUT		Noris Quezada Concha	CUT

	Guillermo Salinas Vargas	CUT		Guillermo Salinas Vargas	CUT
Empleadores	Augusto Bruna Vargas	CPC	Empleadores	Augusto Bruna Vargas	CPC
	Andrés Concha Rodríguez	CPC		Andrés Concha Rodríguez	CPC
	Fernando Alvear Artaza <sup>2</sup>	CPC		Fernando Alvear Artaza	CPC
<b>2012</b>			<b>2013</b>		
Académico	Claudio Sapelli González	PUC	Académico	Claudio Sapelli González	PUC
Trabajadores	José Manuel Díaz Zavala	CUT	Trabajadores	José Manuel Díaz Zavala	CUT
	Noris Quezada Concha	CUT		Noris Quezada Concha	CUT
	Guillermo Salinas Vargas	CUT		Guillermo Salinas Vargas	CUT
Empleadores	Augusto Bruna Vargas	CPC	Empleadores	Augusto Bruna Vargas	CPC
	Andrés Concha Rodríguez	CPC		Pablo Bobic Concha <sup>3</sup>	CPC
	Fernando Alvear Artaza	CPC		Fernando Alvear Artaza	CPC
<b>2014</b>			<b>2015</b>		
Académico	Claudio Sapelli González	PUC	Académico	Hugo Cifuentes Lillo	PUC
Trabajadores	José Manuel Díaz Zavala	CUT	Trabajadores	Andrés Aguilera Fuentes	CUT
	Noris Quezada Concha	CUT		José Hermosilla Ramírez	CUT
	Guillermo Salinas Vargas	CUT		Eric Campos Bontá	CUT
Empleadores	Augusto Bruna Vargas	CPC	Empleadores	Marcela Ruiz-Tagle Ortiz	CPC
	Pablo Bobic Concha	CPC		Pablo Bobic Concha	CPC
	Fernando Alvear Artaza	CPC		Jorge Riesco Valdivieso	CPC
<b>2016</b>					
Académico	Hugo Cifuentes Lillo	PUC			
Trabajadores	Andrés Aguilera Fuentes	CUT			
	José Hermosilla Ramírez	CUT			
	Eric Campos Bontá	CUT			
Empleadores	Marcela Ruiz-Tagle Ortiz	CPC			
	Pablo Bobic Concha	CPC			
	Jorge Riesco Valdivieso	CPC			

Fuente: Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

Elaboración: CIEDESS.

<sup>2</sup> En reemplazo de don René Muga a partir de mediados de 2010.

<sup>3</sup> En reemplazo de don Andrés Concha, por su fallecimiento en marzo de 2013



### 1.3. Propuestas

Dada la extensión de la existencia de esta Comisión es particularmente interesante realizar el seguimiento de las propuestas realizadas, su continuidad y su concreción. Para ello ha de tenerse presente que hasta la fecha, la Ley N° 19.728, que crea el seguro de cesantía, ha sido objeto de dos modificaciones importantes, realizadas por las leyes N° 20.328 y 20.829, de 2009 y 2015, respectivamente. La existencia de estas modificaciones marca en parte el devenir de las propuestas realizadas por la CUSC, toda vez que cada una de ellas recogen, total o parcialmente, varias de las propuestas realizadas, particularmente aquellas que corresponden a problemas más urgentes y específicos. Sin perjuicio de ello, en ciertas áreas, particularmente en lo que respecta al sistema de capacitación e intermediación laboral, no obstante las modificaciones legales, la Comisión mantiene una postura en aras de obtener una reforma mayor.

Si se observa la evolución de las propuestas realizadas, como se aprecia en el gráfico N° 1, según la numeración que a continuación se señala, puede apreciarse que su contenido está en buena parte ligado al desarrollo del seguro de cesantía. Éste fue objeto de intensos debates en su creación, particularmente en lo referente a su sustentabilidad, la suficiencia de sus prestaciones y los incentivos que generaría. En los informes para 2002 y 2003, se puede observar que la atención de la CUSC se encuentra, razonablemente, en la puesta en marcha del seguro, tanto así que el primer informe de la comisión (2002) es simplemente un documento estadístico que destaca los desafíos futuros a abordar. Si adicionalmente agrupamos las propuestas bajo el esquema de factores de la Seguridad Social, cobertura (c), prestaciones (p), financiamiento (f) y administración (a), se nota una preminencia de medidas de este último tipo, con diez de ellas sobre un total de veintiuna, seguida de aquellas relativas al financiamiento y a las prestaciones como muestra el gráfico N°2.

El primer periodo ve surgir tres propuestas que se mantienen relativamente estables en el tiempo hasta el día de hoy: la necesidad de crear un sistema integrado de intermediación laboral a nivel nacional (1,a) que articule a los diferentes organismos de nivel local, de forma de reducir el periodo de búsqueda de un nuevo empleo; la necesidad de incorporar los programas de capacitación del SENCE de forma orgánica al esquema del seguro (2,a); y la incorporación de afiliados voluntarios<sup>4</sup> al régimen, situación que con el tiempo y correspondiente incremento de afiliados obligados producto de la renovación de contratos de trabajo, derivó en el interés de incorporar a aquellos trabajadores excluidos del seguro(3,c)<sup>5</sup>. La creación de la Bolsa Nacional de Empleos, así como los requisitos para acceder a las prestaciones del Fondo Solidario de Cesantía, si bien abordaron los puntos tocados por la Comisión, no los resolvieron del todo, por lo que las propuestas se mantienen todavía.

---

<sup>4</sup> La afiliación al seguro de cesantía es voluntaria para aquellas personas que tienen contratos anteriores a la fecha de vigencia de la ley. En los primeros años de funcionamiento, la CUSC destacó que el crecimiento en la cobertura del seguro se debió fundamentalmente a la afiliación obligatoria.

<sup>5</sup> Particularmente en el caso de los empleados públicos.

En cambio, las prevenciones respecto a la acreditación del estado de cesante (4,a) y la autenticación de los valores en custodia (5,a), fueron temas con soluciones más definidas, por lo que dejan de aparecer en los informes

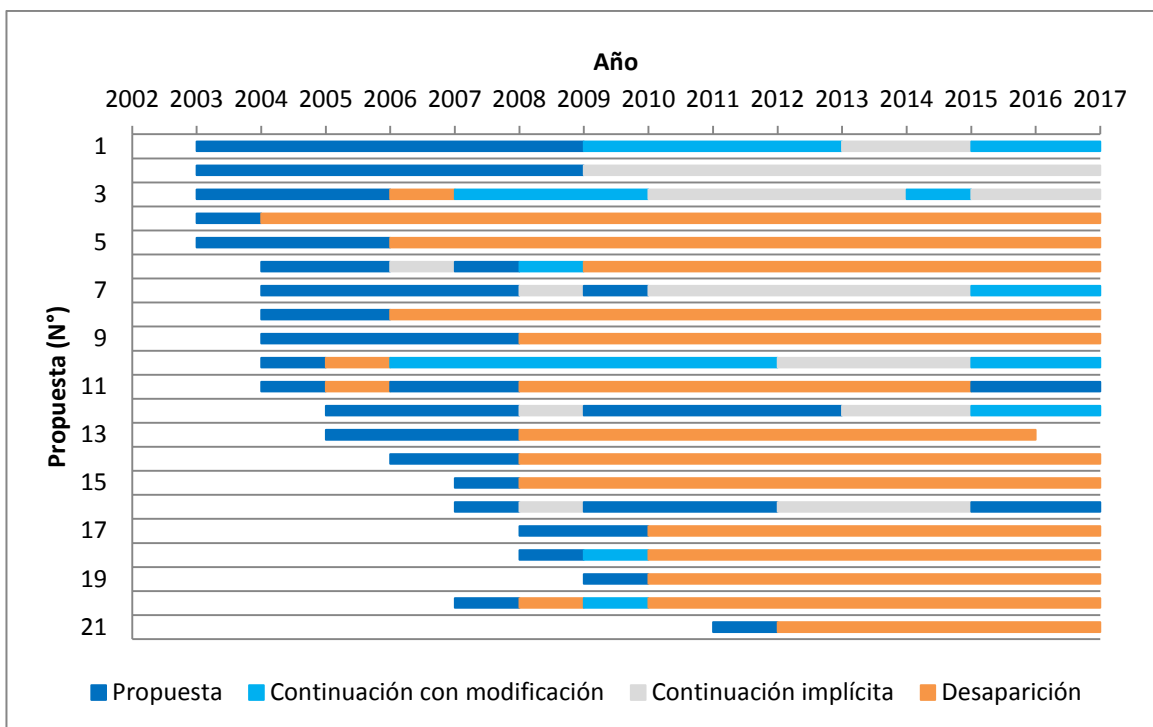
Un segundo periodo de informes corresponde a aquellos referidos al periodo 2004 a 2007, donde a las propuestas ya existentes se suman las preocupaciones ya no de la implementación del sistema, sino de su funcionamiento, por lo que es el periodo más prolífico en propuestas, con un importante aumento de aquellas relativas al financiamiento, que se reducen al fin de este ciclo, y la aparición y mantención de las propuestas en prestaciones, cuestión que puede apreciarse en el gráfico N° 3. La modificación de la cartera de inversiones del AFC (6,f) es recurrente, siendo eventualmente modificada a un cambio del sistema de inversiones en sí, a fin de obtener una mejor rentabilidad; la creación de una prestación catastrófica (7,p), asociada a un aumento general de la cesantía también es una propuesta recurrente que, si bien fue recogida por las modificaciones legislativas, posteriormente se mantiene, no en cuanto a su relación al efecto general de la cesantía en el mercado del trabajo, sino a un efecto local, producto de las variaciones dentro de las economías regionales o de la ocurrencia de catástrofes; la diferenciación de la tasa de cotización en razón de la rotación de trabajo (8,f) aparece efímeramente, producto de la preocupación por el intenso uso del seguro que representaban los trabajadores temporales, lo cual fue rápidamente solucionado; la posibilidad de crear un mecanismo de ahorro voluntario para la cesantía (9,f) es una propuesta que no fructifica; mientras que el mejoramiento de los canales de información a los afiliados, muy presente al inicio del seguro, deviene en la necesidad de mejorar la educación de los mismos respecto al funcionamiento del seguro (10,a), cuestión transversal a la seguridad social chilena; reducir el tiempo necesario para aclarar los rezagos de fondos (11,a) es una propuesta cuya presencia surge y desaparece alternativamente; la flexibilización del acceso al Fondo Solidario de Cesantía (12,p) aparece a partir del informe de 2005 y se mantiene en el tiempo a la par que el crecimiento de los recursos de este Fondo, por lo que en los informes más recientes la propuesta ha ido un paso más allá sugiriendo ampliar los posibles usos del fondo y facilitar el acceso al mismo. El resto de las propuestas de este periodo tiene una existencia más efímera, ya sea por su recepción normativa, como es el caso del incremento de los requisitos para acceder a la cuenta individual por los trabajadores temporales (13,p) y el acceso a las bases de datos del seguro para la investigación académica (14,a); o su abandono, como ocurre respecto a la limitación de la cuenta individual por monto específico (15,f). Se mantiene si, el continuo llamado a medir la calidad del servicio prestado por la administradora (16,a) que, si bien se presentan estadísticas al respecto desde los primeros informes, solo surge como propuesta a partir del informe de 2007.

