

## **ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES PERUANO 1980 - 2022**

Cinthia Zulueta

cinthia.zulueta@unmsm.edu.pe

Guisella Chero

guisella.chero@unmsm.edu.pe

### **RESUMEN**

Desde la década de 1980 el Sistema Nacional de Pensiones fue reformado a causa de la inviabilidad y elevada carga fiscal que representaba. Las reformas se orientaron a hacer más estrictos los parámetros que permitían percibir una pensión y a establecer marcos normativos que regulen los distintos regímenes que venían funcionando en dicha década, lo que dio creación a los subsistemas de D.L. N° 19990, gestionado por la ONP y a donde pertenece el grueso de la población civil; el D.L. N° 20530, el D.L. N° 19846 y D.L. N° 1133 dirigido a personal militar -policial y el D.L. N° 26897 que dio paso a la creación del Sistema Privado de Pensiones. La presente investigación, realiza un recuento de las principales reformas; asimismo, analiza los principales retos que se atravesó en el pasado con la intención de proponer reformas que aseguren la viabilidad futura resaltando la importancia de la participación del Gobierno, el sector privado y la sociedad civil para diseñar un sistema equitativo, sostenible y que brinde seguridad financiera a los adultos mayores.

Palabras clave: Sistema Nacional de Pensiones Peruano, ONP, AFP

### **ABSTRACT**

Since the 1980s, the National Pension System was reformed due to its unviability and high tax burden. The reforms were aimed at making the parameters that allowed receiving a pension more strict and establishing regulatory frameworks that regulate the different regimes that were operating in that decade, which gave rise to the creation of the subsystems of D.L. No. 19990, managed by the ONP and where the bulk of the civilian population belongs; D.L. No. 20530, D.L. No. 19846 and D.L. No. 1133 aimed at military-police personnel and D.L. No. 26897, which gave way to the creation of the Private Pension System. The present investigation makes an account of the main reforms; Likewise, it analyzes the main challenges that were faced in the past with the intention of proposing reforms that ensure future viability, highlighting the importance of the participation of the Government, the private sector and civil society to design an equitable, sustainable system that provides security. financial support for older adults.

Keywords: National Pension System, ONP, AFP

### **INTRODUCCIÓN**

El Sistema de Pensiones en Perú enfrenta desafíos en términos de coherencia en su diseño, cobertura, equidad, sostenibilidad y coordinación institucional. Para abordar estos desafíos de manera efectiva, es esencial responder preguntas fundamentales, como la cantidad de ahorro requerido, el nivel deseado de pensiones,

el grado de solidaridad deseado y el costo fiscal aceptable. Actualmente, esta visión integral no existe y debe ser desarrollada a través de un proceso de consenso social, que probablemente requerirá una serie de reformas a lo largo de varios años y posiblemente décadas.

Esta investigación ofrece un análisis exhaustivo de la evolución del Sistema de Pensiones Peruano, las principales reformas que atravesó desde la década del 80 para asegurar su sostenibilidad hasta las recientes regulaciones que permitieron a los afiliados al Sistema Privado de Pensiones, retiros continuos en el contexto de la pandemia de Covid-19.

Teniendo en cuenta este contexto, se propone una serie de medidas basadas en dos ejes. El primero se refiere a reformas para mejorar la cobertura futura que incluyen medidas para ampliar la base de afiliados con foco en el sector de trabajadores independientes, brindando facilidades para fortalecer el ahorro voluntario con el fin de alinear los intereses entre las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y los afiliados. El segundo eje se enfoca en garantizar la sostenibilidad financiera introduciendo un mecanismo de ajuste en las pensiones percibidas, mediante un factor de sostenibilidad que evite se llegue a problemáticas como las que se experimentaron en la década de los 80.

Finalmente, para lograr estos objetivos, es importante considerar lecciones aprendidas de experiencias internacionales, considerando la capacidad del fisco, las condiciones particulares del mercado laboral y la normativa de los sistemas de pensiones peruanos.

#### Institucionalidad del Sistema Nacional De Pensiones

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) está integrado por dos subsistemas. Al régimen contributivo pertenecen los trabajadores civiles que realizan aportes durante su vida laboral con el fin de recibir una pensión. A su vez, ese régimen se divide en Sistema Nacional de Pensiones y Sistema Privado de Pensiones (Bernal Lobato, 2020).

En la actualidad el sistema de pensiones público engloba a los trabajadores civiles incorporados al Decreto Ley N° 19990, cuya administración corresponde a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), y cuya creación data de 1973. Asimismo, incorpora al Régimen 20530, denominado Cédula Viva y cuya creación formal se dio en 1974 aunque en la práctica fue gestionado con leyes más antiguas por el Ministerio de Economía y Finanzas. Por otro lado, el personal policial y militar posee su propio régimen, el cual es administrado por la Caja de Pensiones Militar Policial, creado en 1972 y cuya base legal se sustenta en el D.L N° 19846.