El periodo final de los informe corresponde a aquellos que abarcan desde 2008 a 2015. Sin perjuicio de mantener varias de las observaciones realizadas hasta la fecha, nuevas propuestas de alcance más limitado surgen y desaparecen, limitadas por su propia naturaleza temporal o la falta de viabilidad política. Ellas comprenden la investigación por la falta de uso del FCS (17,p); el fortalecimiento del aporte

fiscal al seguro (18,f); la evaluación de las modificaciones legales acontecidas (19,a); ajustes al funcionamiento del AFC<sup>6</sup> (20,a); y la impondibilidad de las prestaciones de cesantía (21,f).

No puede dejar de destacarse la excepcionalidad que se produce entre los informes de 2013 y 2014, en los cuales casi no hay nuevas propuestas o reformulaciones, sino solamente la referencia a las propuestas realizadas con anterioridad, cuestión que coincide con el cambio de integrantes de la CUSC y el cambio de autoridades de gobierno.

**Gráfico N°1**  
**Evolución de las propuestas CUSC**

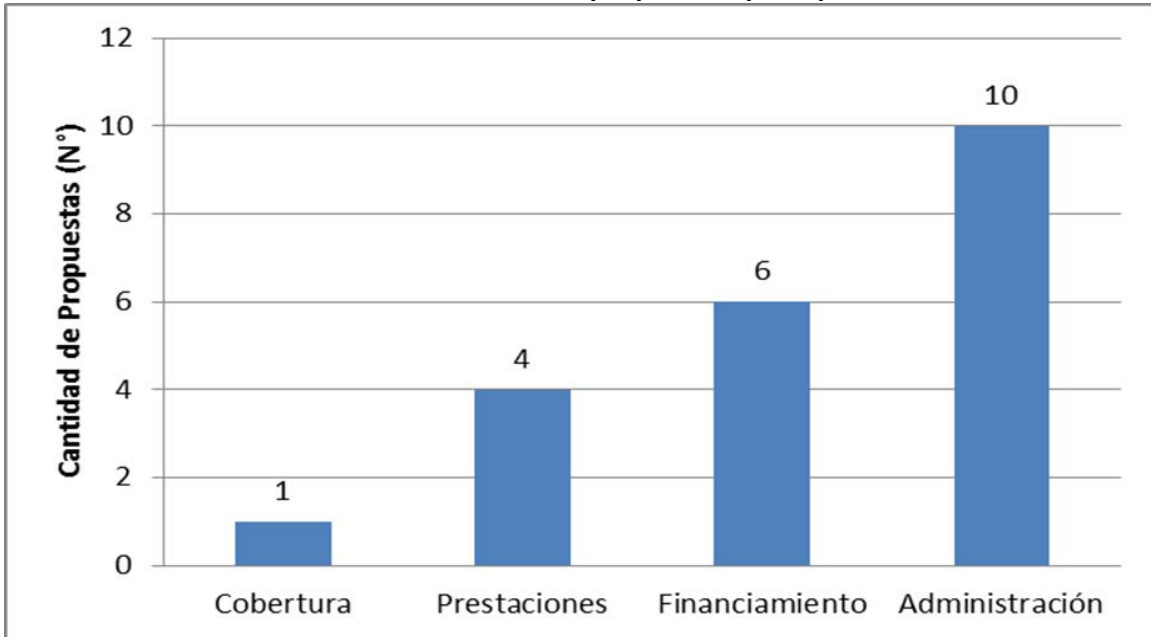


Fuente: Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

Elaboración: CIEDESS.

<sup>6</sup> Si bien aquí hay un antecedente previo de 2007, donde se propone la separación de las funciones de recaudación y pago de las prestaciones.

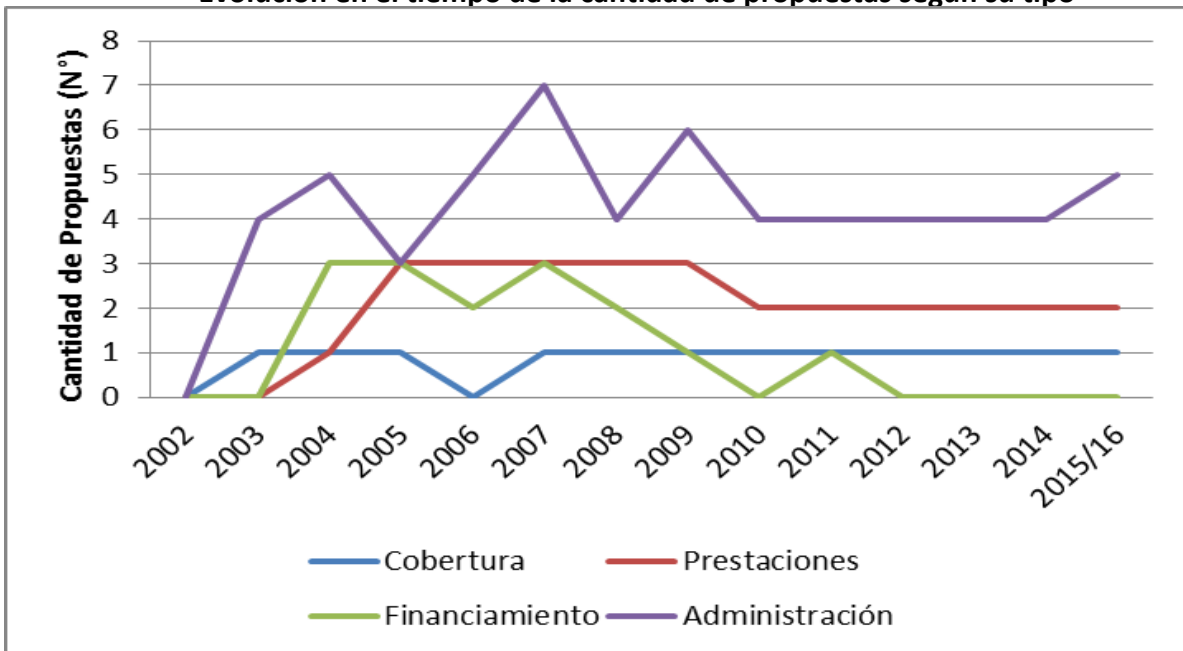
**Gráfico N° 2**  
**Cantidad de propuestas por tipo**



Fuente: Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

Elaboración: CIEDESS.

**Gráfico N° 3**  
**Evolución en el tiempo de la cantidad de propuestas según su tipo**



Fuente: Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

Elaboración: CIEDESS.

## 1.4. Recepción legal

Si consideramos la totalidad de las modificaciones que ha sufrido la ley N°19.728, que crea el Seguro de Cesantía, encontramos un total de nueve, realizadas entre 2008 y 2016, por las leyes N° 20.288; 20.328; 20.351; 20.530; 20.552; 20.595; 20.720; 20.829; y 20.956. De todas ellas, solo las leyes N° 20.328 (2009) y 20.829 (2015) implicaron cambios significativos en el funcionamiento del régimen, entre los cuales se materializaron varias propuestas realizadas por la CUSC. Así, la cotización al seguro varía en función de la naturaleza del contrato de trabajo, se modifican los requisitos de acceso al Fondo Solidario de Cesantía, distinguiendo nuevamente la naturaleza del contrato de trabajo, se incorpora el financiamiento por parte del fondo de programas de reinserción laboral, se suman nuevos medios de acreditación del fin de la relación laboral; se permite el acceso a la base de datos para fines de investigación, se modifica el régimen de inversión de los fondos del seguro; y se crea la Bolsa Nacional de Empleos. En 2015 en tanto, se incrementan las prestaciones entregadas por el Seguro, una de las opciones que llevaba barajándose ante el incremento de los recursos acumulados, y se instituye la cotización con cargo al Fondo Solidario de las prestaciones entregadas por el mismo, y se incluyen obligaciones de información y el derecho a una retribución para la Bolsa Nacional de Empleos. Otras reformas de menor envergadura han ajustado los mecanismos de inversión y adaptado el seguro a las evoluciones administrativas del Estado y al desarrollo del despido en la ley laboral.

En síntesis, tal como lo reconoce la CUSC, si bien no en su totalidad ni con total eficacia, las propuestas realizadas por esta entidad han tenido un nivel de recepción alto, que ha reducido el abanico de materias en seguimiento a un conjunto de temas reducidos y con mayores dificultades de solución.

## 2. Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones (CUSP)

Creada por la Ley N° 20.255 de reforma previsional de 2008, esta comisión emula la positiva experiencia que significó la incorporación de la opinión de los usuarios en el Seguro de Cesantía. A diferencia de aquel, la discusión legislativa respectiva fue considerablemente más extensa, particularmente en la Cámara de Diputados, donde la propuesta del Ejecutivo de conformar una comisión fue ampliada para considerar una por cada una de las AFP, más una comisión central, postura que no obstante el amplio apoyo que tuvo en la Cámara, fue desestimada en el Senado, retornando a la postura original. Vale la pena mencionar incluso hoy se dan ecos de tal ampliación abogando por una mayor participación de los afiliados en la administración de cada AFP.