Por su lado, el Sistema Privado de Pensiones (SPP), su creación data de 1992, en que se emitió el D.L. N° 26897 como una respuesta a la insostenibilidad técnica a la que se enfrentaba el SNP cuando en la década de los 80 presentó déficits operacionales a consecuencia de cambios demográficos que generaron mayor dependencia de los nuevos afiliados y la escasez de reservas técnicas que preserven las obligaciones a largo plazo, situación que llevó a una carga fiscal e insostenibilidad; por lo cual, se estableció así que fuese administrada “por instituciones privadas, las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones” (Bernal, 2020).

La modalidad no contributiva fue creada en el 2011; diseñada para otorgar pensión a los aposentados que viven en condición de extrema pobreza. Forma parte de este esquema el Programa Pensión 65, dirigido por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) (Bernal, 2020).

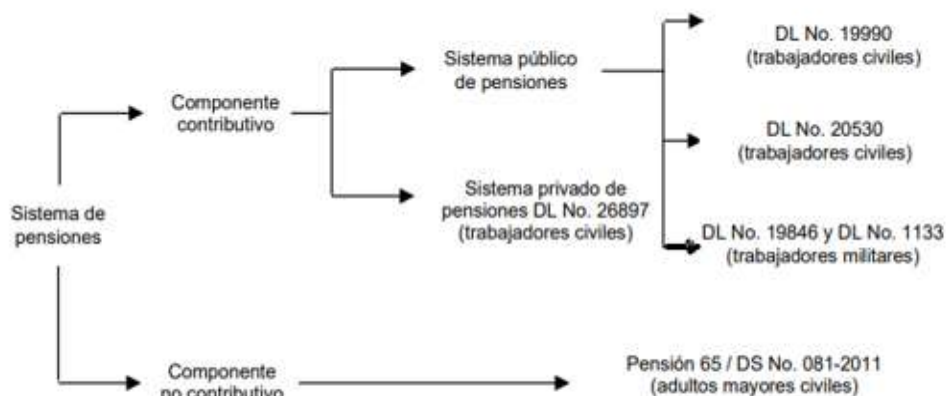


Figura 1: Sistema Peruano de Pensiones  
Fuente: CEPAL (2023). Elaboración propia

## MATERIALES Y MÉTODOS

### Régimen del Decreto Ley N°. 19990 o SNP

Este sistema de pensiones se caracteriza por seguir el modelo de "reparto", en el cual se asignan prestaciones fijas a los jubilados en función de los aportes colectivos realizados por los trabajadores aportantes activos. En el "Sistema Nacional de Pensiones (SNP)", los trabajadores aportan el 13% de sus ingresos y, al momento de jubilarse (generalmente a los 65 años tras haber aportado durante un mínimo de 20 años), perciben una pensión "de un monto establecido" (Bernal, 2020), que está sujeto a límites mínimo y máximo de S/. 500 y S/. 893 respectivamente.

La cuantía de la pensión se determina "en base a un porcentaje de la remuneración de referencia, la cual se obtiene en base al promedio de las 60 últimas remuneraciones percibidas" (SBS, 2023). Esta pensión se paga mensualmente, totalizando 14 pagos al año.

Es relevante señalar que, debido a los límites establecidos para las pensiones, los trabajadores con ingresos más bajos reciben una pensión que supera sus contribuciones, mientras que aquellos con ingresos más altos reciben una pensión inferior a lo que hubieran obtenido por sus aportes, cumpliendo así el objetivo social de redistribución justa que persigue este esquema. Adicionalmente, dentro de este régimen se otorgan pensiones por invalidez, orfandad y viudez. (Bernal, 2020).

### Régimen del Decreto Ley N°. 20530

En referencia al Decreto Ley No. 20530, su creación se remonta a leyes de antaño dictadas para otorgar pensiones vitalicias a héroes de guerra por sus servicios prestados al estado y financiadas por el erario público. (Lezama, 2019). Este decreto fue publicado el 26 de febrero de 1974, fue creado con el objetivo de restringir el sistema previo que regía desde 1962. Este régimen brindaba a los trabajadores el derecho a obtener una pensión después de un periodo de doce años y medio (para mujeres) o quince años (para hombres), sin requerir una edad mínima para la jubilación. Se estableció una tasa de contribución del 6% que debía garantizar una pensión equivalente al total de la remuneración ajustable. Sin embargo, aquí radica el principal reto, ya que no había logrado cubrir los gastos con los aportes, lo que ha

llevó al Estado a subsidiar hasta un 85% del capital unitario necesario en las planillas de pago, generando presiones fiscales. (MEF, 2006).

Ante esta situación, el año 2004 se realizó una reforma constitucional para cancelar definitivamente este sistema a nuevos trabajadores, eliminó el mecanismo de ajuste en función de las remuneraciones y realizó otros ajustes paramétricos.

Hasta la fecha, este sistema continúa con dificultades financieras, aunque se ha logrado reducir significativamente su déficit. Es relevante mencionar que desde el 2004, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) es la entidad del Gobierno Nacional encargada de la administración de este régimen de pensiones según lo establece la Ley No. 28449, delegando su administración a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), aun cuando esto solo rige en los casos de trabajadores que hayan laborado en entidades públicas que fueron disueltas (Bernal, 2020). Las entidades gubernamentales en actividad son responsables del pago de las pensiones de sus trabajadores jubilados. Es importante destacar que actualmente este régimen no acepta nuevas afiliaciones, pero aún cuenta con aproximadamente 35 mil trabajadores. “Dentro de este régimen se otorgaban prestaciones por cesantía, invalidez, viudez, orfandad y ascendencia.” (Bernal, 2020) (Ver anexo 2).

#### Régimen del Decreto Ley N°. 19846 y N° 1133

La Caja de Pensiones Militar Policial es una entidad autónoma en lo administrativo, económico y financiero cuya finalidad es administrar los fondos previsionales de los militares y policías (Bernal, 2020). Los afiliados están conformados por oficiales, personal subalterno y personal auxiliar de las fuerzas armadas y policiales. Se les realiza deducciones del 13% de sus remuneraciones para el Fondo de Pensiones y cuentan con una contribución adicional del Estado del 6%.

En el 2012 se cerró el régimen de D.L. N° 19846 para dar pase al régimen D.L. N° 1133 tras una serie de problemáticas financieras.

El derecho a la pensión se otorga al personal con un mínimo de 20 años de servicio efectivo. El pago de la pensión se estipula proporcionalmente a su remuneración, su grado y su tiempo de servicio (SBS, 2023). El límite máximo de la pensión mensual es de 2 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)” (Bernal, 2020).

#### Sistema Privado de Pensiones – Decreto Ley N° 26897

En lo que respecta a las características del Sistema Privado de Pensiones (SPP), este sistema se define por su naturaleza de ahorro personal del trabajador, en la cual las contribuciones realizadas por cada trabajador se dirigen hacia una cuenta personal individual conocida como la Cuenta Individual de Capitalización (CIC). El propósito fundamental de esta disposición es acumular recursos suficientes a lo largo de los años que trabaje un individuo para financiar su futura pensión. En otras palabras, el valor de la pensión que una persona recibirá depende directamente de los aportes que haya realizado durante su carrera profesional.

En el SPP, la edad para que se jubile el trabajador es 65 años, no se exige un número mínimo años de cotización ni se aplican límites mínimos o máximos en el monto de la pensión. Los trabajadores destinan el 10% de su remuneración bruta mensual a su cuenta, además de aproximadamente un 1,35% destinado al pago de un seguro de invalidez y sobrevivencia (SBS, 2023).

En términos de operación, el SPP se lleva a cabo a través de las AFPs. La gestión de este fondo tiene como objetivo principal asegurar una jubilación que esté

en consonancia con los aportes que los trabajadores han acumulado y rentabilizado a lo largo de su afiliación. Es importante destacar que este fondo es un patrimonio independiente de la AFP, pues se trata de los aportes de sus afiliados, y como tal, es inembargable por ley.

### Situación actual del Sistema de Pensiones en el Perú

En cuanto a la ONP, a marzo del 2023 hay 4,660,438 afiliados, de los cuales 642,478 son pensionistas. Del total de pensionistas 469,110 son titulares (los propios aportantes son beneficiarios) y 173,368 reciben pensión de un familiar que aportó al Sistema Nacional de Pensiones.

Por otro lado, a junio del 2023, en la AFP hay 9,063,616 afiliados activos de los cuales 3,409,276 son cotizantes y 73,695 son pensionistas. Además, según la distribución de afiliados por AFP 3,969,654 (43.8%) pertenecen a AFP Integra, 2,342,190 (25.8%) a AFP Habitat, 1,737,235 (19.2%) a AFP Profuturo y 1,014,537 (11.2%) a AFP Prima. Por otro lado, en cuanto al valor del fondo de pensiones, este ha presentado una disminución a partir del 2020 con un valor a 2022 de S/. 1,409 billones.

Respecto a los aportantes al Sistema de pensiones en su totalidad, a 2021 solo el 26.5% aportó para su jubilación, el 18.2% de la Población Económicamente Activa lo realizó a una AFP, mientras que un 8.3% a la ONP. A partir de estas cifras se pueda observar que solo 1 de cada 4 trabajadores contribuye para su jubilación, lo cual significa que muchas personas contarán con ingresos previsionales para su vejez.