La CUSP, al igual que su antecedente, la CUSC, tiene un rol netamente consultivo, correspondiéndole informar a la Subsecretaría de Previsión Social y a los demás organismos públicos del sector pensiones respecto de las evaluaciones que realice respecto al funcionamiento del sistema, así como proponer medidas y estrategias de difusión del mismo. Por tal razón el presidente de la misma tiene entre sus funciones la de participar en el comité de selección de los proyectos beneficiados por el Fondo de Educación Previsional (FEP).

En el plano administrativo, la CUSP es apoyada directamente por la Subsecretaría de Previsión Social, pudiendo requerir la asistencia técnica de otros órganos públicos, particularmente respecto a las siguientes materias:

- El adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley para las instituciones públicas y privadas del sistema de pensiones
- El proceso de licitación del seguro de invalidez y sobrevivencia
- El proceso de licitación para la administración de cuentas de capitalización individual
- Las estrategias de educación y difusión del sistema previsional
- La asignación de los recursos del Fondo para la Educación Previsional.

Adicionalmente el presidente de la comisión puede invitar a exponer a expertos en las materias antes reseñadas. Todas estas funciones se concretan posteriormente en la forma de un informe anual con las conclusiones a que se ha arribado respecto al funcionamiento del sistema de pensiones en el año previo y las propuestas de educación previsional y difusión.

Además de lo establecido por la Ley N° 20.255, la CUSP se encuentra regulada por el Decreto N° 29, del Ministerio del Trabajo, de 2008, entrando en funcionamiento el 30 de Abril de 2009, mediante la resolución N° 29, la cual individualiza a sus respectivos miembros.

## 2.1. Estructura

La CUSP está conformada por cinco miembros en representación de trabajadores, pensionados, instituciones públicas, entidades privadas y un académico universitario, el cual preside. Así, en estricto rigor, solo dos de sus miembros corresponden a la representación de los usuarios propiamente tales. A todos ellos se ha de agregar un suplente, de iguales características.

De similar forma como ocurre con la CUSC, la elección de los miembros se entrega a las entidades de trabajadores y pensionados más representativas del país, en tanto el miembro académico debe corresponder a una universidad del Estado o reconocida por éste. A ello se adicionan ciertos requerimientos específicos para algunos miembros. Así el académico debe ser una persona de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en materia de previsión social, contando con publicaciones o desarrollando investigación o consultoría en tal materia. Por su parte, el representante de las entidades públicas ha de contar con una destacada trayectoria en el área de la previsión social.

Por su parte los requisitos generales para ser miembro de la CUSP, siendo similares a los existentes en la CUSC presentan ligeras diferencias en su estructura, con una separación más clara entre requisitos e inhabilidades. Los primeros consideran:

- Tener 18 años de edad

- Saber leer y escribir
- En tanto las inhabilidades corresponden a:
  - No haber sido condenados por delito que merezca pena aflictiva
  - No tener la calidad de cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de los administradores, gerentes o directores de las instituciones privadas del sistema de pensiones, o de los directivos hasta el segundo nivel jerárquico en el caso de las instituciones públicas
- No ser candidatos u ocupar un cargo de elección popular
- Finalmente, son causales de cese de los miembros:
  - Expiración del plazo por el que fueron nombrados
  - Muerte
  - Renuncia aceptada por quien los designó
  - Incapacidad psíquica o física para el desempeño del cargo, calificada por la CUSP
  - El uso de información a la que hayan tenido acceso en beneficio propio o su transmisión a terceros
  - Inasistencia a tres sesiones seguidas o a más del 50% de las celebradas en un año calendario
  - Inhabilidad sobreviniente.

Los miembros de la CUSP tienen una duración en sus funciones de tres años, pudiendo ser reelegidos sólo por un nuevo periodo. En caso de cese, asume su reemplazante en el intertanto se designa un nuevo miembro por el periodo que restare de ocupar el cargo, siempre que fuese superior a seis meses. Adicionalmente, cuentan con una dieta de 6 UF por sesión a la que asistan.

Administrativamente, la CUSP se organiza en torno a un presidente, cargo que corresponde siempre a su miembro académico, y cuyas principales funciones son la representación de la entidad, la supervisión del funcionamiento y la ejecución de los acuerdos<sup>7</sup>; un vicepresidente, elegido entre sus miembros, quien es el subrogante del anterior, y un secretario, proporcionado por la Subsecretaría de Previsión Social, no siendo por tanto un miembro de la CUSP, al cual le corresponde realizar las certificaciones que haya lugar, las citaciones a las reuniones, llevar los libros de actas, registros de asistencia, así como encargarse de las comunicaciones .

---

<sup>7</sup> Adicionalmente, el presidente debe integrar el comité de selección de proyectos del Fondo de Educación Previsional (FEP)

## 2.2. Integración

Con la mitad del tiempo que su antecesora, la CUSP presenta iguales niveles de estabilidad en las representaciones de sus integrantes, con la salvedad de la correspondiente a los representantes de los pensionados. Con todo, la brevedad del periodo hace difícil sacar alguna conclusión firme al respecto.

En términos generales, los integrantes de la CUSP han tendido a permanecer por el periodo máximo permitido, tres años con una renovación de igual duración, con situaciones ocasionales donde no se ha utilizado esta última opción. El dato más destacable, con todo, es el periodo de vacancia que se produce a mediados de 2015, donde la renovación de los miembros de la Comisión, varios de los cuales cumplían su periodo máximo en los cargos, no se realizó sino hasta inicios del año siguiente.

El cuadro N° 2 muestra la integración que cada año tuvo la CUSP. Téngase presente que la renovación de los miembros suele realizarse a inicios de cada año, lo que produce un cierto solapamiento de las fechas.

**Cuadro N° 2  
Integración de la CUSP 2009-2016**

2009			2010		
Titulares	Hugo Cifuentes Lillo	Académico	Titulares	Hugo Cifuentes Lillo	Académico
	Arturo Martínez Molina	CUT		Arturo Martínez Molina	CUT
	Misael Rivera Ávalos	CUPEMCHI <sup>8</sup>		Misael Rivera Ávalos	CUPEMCHI
	Alma Quezada Roa	IPS		Alma Quezada Roa	IPS
	Francisco Margozzini Cahis	AAFP <sup>9</sup>		Francisco Margozzini Cahis	AAFP
Suplentes	José Rivera Izam	Académico	Suplentes	José Rivera Izam	Académico
	Silvia Aguilar Torres	CUT		Silvia Aguilar Torres	CUT
	Guilberto Muller Sepúlveda	CUPEMCHI		Guilberto Muller Sepúlveda	CUPEMCHI
	Marina Donoso Sánchez	IPS <sup>10</sup>		Marina Donoso Sánchez	IPS
	Fernando Ávila Soto	AAFP		Fernando Ávila Soto	AAFP
Secretario	Alberto Rojas Aracena		Secretario	Vanessa Arredondo Fonseca	
2011			2012		
Titulares	Hugo Cifuentes Lillo	Académico	Titulares	Hugo Cifuentes Lillo	Académico
	Arturo Martínez Molina	CUT		Silvia Aguilar Torres	CUT
	Esmolek Troncoso Cisternas <sup>11</sup>	CUPEMCHI		Ernesto Ramón Francisco Javier Iturriaga Steck	UNAP AG <sup>12</sup>
	Alma Quezada Roa	IPS		Paula Beatriz Manque Díaz	IPS

<sup>8</sup> Central Unitaria de Jubilados, Pensionados y Montepiadas de Chile.

<sup>9</sup> Asociación de AFP

<sup>10</sup> Instituto de Previsión Social

<sup>11</sup> El 2011 los representantes de los pensionados son reemplazados por motivos de salud.

<sup>12</sup> Unión Nacional de Pensionados de Chile



	Francisco Margozzini Cahis	AAFP		Francisco Margozzini Cahis	AAFP
Suplentes	José Rivera Izam	Académico	Suplentes	Nicolás Starck Aguilera	Académico
	Silvia Aguilar Torres	CUT		Yobana Salinas Arancibia	CUT
	Orlando Oteiza Salinas	CUPEMCHI		René Tapia Molina	UNAP AG
	Viviana Ituarte Valderrama	IPS		Viviana Ituarte Valderrama	IPS
	Fernando Ávila Soto	AAFP		Fernando Ávila Soto	AAFP
Secretario	Oscar Reinoso Belmar		Secretario	Francisco Leiva Silva	
<b>2013</b>			<b>2014</b>		
Titulares	Hugo Cifuentes Lillo	Académico	Titulares	Hugo Cifuentes Lillo	Académico
	Silvia Aguilar Torres	CUT		Silvia Aguilar Torres	CUT
	Ernesto Ramón Francisco Javier Iturriaga Steck	UNAP AG		Francisco Iturriaga Steck	UNAP AG
	José Miguel Lagos Serrano	IPS		José Miguel Lagos Serrano	IPS
	Francisco Margozzini Cahis	AAFP		Francisco Margozzini Cahis	AAFP
Suplentes	Nicolás Starck Aguilera	Académico	Suplentes	Nicolás Starck Aguilera	Académico
	Yobana Salinas Arancibia	CUT		Yobana Salinas Arancibia	CUT
	René Tapia Molina	CUPEMCHI		René Tapia Molina	UNAP AG
	Viviana Ituarte Valderrama	IPS		Viviana Ituarte Valderrama	IPS
	Fernando Ávila Soto	AAFP		Fernando Ávila Soto	AAFP
Secretario	Francisco Leiva Silva		Secretario	Mónica Segura Aguirre	
<b>2015<sup>13</sup></b>			<b>2016<sup>14</sup></b>		
Titulares	Hugo Cifuentes Lillo	Académico	Titulares	María Eugenia Montt Retamales	Académico
	Silvia Aguilar Torres	CUT		Ana María Muñoz Cáceres	CUT
	Francisco Iturriaga Steck	UNAP AG		Esmolek José Troncoso Cisterna	CUPEMCHI
	José Miguel Lagos Serrano	IPS		Juan José Cárcamo Hemmelmann	IPS
	Francisco Margozzini Cahis	AAFP		Roberto Fuentes Silva	AAFP
Suplentes	Nicolás Starck Aguilera	Académico	Suplentes	María Carolina Vargas Viancos	Académico
	Yobana Salinas Arancibia	CUT		Horacio Fuentes González	CUT
	René Tapia Molina	UNAP AG		Floridor Donoso Carrasco	CUPEMCHI
	Viviana Ituarte Valderrama	IPS		Romina Ruth Morales Baltra	IPS
	Fernando Ávila Soto	AAFP		Irina Toro Salgado	AAFP

<sup>13</sup> Conforme a su mandato, los miembros de la Comisión elegidos el 2012 terminaban su mandato en mayo de 2015, fecha en que se emitió el informe respectivo (6° informe).

<sup>14</sup> Los miembros correspondientes a 2016 son designados a partir de febrero de tal año.

Secretario	Mauricio González Pereira		Secretario	Ivonne Bueno Velasco	
------------	---------------------------	--	------------	----------------------	--

Fuente: Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones.

Elaboración: CIEDESS.

## 2.3. Propuestas

A diferencia de la CUSC, la CUSP tiene una vida considerablemente más corta, lo cual hace menos evidente la existencia de tendencias en las propuestas realizadas, destacando en cambio la importante cantidad de estas: poco más de una cincuentena. Una complicación adicional está representada por la variación de los periodos de análisis, ya que mientras nominalmente los informe refieren a un periodo anual (salvo el caso 2012/13), lo cierto es que cubre parcialmente dos años, usualmente fines de un año y principios del siguiente.

El gráfico N° 4, muestra la progresión de las propuestas realizadas conforme la numeración que se presenta a continuación y, al igual que en el régimen de cesantía, se aprecia una tendencia a propuestas inmediatas, derivadas de la operatividad de los mecanismos nuevos que se incorporan a los regímenes, y por tanto de vida limitada; con una segunda etapa de desafíos más profundos, relativos a las dificultades propias del sistema de pensiones. En este punto, sin embargo, se echa de menos una continuidad y seguimiento de las propuestas realizadas. Con todo, debe dejarse constancia que tanto la CUSP, como el CCP, dedican parte importante de sus recursos a la obtención de información del sistema por medio de informes encargados a terceros, actividad que ha revelado una significativa falta de datos para el establecimiento de una política sólida en la materia, cuestión que impacta en la capacidad de proponer medidas. De forma similar, ha de resaltarse que la diferente proporción que se produce en el tipo de propuestas realizadas, con una mayor cantidad dedicada a las prestaciones y el financiamiento, incluso sobre el apartado administración, como presenta el gráfico N° 5, actividad que va de la mano con la evolución de la CUSP, lo que se aprecia en el gráfico N° 6. Finalmente ha de destacarse que la actividad de la Comisión Bravo en torno al régimen impactó de forma importante en el último informe disponible, reduciendo las propuestas propias de la CUSP, la cual se limitó a consignar las conclusiones del ente antes mencionado, con una excepción notable, en 2015 donde el grueso de las propuestas dicen relación con el propio funcionamiento de la Comisión.

Entre 2010 y 2011, hubo una docena de propuestas enfocadas sobre todo en el adecuado funcionamiento del sistema solidario y la entrega de sus beneficios. Estas comprenden: el potenciar los canales de atención (1,a); la revisión de la ubicación de los Centros de Atención Previsional Integral (2,a); la incorporación de los potenciales beneficiarios a las bases de datos tan pronto cumplan la mayoría de edad (3,a); la extinción gradual de los beneficios solidarios, un problema recurrente respecto de los beneficiarios cerca del límite de corte (4,a); la mejora en la coordinación de las entidades involucradas en la entrega de beneficios (5,a) y posteriormente su evolución a la mejora de los canales y procedimientos de acceso, propuesta que se ha mantenido en el tiempo; una mayor coordinación en la revisión de las bases del Fondo de Educación Previsional (6,a); la difusión de los derechos previsionales de los Trabajadores de Casa Particular (7,a) en el marco de un estudio específico que realiza a este segmento; requerir un incremento de la fiscalización del pago de las obligaciones previsionales es otra medida que se

mantiene en el tiempo (8,a); así como el estudio de los desincentivos al pago de las cotizaciones (9,f). Por último las tres medidas finales del periodo son propuestas efímeras: informar al afiliado de las declaraciones y no pago (10,a), una campaña informativa sobre el mismo tema (11,a)<sup>15</sup>; y la mejora de los mecanismos de cobranza, con posibilidad de demandas conjuntas por parte de las AFP (12,a)<sup>16</sup>.

El periodo 2012-2014 fue el más prolífico, con casi 40 propuestas. También corresponde al único momento donde las propuestas tienen un grado importante de continuidad, especialmente entre 2013-2014. Este periodo considera: autorizar la recuperación del crédito por el impuesto a la renta (13,f); revisar el escaso impacto del APVC (14,f); la modificación del acceso al bono por hijo (15,p); la revisión de los tiempos de calificación en el acceso a las prestaciones (16,a); la revisión de la situación de los beneficiarios de prestaciones solidarias cercanos a la línea de corte (17,a); el fomento del ahorro previsional voluntario (18,f); la reevaluación del proceso de incorporación de independientes, primero para adelantarlos, luego para mantenerlos (19,c); la eliminación de la cotización por salud a los jubilados (20,p); la revisión de la situación previsional de los empleados públicos (21,f); el traspaso al empleador del pago del seguro de invalidez y sobrevivencia de los beneficiarios del subsidio al empleo joven (22,f); la incorporación de otros grupos de trabajadores independientes (23,c); aumentar la difusión de la afiliación voluntaria (24,c); facilitar el acceso al subsidio al empleo joven (25,c); revisar el impacto del instrumento de focalización (26,c); medidas relativas a las asociaciones de pensionados (27,a); depurar las estadísticas del bono por hijo (28,a); el aumento de la cotización obligatoria, al menos un 3% (29,f); el aumento del tope imponible al nivel del seguro de cesantía (30,f); incentivar el retraso de la jubilación (31,p); hacer una revisión periódica de los parámetros del sistema de pensiones (32,p); hacer imponibles las prestaciones por cesantía (33,f); revisar los límites del APV (34,f); eliminar la mayoría de los ingresos no remuneracionales (35,f); avanzar a la obtención de una tasa de reemplazo del 70% para cotizantes regulares (36,p); buscar mecanismos que permitan una mayor baja de las comisiones (37,a); establecer índices de medición de la calidad del servicio (38,a); mejorar la correlación entre ganancias de los fondos y ganancias de las AFP (39,p); la creación de un nuevo tramo de beneficiarios de fondos solidarios, con prestaciones decrecientes (40,p); el aumento de la Pensión Básica Solidaria (41,p); y la extensión de la asignación por muerte a los beneficiarios de Aporte Previsional Solidario con saldo cero (42,p); el establecimiento de la reajustabilidad en unidades de fomento para todo tipo de pensiones (43,p); el desarrollo de un programa de formación previsional con el Ministerio de Educación (44,a); la creación de un índice de conocimiento previsional (45,a); la orientación del FEP al trabajador independientes (46,a); la simplificación de la información previsional (47,a); y la revisión del sistema por un equipo de expertos nacionales y extranjeros (48,a).

Finalmente, el periodo 2015 muestra un énfasis en el funcionamiento de la propia comisión, producto de las dificultades que tuvo su renovación, así como su funcionamiento en paralelo de la Comisión Bravo (cuyas conclusiones cita). Las propuestas del periodo son: reforzar el apoyo administrativo de la Comisión (49,a); modificar el periodo de los comisionados, para tener renovaciones

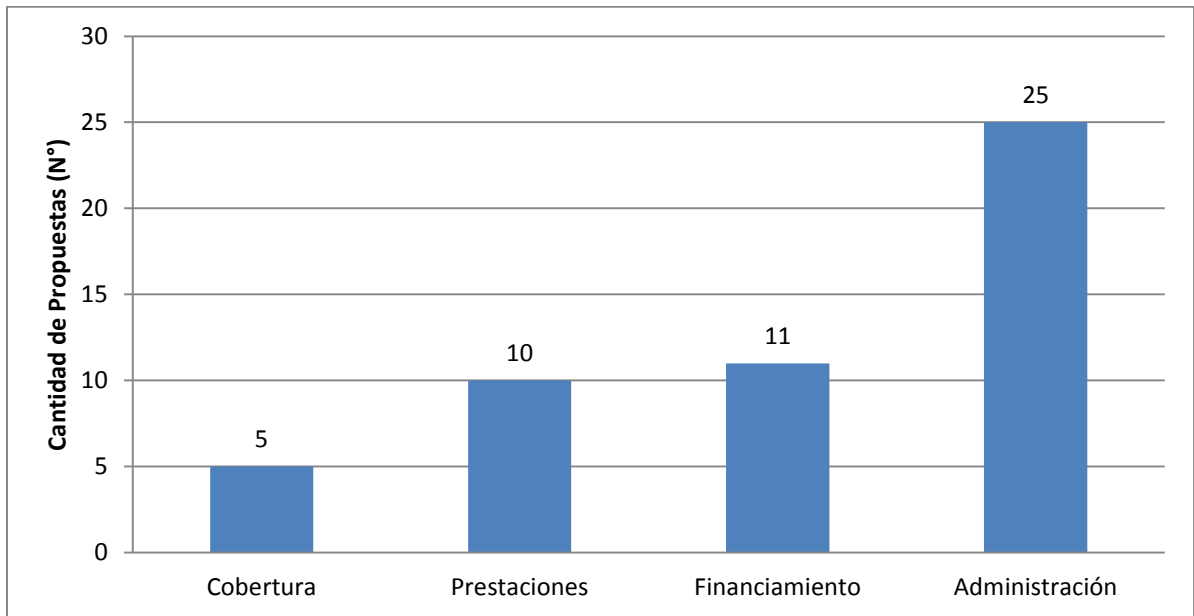
<sup>15</sup> Particularmente por la importancia que suponen las declaraciones y no pago automáticas producidas por falta de aviso de término en la relación laboral.

<sup>16</sup> Este tema también fue objeto de un informe, si bien la medida concreta no concitó apoyos producto de la dificultad de establecer responsabilidades en tales demandas conjuntas.

alternadas (50,a); la remisión a la Superintendencia de Pensiones de las políticas de solución de conflictos e inversión por parte de las AFP (51,a); revisar el reglamento de funcionamiento de la Comisión (52,a); y la obligación de los destinatarios de propuestas de educación previsional de emitir su parecer respecto a estas (53,a).



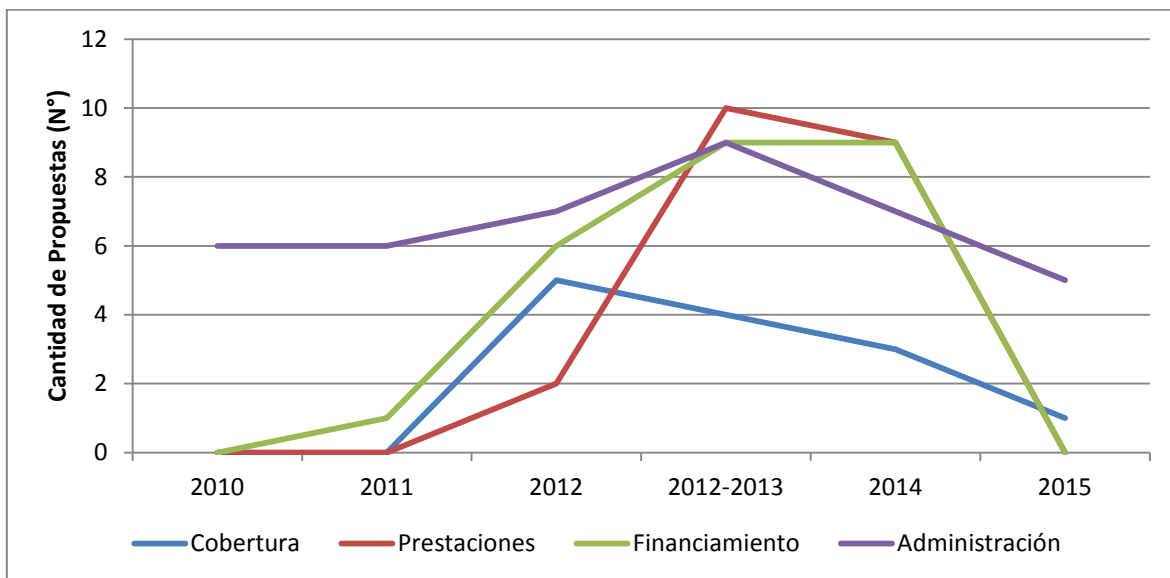
**Gráfico N° 5**  
**Cantidad de propuestas por tipo**



Fuente: Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones.

Elaboración: CIEDESS.

**Gráfico N° 6**  
**Evolución en el tiempo de la cantidad de propuestas según su tipo**



Fuente: Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones.

Elaboración: CIEDESS.

## 2.4. Recepción legal

La brevedad del periodo de existencia de la CUSP y la variedad de sus propuestas hace que el grado de recepción por parte de los legisladores sea relativamente bajo. Del periodo inicial la mayoría de las aprehensiones apuntaban a temas de orden reglamentario, o que contaban con modificaciones programadas, como era el caso del cambio del instrumento de focalización. Sin embargo algunos puntos planteados no solo desaparecen, sino que se revierten completamente. En esta línea está el énfasis de las políticas públicas fuera del segmento de beneficiarios del sistema solidario. El segundo periodo de propuestas en cambio, ve resultados concretos: la modificación del acceso al bono por hijo, eliminando la necesidad de la afiliación<sup>17</sup>, la imposibilidad del seguro de cesantía, el subsidio a la cotización por salud para los pensionados, la orientación del Fondo de Educación Previsional a los independientes y la revisión del sistema por un grupo de expertos nacionales y extranjeros son ganancias concretas. Sin embargo, el grueso de las propuestas está lejos de presentar avances. Incluso descartando varias de ellas por su particular especificidad, destaca un grupo de temas de importancia previsional que no han sido recogidos por el legislador: La situación del APVC, el proceso de incorporación de los independientes, la eliminación de los ingresos no remuneracionales y la revisión periódica de los parámetros bajo los cuales funciona es sistema. En síntesis, mientras que en el levantamiento de problemáticas<sup>18</sup> la actividad de la CUSP ha sido exitosa, en lo que respecta a su recepción por parte de los responsables de la política previsional hay una importante deuda.

## 3. Consejo Consultivo Previsional (CCP)

Creado también por la Ley N° 20.255, el Consejo concentró su discusión legislativa en el Senado, de forma similar a como la CUSP lo hizo en la Cámara de Diputados. Esta atención se debió fundamentalmente a las importantes diferencias entre ambas entidades, por cuanto el CCP cumple un rol más técnico y definido que la CUSP, tendiendo un campo de acción más concentrado e intenso, a la vez que una integración mucho menos diversa, a no ser sus integrantes representantes de otros cuerpos intermedios relevantes en el sistema previsional con lo cual, en rigor, no es una instancia de participación de los usuarios en el mismo. Sin embargo, el CCP destaca como una entidad externa a los actores de los diversos regímenes previsionales que incide en uno de los principales componentes de las pensiones nacionales: el sistema de pensiones solidario.

---

<sup>17</sup> Si bien solo para un espectro limitado de beneficiarios.

<sup>18</sup> Y en no menor medida la obtención de información relevante.

La principal función del CCP es asesorar a los Ministros del Trabajo y de Hacienda respecto al funcionamiento del Sistema de Pensiones Solidarias. El artículo N° 66 de la Ley N° 20.255 concretiza tal asesoría en temáticas separadas:

- Las propuestas de modificaciones legales de los parámetros del sistema.
- Las propuestas de modificaciones a los reglamentos
- Los métodos, criterios y parámetros generales que incidan en el otorgamiento, revisión, suspensión y extinción de los beneficios

En los casos en que se pretenda realizar modificaciones a tales materias el CCP debe dar su opinión en un plazo de 20 días hábiles, con posibilidad de solicitar una prórroga por igual periodo. Esta opinión deberá ser fundada para lo cual los Ministerios del Trabajo y Hacienda deben remitir todos los antecedentes técnicos y estudios que se tuvieron a la vista para su proposición. En particular, los informes del CCP deben considerar a lo menos los impactos en el mercado laboral, los incentivos al ahorro y los efectos fiscales que generan las modificaciones propuestas. Si bien es posible incorporar sugerencias de modificaciones a las mismas, estas se encuentran limitadas al no incremento del costo de la propuesta original.

Al igual que ocurre con la CUSP, el CCP es apoyado administrativamente por la Subsecretaría de Previsión Social y debe entregar anualmente un informe que contenga sus conclusiones respecto al funcionamiento del sistema de pensiones solidarias.

Su reglamentación se encuentra en el Decreto N° 51, del Ministerio del Trabajo, de 2008, no teniendo a la fecha modificaciones legales que considerar.

### **3.1. Estructura**

El CCP está integrado por cinco miembros, todos ellos designados por el Presidente de la República. No obstante, cuatro de estos deben ser ratificados por el Senado, siendo inamovibles y teniendo un plazo en funciones de seis años, mientras al miembro restante le corresponde la presidencia del Consejo. Adicionalmente los Ministros del Trabajo y Hacienda pueden concurrir a sus sesiones con derecho a voz, y cuenta con un secretario proporcionado por la Subsecretaría de Previsión Social.

En todos los casos los miembros designados deben tratarse de personas de reconocido prestigio, experiencia y conocimientos en los campos de la Economía, el Derecho y disciplinas relacionadas a la seguridad social y el mercado laboral. En el caso de los miembros que deben ser ratificados, ello deben superar un quorum de cuatro séptimos de los senadores en ejercicio, siendo elegidos por parejas sucesivas cada tres años.



A diferencia de las entidades antes estudiadas, el CCP no cuenta con requisitos específicos que cumplir para ser miembro. Por su parte, las inhabilidades a que se encuentran sujetos sus miembros son:

- El ejercicio de cargos directivos unipersonales en los órganos de dirección de los partidos políticos.
- La calidad de gerentes, administradores o directores de una Administradora de Fondos de Pensiones, de una Compañía de Seguros de Vida, de alguna de las entidades del grupo empresarial al que aquéllas pertenezcan, mientras ejerzan su cargo en el Consejo.

Por su parte, son motivos de cese en el cargo de consejero, salvo su presidente quien puede ser removido por el Presidente de la República:

- Expiración del plazo por el que fue nombrado.
- Renuncia aceptada por el Presidente de la República.
- Inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente.
- Falta grave al cumplimiento de las obligaciones como consejero. Entendiendo como tal la inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas, así como otras calificadas por el Senado, por los cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio, a proposición del Presidente de la República.

Dentro del CCP sólo hay dos cargos específicos. Por una parte está el presidente, quien representa al Consejo y a quien corresponde presidir las sesiones, dirigir los debates, convocar al Consejo y recabar los antecedentes y opiniones que hacen posible el funcionamiento de la entidad. El otro cargo es el de secretario, en cual corresponde a una persona externa al Consejo, quien lleva las actas del mismo, cita a las reuniones y ejecuta los acuerdos del mismo.

El cargo de consejero es remunerado con una dieta de diecisiete UTM por sesión, con un máximo de cincuenta y un UTM por mes.

### 3.2. Integración

La mayor duración natural de los cargos del CCP (seis años) hace difícil poder observar alteraciones mayores en su composición, la cual es presentada en el cuadro N° 3. No obstante es posible apreciar un problema que ya se ha presentado en la designación de miembros de otras entidades, toda vez que durante el 2015, el término del periodo de una pareja de consejeros no fue tratado con la rapidez necesaria, siendo reemplazados recién a inicios del año siguiente.

**Cuadro N° 3**  
**Integración del Consejo Consultivo Previsional 2009-2016**

2009	2010	2011
Oswaldo Larrañaga Jiménez	Carlos Díaz Vergara <sup>19</sup>	Carlos Díaz Vergara
David Bravo Urrutia <sup>20</sup>	David Bravo Urrutia	David Bravo Urrutia
Mónica Titze Menzel	Mónica Titze Menzel	Mónica Titze Menzel
Alejandra Candia Díaz	Alejandra Candia Díaz	Alejandra Candia Díaz <sup>21</sup>
Andras Uthoff Botka	Andras Uthoff Botka	Andras Uthoff Botka
2012	2013	2014
Carlos Díaz Vergara	Carlos Díaz Vergara	Carlos Díaz Vergara
David Bravo Urrutia	David Bravo Urrutia	David Bravo Urrutia
Mónica Titze Menzel	Mónica Titze Menzel	Mónica Titze Menzel
Andras Uthoff Botka	Andras Uthoff Botka	Andras Uthoff Botka
Ricardo Paredes Molina	Ricardo Paredes Molina	Ricardo Paredes Molina
2015	2016	
Carlos Díaz Vergara	Claudia Sanhueza Riveros	
David Bravo Urrutia <sup>22</sup>	Carlos Díaz Vergara	
Mónica Titze Menzel	Christian Larraín	
Andras Uthoff Botka	Andras Uthoff Botka	
Ricardo Paredes Molina	Ricardo Paredes Molina	

Fuente: Consejo Consultivo Previsional.

Elaboración: CIEDESS.

### 3.3. Propuestas

Al igual que la CUSP, el CCP tiene una vida breve y por lo mismo la capacidad de realizar un real seguimiento a sus propuestas es limitada, encontrándonos con un abanico de sugerencias con poca continuidad. Sin embargo, el rol más técnico del CCP hace que el espectro de temas abarcados sea inferior, con poco más de una treintena de propuestas. Como es tónica en el funcionamiento de estos entes, el primer periodo se encuentra dedicado a las urgencias derivadas de los mecanismos recién implementados en el régimen de su competencia, en este caso el funcionamiento del sistema de pensiones solidarias, que entre el 2009 y mediados del 2011, periodo comprendido por sus dos primeros informes, abarca la mayoría de las propuestas de la Comisión, como muestra el gráfico N° 7. En lo que al tipo de propuestas refiere, nuevamente priman las propuestas de incidencia administrativa, seguidas por las medidas relativas a las prestaciones, como se aprecia en el gráfico N° 8. Finalmente, si consideramos su continuidad en el tiempo, luego de un periodo inicial intenso, la actividad del Consejo mantiene una

<sup>19</sup> Asume en Junio de 2010

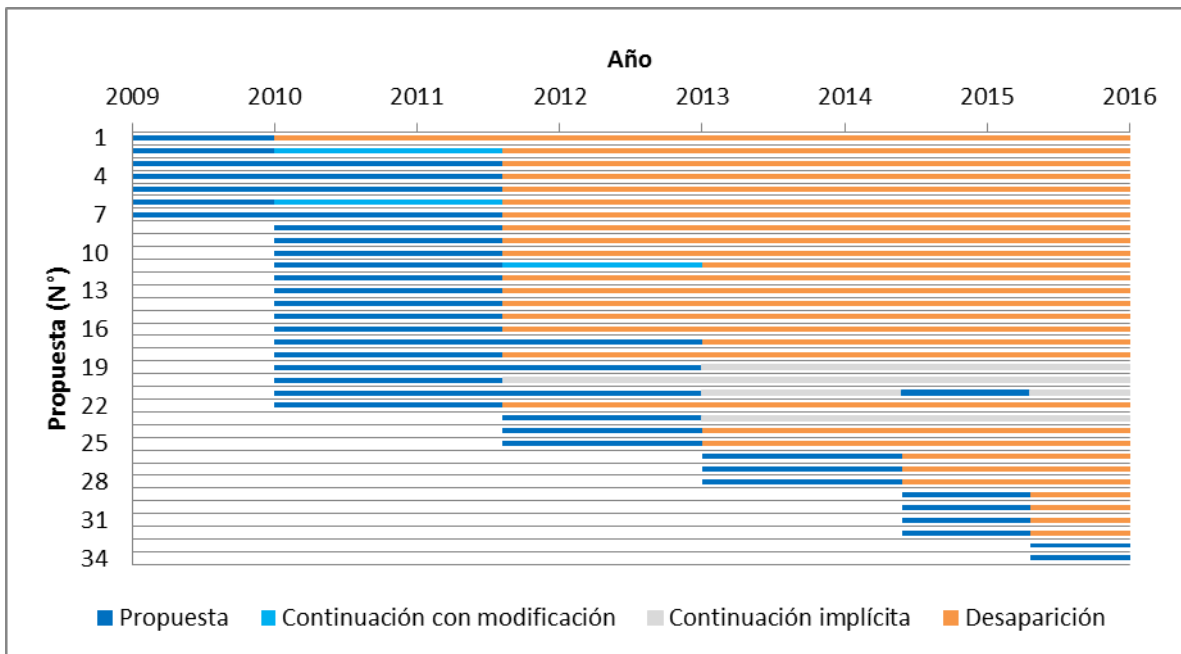
<sup>20</sup> Los dos primeros por seis años, mientras los dos últimos solo por tres, para obtener la rotación que exige la ley.

<sup>21</sup> Renuncia en Agosto de 2011

<sup>22</sup> Tanto David Bravo como Mónica Titze terminan su mandato como consejeros durante el primer semestre de 2015.

estabilidad relativa en cuanto al número y tipo de proposiciones, como se aprecia en el gráfico N° 9. En concreto tenemos: la focalización de las políticas públicas en los sectores no abarcados por la reforma previsional (1,c); varias observaciones a los mecanismos de focalización del sistema solidario y su nivel de utilidad (2,a), como el uso de edades comunes para los sexos (3,a), la evidencia de manipulación de información respecto al grupo familiar (4,a) y al nivel de discapacidad (5,a); la incorporación de un índice de necesidades (6,a); y la ausencia de referencia temporal en el indicador de ingresos monetarios utilizado (7,a). Además existe un segundo conjunto de propuestas que mantiene una continuidad en el periodo siguiente, que más que a las herramientas presentes en ese momento apunta a la forma como debiesen ser en el futuro. Aquí encontramos: el uso de datos administrativos para determinar el ingreso familiar (8,a), la creación de mecanismos de transición para la extinción o supresión de beneficios (9,a), la mejora de las transferencias de información entre las entidades involucradas (10,a), avanzar a la existencia de beneficios graduales (11,p) lo que fuera planteado también por la CUSP, el cálculo automatizado del puntaje de focalización (12,a) y su recalcular cuando se cuente con nueva información (13,a), la creación de un manual respecto al cálculo del puntaje de corte (14,a), la mantención del reajuste de la PBS y del APS en línea con el IPC (15 y 16, p), el seguimiento del efecto de las prestaciones solidarias en el nivel de cotizaciones (17, f) y de ahorro voluntario (18, f); la mejora de la fiscalización (19,a), el análisis de la institucionalidad sectorial (20,a), del fenómeno de la evasión y elusión (21,f) y la creación de indicadores asociados a estos (22,a). Finalmente desde 2012 en adelante las propuestas por lo general apuntan a problemas que inciden en el sistema previsional pero que no son necesariamente parte de él. Aquí tenemos la inserción de nuevos afiliados (23,c), la vinculación del mercado del trabajo con la previsión (24,a); la situación particular de los beneficiarios de retiro programado sin acceso a las prestaciones solidarias (25,p); subsidios a la capacitación (26,f); programas de capacitación (27,p); certificación de educación superior a la población mayor (28,a); la mantención de la cotización obligatoria de los independientes (29,f), pero solucionando los problemas encontrados respecto del seguro de accidentes del trabajo (30,a), con una eventual revisión de su institucionalidad (31,a); finalmente se consignan prevenciones sobre las proyecciones del Fondo de Reserva de Pensiones, dadas las diferencias encontradas con la realidad (32,a) y las conclusiones de los informes de la Comisión Bravo (33,a) y del Estudio de Impacto de la Migración en el Sistema de Pensiones Solidarias (34,a).

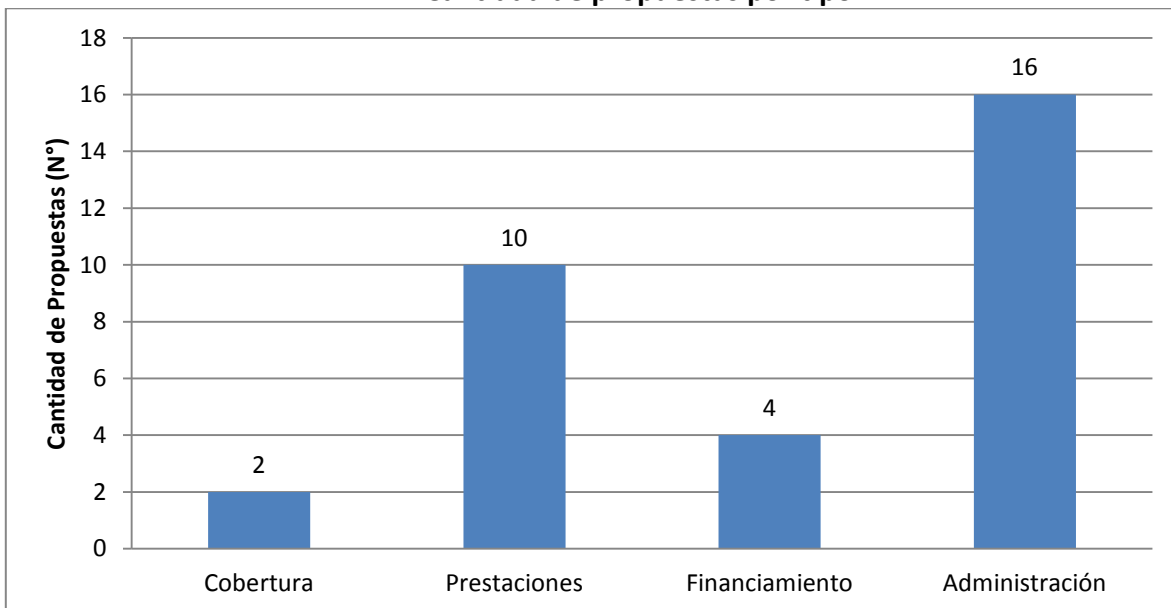
**Gráfico N° 7**  
**Evolución propuestas CCP**



Fuente: Consejo Consultivo Previsional.

Elaboración: CIEDESS.

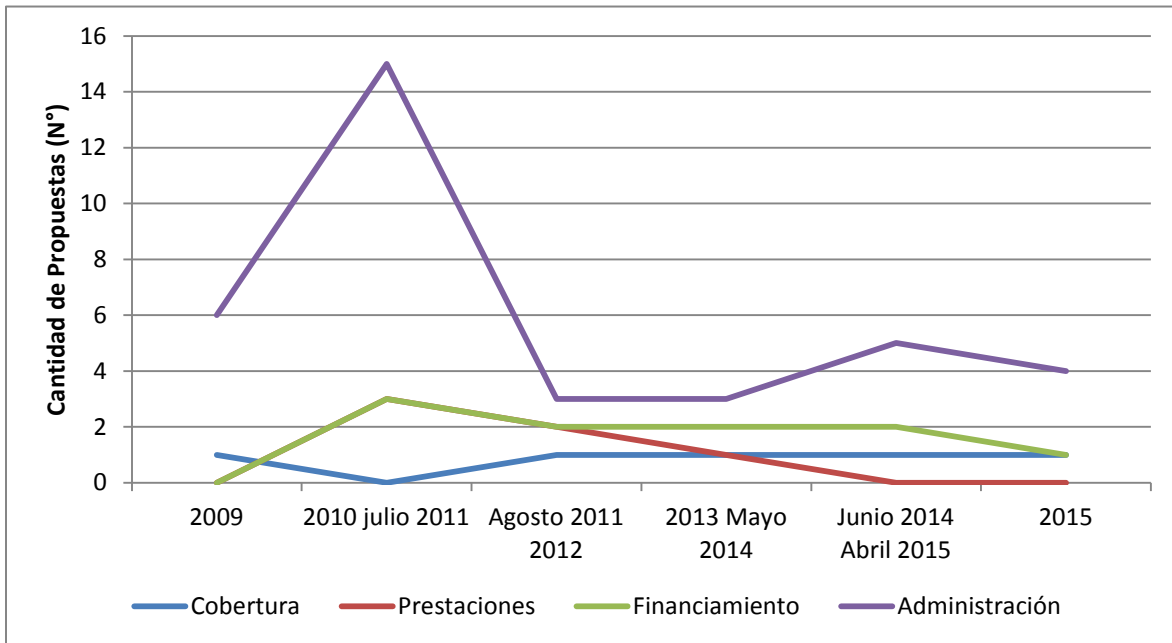
**Gráfico N° 8**  
**Cantidad de propuestas por tipo**



Fuente: Consejo Consultivo Previsional.

Elaboración: CIEDESS.

**Gráfico N° 9**  
**Evolución en el tiempo de la cantidad de propuestas según su tipo.**



Fuente: Consejo Consultivo Previsional.

Elaboración: CIEDESS.

### 3.4. Recepción legal

La diferente naturaleza de las funciones del CCP en comparación a las comisiones de usuarios hace que, en general, sus propuestas no apunten necesariamente a una concreción legislativa. De hecho, parte importante de ellas atendían al funcionamiento técnico de los instrumentos utilizados para la entrega de los beneficios solidarios. En tal sentido, las recomendaciones en orden a utilizar datos administrativos antes que el autorreporte y la mejora de la coordinación de las entidades involucradas han sido recogidas. Otro grupo importante de propuestas apuntaba a la obtención de información o su seguimiento, en lo cual el CCP, en conjunto con la CUSP, ha encargado variados estudios, particularmente en lo referente a la evasión. Menos avance ha existido en cuanto a los efectos del sistema solidario en las cotizaciones, datos que hoy serían de gran utilidad, pero de cualquier forma no son materias normativas. El conjunto final de propuestas, se centran en recomendaciones en torno a la cotización de los trabajadores independientes. La ley 20.894 revisa y modifica de forma importante el proceso, solucionando en parte las dificultades que generaba el seguro de accidentes del trabajo, sin embargo también retrasa su aplicación, lo que es contrario a las recomendaciones del Consejo.

## 4. Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCSST)

La más reciente de las organizaciones participativas del sistema de Seguridad Social chileno fue creada como parte de las reacciones que provocó el derrumbe de la mina San José durante el año 2010, las cuales apuntaron a un incremento y mejora de las medidas destinadas a la protección de la seguridad laboral, y la actualización de la normativa relacionada con la Ley N° 16.744 sobre seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1968.

El CCSST presenta varias particularidades en relación a las demás entidades revisadas. En primer lugar, es el único que no fue creado por ley, sino que tiene su fuente normativa en el Decreto N° 19 del Ministerio del Trabajo, de 2011, siendo en consecuencia una entidad más precaria en su existencia. Por otra parte su funcionamiento le da un carácter híbrido, que en parte recuerda al CCP, toda vez que es encargado de prestar asesoría y opinión a las autoridades sectoriales, pero también integra la participación de los usuarios, porque se le solicita opinión a las entidades más representativas tanto de trabajadores como de empleadores y su integración considera un cierto grado de familiaridad con las representaciones de estos grupos.

En concreto, las funciones del CCSST incluyen:

- Analizar y emitir su opinión sobre la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificaciones.
- Analizar y emitir periódicamente su opinión sobre la aplicación y resultados de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificaciones.
- Analizar y emitir periódicamente su opinión sobre el funcionamiento del Sistema Nacional y del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Emitir su opinión sobre las modificaciones legales o reglamentarias, nacionales o sectoriales, que en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo propongan las instituciones con competencia en la materia.
- Emitir su opinión sobre los aspectos relativos al Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contenidos en la Memoria Anual que la Superintendencia de Seguridad Social deba elevar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Dar a conocer su opinión respecto de otras materias, que en el ámbito de sus funciones, les solicite el Presidente de la República o el Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como ocurre con las entidades del sistema de pensiones, el CCSST es apoyado administrativamente por la Subsecretaría de Previsión Social. A 2017, la normativa que regula al CCSST no ha sido objeto de modificaciones.

## 4.1. Estructura

El CCSST está integrado por cinco miembros, todos ellos designados directamente por el Presidente de la República. Si bien no se exige que sean representantes de entidades de usuarios, dos de los miembros del Consejo deben pertenecer o haber pertenecido a organizaciones de trabajadores y empleadores (uno por cada tipo) contando además con experiencia en implementación de normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia laboral, o en materia previsional. Los miembros restantes, entre los cuales se elige al presidente de la Comisión, deben ser profesionales de experiencia y trayectoria en los ámbitos antes señalados.

Al igual que ocurre con el CCP, no hay requisitos específicos para ser designado consejero, pero cuentan con diferentes tipos de inhabilidades:

- Ejercer cargos o funciones en los organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o en cualquiera entidad pública con competencia o participación en el Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral.
- Haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.
- Tener la calidad de cónyuge, hijo o adoptado, o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, inclusive, respecto de personas que ocupen cargos como directores, gerentes o apoderados de los organismos administradores de la ley Nº 16.744, o de los directivos hasta el segundo nivel jerárquico en el caso de las instituciones públicas con competencias en materias de seguridad y salud laboral.
- Ser candidato u ocupar un cargo de elección popular.

Los consejeros diferentes del presidente, duran tres años en sus cargos, con la posibilidad de renovación por un único periodo. A diferencia de todas las demás entidades consultivas, los consejeros no reciben dieta por sus labores.

La cesación en el cargo de los consejeros procede por las siguientes causales:

- Expiración del plazo por el que fueron nombrados
- Muerte
- Renuncia aceptada por el Presidente de la República
- Incapacidad psíquica o física para el desempeño del cargo, debidamente acreditada
- Inasistencia a dos sesiones seguidas o a más del 50% de las celebradas en un año calendario
- Incurrir en alguna de las inhabilidades para ser Consejero

## 4.2. Integración

La breve existencia de esta entidad, con apenas dos ciclos de miembros, como muestra el cuadro N° 4, hace demasiado prematuro sacar alguna conclusión, no obstante es la entidad con mayor grado de renovación de sus miembros.

**Cuadro N° 4**  
**Integración del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012-2016**

2012	2013	2014
Héctor Humeres Noguer	Héctor Humeres Noguer	Héctor Humeres Noguer
Miguel Ángel Salinas Santibáñez	Miguel Ángel Salinas Santibáñez	Miguel Ángel Salinas Santibáñez
Cirilo Córdova de Pablo	Cirilo Córdova de Pablo	Cirilo Córdova de Pablo
Luis Morales Rojas	Luis Morales Rojas	Luis Morales Rojas
Carlos Portales Echeverría	Carlos Portales Echeverría	Carlos Portales Echeverría
2015	2016	
Guillermo Campero Quiroga	Guillermo Campero Quiroga	
María Vargas Viancos	María Vargas Viancos	
Héctor Humeres Noguer	Héctor Humeres Noguer	
Laura San Martín Hernández	Laura San Martín Hernández	
Ernesto Evans Espiñeira	Ernesto Evans Espiñeira	

Fuente: Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Elaboración: CIEDESS.

## 4.3. Propuestas

La diferencia en el funcionamiento de esta comisión respecto de sus antecesoras también se refleja en sus informes, los cuales se encuentran más focalizados en proyectos específicos que en evaluaciones generales del régimen sobre el cual tienen competencia. Por ello, no es posible hacer un seguimiento real de medidas propuestas entre uno y otro.

El primer informe de la CCSST corresponde a su opinión respecto al anteproyecto que modifica la Ley N° 16.744, cuestión íntimamente relacionada con los hechos que motivaron su creación. Este anteproyecto finalmente se combina con otros relacionados al sistema de seguridad y salud en el trabajo en el mensaje N° 69-361, de 9 de mayo de 2013 (boletín 9360-13), el cual recoge parcialmente las observaciones realizadas. Lamentablemente su tramitación tuvo escaso movimiento, siendo su última actividad en julio de 2014. Conforme a ello, las observaciones se pueden resumir en las siguientes:

- Reducir periodicidad de revisión de enfermedades profesionales.
- Garantizar asesoría a todas las empresas para evitar discriminación por tamaño.



- Buscar criterios de gasto administrativo homologables en actividades similares.
- Mayor claridad en la determinación de la responsabilidad en las políticas de seguridad al interior de la empresa.
- Considerar en los planes de prevención de riesgos las variaciones producto del tamaño, ubicación y número de trabajadores de la empresa.
- Falta de acuerdo respecto al establecimiento de incentivos económicos para los trabajadores.
- Dudas respecto a la superposición de competencia de los Comités Paritarios y los Monitores en Prevención.
- Remunerar y capacitar la actividad del comité paritario.
- Falta de acuerdo respecto a la externalización del departamento de prevención de riesgos.
- Necesidad de especificar el nivel académico del experto en prevención.
- Diferenciar la aplicación normativa según el tamaño de la empresa.

El segundo informe emanado del CCSST, de mayo de 2012, también refiere a un anteproyecto, esta vez el correspondiente a la reforma al estatuto orgánico de las mutualidades de empleadores. En este caso el anteproyecto se transformó en el Mensaje N° 179-360, de 31 de agosto de 2012, el cual sí considera varias de las propuestas realizadas, si bien no siempre en la extensión en la que se propusieron. Así, el número de directores se propone en un mínimo de 8, se permite que la mutualidad en su reglamento interno establezca la existencia o no de directores suplentes, se exige conocimientos en administración de empresas para postular al cargo y se sanciona el uso de información privilegiada. No obstante, la tramitación de este proyecto de ley no presenta avances desde julio de 2013. Las propuestas realizadas por el CCSST fueron:

- Conceptualizar a las mutualidades como entidades de seguridad social.
- Incorporar los efectos del silencio positivo en la constitución de las mutualidades.
- Clarificar la autoridad ante la cual se deben cumplir los requisitos de constitución.
- Enfatizar las obligaciones preventivas de las mutualidades.
- Limitar el número de directores a ocho.
- Establecer el carácter profesional e independiente de los directores.
- Reparos en la existencia de directores suplentes.
- Establecer límites a la dieta de los directores.
- Resguardar la representatividad en la elección de los directores.

- Establecer requisitos de experiencia mínimos para postular al cargo de director.
- Establecer que los directores independientes no sean miembros de un comité paritario.
- Establecer un mecanismo de elegibilidad y designación similar al existente para los directores de una AFP.
- Canalizar las solicitudes de información a través del directorio.
- Incorporar la obligación del directorio de contar con un reglamento interno.
- Fusionar los comités de Estrategia y Aspectos Técnicos del Negocio con el Comité de Inversión.
- Consagrar la responsabilidad del director en casos de delegación de facultades.
- Agregar restricciones por uso de información privilegiada.
- Establecer en forma expresa un porcentaje mínimo en gastos de prevención.
- Asimilar las facultades de intervención de la Superintendencia en los Administradores al modelo utilizado para las AFP.

El tercer informe del Consejo, de junio de 2012, corresponde a su opinión sobre el anteproyecto que modifica el Código del Trabajo sobre facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo en Seguridad y Salud Laboral. Al igual que las modificaciones a la Ley N° 16.744, el mensaje N° 69-361 presenta en un solo texto las propuestas realizadas por el anteproyecto. Sin embargo, a diferencia del primer informe del Consejo, principalmente favorable al proyecto, la opinión respecto del incremento de facultades a la Dirección del Trabajo es crítica y, sin embargo estas no son consideradas en el proyecto antes señalado, consignándose a continuación:

- Necesidad de revisar la estructura orgánica de la entidad a fin de verificar la viabilidad de contar con nuevas competencias.
- Utilizar la expresión seguridad y salud en el trabajo en lugar de seguridad y salud en las faenas, ya que esta última es restrictiva a ciertos sectores económicos.
- Establecer exigencias de publicidad respecto de las normas dictadas por los organismos con competencia en seguridad y salud en el trabajo, en conjunto con la obligación de sus destinatarios de mantenerse informados.
- Eliminar el propuesto artículo 183-C letra c), por superponerse con las funciones de las mutualidades en la prescripción de medidas de prevención y plazos de cumplimiento.
- Superposición de competencias con Superintendencias y Seremi respecto a la necesidad de informar las medidas de seguridad prescritas a las empresas afiliadas.
- Inconveniencia en la propuesta de coordinación de actividades de los organismos reguladores sectoriales, particularmente de aquellos que dependen de ministerios diferentes a Trabajo.

- Disconformidad con la facultad de interpretación administrativa de la normativa previsional, toda vez que ella ya se encuentra radicada en las superintendencias respectivas.
- Incorporar un criterio de gravedad para informar de las infracciones a las superintendencias competentes.

Finalmente, un cuarto informe disponible del Consejo corresponde a su opinión sobre la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, emitido el 27 de agosto de 2015. Sin embargo, este informe es el más inusual de los documentos disponibles en la página web del Consejo<sup>23</sup>, toda vez que aunque señala que el texto contiene las opiniones respecto de la política presentada, ellas no se reflejan en el mismo, contando solo con el acta de entrega y la política en sí. No menos intrigante es el hecho que pese a que la actual política de seguridad y salud en el trabajo fue establecida por el DS N° 47, en septiembre del 2016, siendo una versión diferente a la contenida en el informe del Consejo, y que entre sus funciones se encuentra el análisis y opinión periódica de esta política, sus modificaciones, su aplicación y resultados, a la fecha no se encuentra disponible ningún informe posterior que recoja estos elementos. De hecho, las últimas actas disponibles corresponden a marzo de 2016.

#### 4.4. Recepción legal

Al respecto la actividad de este Consejo, en cuanto a lo expresado en sus informes, es deficitaria. Ninguna de las propuestas u observaciones realizadas ha llegado a convertirse en ley, si bien han sido parcialmente recogidas en los proyectos presentados. Por otra parte, los reportes periódicos en la materia de su competencia, que son el símil más cercano a la actividad de las demás instancias participativas, no se han producido.

---

<sup>23</sup> [www.ccsst.cl](http://www.ccsst.cl)

## 5. Conclusiones

Existen importantes diferencias en las misiones, composición y extensión que han tenido cada una de las comisiones consideradas en este informe y, en tal sentido, las diferencias en su accionar son justificables. Con todo existen algunos elementos de importancia que considerar.

En primer lugar, y de forma general, estas instituciones tienen problemas para presentar los informes en los plazos legales a los que están obligadas. El desfase de los informes es considerable, al punto que existen algunos casos en que se abarcan dos años a la vez. Si bien al considerar la función de las comisiones este punto no debiese constituir un problema a su funcionamiento, se les debería relevar de la obligación legal de presentar los informes en fecha determinada, o de plano exigir su cumplimiento.

Un segundo factor a considerar es que el dinamismo en el ejercicio de su misión depende mucho de la existencia de reformas en curso de implementación, pero no de discusión. En el primer caso se trata de mecanismos nuevos, en los cuales la entidad vigila su implementación, propone correcciones y hace seguimiento de las mismas y de nuevas dificultades que surgen. En tal sentido, el seguro de cesantía es revelador, ya que se trató de un mecanismo completamente nuevo, que exigía una gran atención, al entrar en aplicación rodeado de las aprehensiones legislativas en cuanto a su sustentabilidad. Al replicar la experiencia en pensiones, el efecto fue menor, pero todavía apreciable, por la incorporación de las prestaciones solidarias. Pero en el sector de riesgos del trabajo, donde no hubo modificaciones de fondo, la actividad prácticamente desaparece. Una situación similar se vive cuando las modificaciones de fondo del sistema entran al plano de la discusión política, lo cual puede explicarse por la reticencia de una institución por aparecer apoyando una postura ya expresada por un sector político. En tal sentido, los informes de las comisiones de pensiones que se limitan a reseñar el informe Bravo son una muestra de aquello.

En tercer lugar, si consideramos el grado de recepción legislativa de las propuestas realizadas, el nivel parcial que se alcanza nos parece positivo. El descarte absoluto de las propuestas cuestionaría la utilidad de la instancia (lo cual ocurre en SST), mientras que la total adopción pondría en tela de juicio la utilidad del legislador y, en no pocos casos introduciría elementos contradictorios en el sistema. Debemos recordar que el levantamiento de propuestas por parte de estas entidades no hace que las mismas sean necesariamente positivas.

Finalmente cabe destacar los esfuerzos de la CUSP en su último informe respecto a la capacidad para proponer cambios a sí misma, los cuales permiten generar una mayor continuidad y evitar el inmovilismo que supuso un cambio de integrantes y de gobierno a la vez que se discutían modificaciones de fondo. Si bien es pronto para afirmar que estas instituciones representan una diferencia sustantiva en el mejor funcionamiento de los regímenes de seguridad social, es posible señalar que son un aporte relevante en la implementación de reformas, siempre y cuando se les dé el espacio necesario para ello.

## Bibliografía

- Biblioteca del Congreso Nacional. (2008). Historia de la Ley N° 20.255.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2001). Historia de la Ley N° 19.728.
- Cifuentes Lillo, H., Arellano Ortiz, P., & Walker Errázuriz, F. (2013). Seguridad Social parte general y pensiones. Santiago: Librotecnia.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2003). Primer Informe.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2004). Segundo Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2005). Tercer Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2006). Cuarto Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2007). Quinto Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2008). Sexto Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2009). Séptimo Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2010). Octavo Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2011). Noveno Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2012). Décimo Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2013). Undécimo Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2014). Informe del año 2013
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2015). Informe 2014.
- Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. (2016). Informe 2015-2016.
- Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones. (2010). Primer Informe.
- Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones. (2011). Segundo Informe.
- Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones. (2012). Tercer Informe.
- Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones. (2013). Cuarto Informe Anual.
- Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones. (2014). Informe Marzo 2014.
- Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones. (2015). Sexto Informe Anual.
- Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012).

Comentarios al anteproyecto de la ley N° 16.744.

Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012).

Comentarios al anteproyecto de ley que modifica el Código del Trabajo sobre facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo en Seguridad y Salud Laboral.

Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012).

Comentarios al anteproyecto Estatuto Orgánico de las Mutualidades.

Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2015). Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Consejo Consultivo Previsional. (2010). Informe 2009.

Consejo Consultivo Previsional. (2011). Segundo Informe.

Consejo Consultivo Previsional. (2013). Tercer Informe.

Consejo Consultivo Previsional. (2014). Cuarto Informe.

Consejo Consultivo Previsional. (2015). Quinto Informe.

Consejo Consultivo Previsional. (2016). Sexto Informe.