Además, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de 2021, se observa que aproximadamente el 86.7% de los trabajadores pertenecientes al primer quintil de ingresos no se encuentra afiliado a ningún sistema de pensiones. Este hecho está muy relacionado con el desafío que enfrenta el Perú en cuanto a los elevados niveles de informalidad laboral, donde más del 70% de la Población Económicamente Activa (PEA) tiene empleos informales. Por otra parte, es relevante señalar que, hasta el año 2021, el 37.8% de los trabajadores eran autónomos, por lo que no estaban obligados a realizar aportaciones a un sistema de pensiones.

### Estabilidad del Sistema de Pensiones en el Perú

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) opera de manera tal que los aportes efectuados por los afiliados se destinan a cubrir las pensiones de aquellos que son beneficiarios. No obstante, en la actualidad, los ingresos recaudados resultan insuficientes para cubrir las necesidades de más de 600,000 pensionistas. Conforme a los datos más recientes, la suma total recaudada asciende a S/ 3,940 millones, mientras que se requieren aproximadamente S/ 5,794 millones para garantizar el pago a todos los pensionistas. La disparidad económica generada por esta situación es solventada mediante recursos provenientes del Tesoro Público y el Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR). Dichas cifras son preocupantes en relación con la sostenibilidad del SNP.

Por otra parte, en cuanto al Sistema Privado de Pensiones (SPP), durante los años 2020 y 2021, tanto el Poder Ejecutivo como el Poder Legislativo aprobaron cinco programas de retiros excepcionales de los fondos de pensiones destinados a los afiliados. Esta medida se implementó con el propósito de mitigar las consecuencias en los ingresos y el empleo ocasionadas por la pandemia.

Los retiros extraordinarios fueron posibilitados a través de distintos decretos de urgencia y leyes dadas. En abril del 2020, a través del Decreto de Urgencia 034-2020 se permitió el retiro de máximo S/.2,000 para los afiliados que no habían aportado durante 6 meses. Para abril del mismo año, a través del DU-038-2020 se permitió nuevamente el retiro de hasta S/.2,000 para los afiliados que no se tomaron en cuenta en el primer programa de retiro de pensiones que se encuentren en suspensión perfecta de labores, que no hayan realizado aportes en febrero y marzo del 2020 y cuyo sueldo sea menor a S/.2,400. Para mayo del 2020, a través de la Ley 31017 se permitió el retiro de hasta el 25% de la CIC (cuenta individual de capitalización) del afiliado, con un retiro mínimo de 1UIT (S/.4,300) y máximo 3UIT (S/.12,900). Posteriormente, para diciembre del mismo año, a través de la Ley 31068 se permitió el retiro extraordinario de hasta 4UIT como máximo para los afiliados sin aportes al sistema de pensiones en los últimos 12 meses y para los afiliados con enfermedades oncológicas. Por último, en mayo del 2021, a través de la Ley 31192 se permitió el retiro extraordinario de hasta 4UIT como máximo para todos los afiliados excepto para los que califiquen para Jubilación Anticipada por Desempleo.



Figura 2: Marco Normativo para el retiro extraordinario de fondos entre el 2020 y 2021

Fuente: SBS. Elaboración propia

Con la aprobación y puesta en marcha de cinco programas excepcionales de retiro durante la pandemia, se posibilitó que 5.7 millones de afiliados tuvieran acceso, en parte o en su totalidad, a sus fondos de jubilación. Esta cifra de afiliados representa el 69% del conjunto total de afiliados activos y conllevó a la salida de S/ 65,942 millones de los fondos de pensiones.

Entre todos los grupos de edad que han accedido anticipadamente a sus fondos de pensiones, el más preocupante en términos de protección social es el que corresponde a los afiliados menores de 40 años, ya que el 71.0% de ellos efectuó al menos un retiro durante la pandemia. En esta situación, los retiros tendrán un impacto particularmente significativo debido a que los fondos retirados perderán la oportunidad de capitalizarse a través de la rentabilidad durante al menos 25 años, desde la fecha del retiro hasta la edad de jubilación. En ese período, es probable que el valor de los fondos retirados de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) hubiera triplicado su monto original.

Para evaluar si los retiros realmente tuvieron como objetivo principal asistir a las personas afectadas por la pandemia, es importante destacar que el 42% del monto total retirado corresponde a los afiliados ubicados en el cuarto y quinto quintil de ingresos, que son aquellos con los ingresos más altos. Por otro lado, los fondos retirados por aquellos que no habían realizado aportes representan el 29% del total. Además, los retiros efectuados por los afiliados del quintil de ingresos más bajo representan solamente el 7% del total. En consecuencia, se observa que los retiros se concentraron de manera significativa en los afiliados que pertenecen a los dos quintiles con los ingresos más elevados.

Respecto a los efectos de los retiros extraordinarios del fondo de pensiones, dichos provocaron un considerable aumento en el número de afiliados que quedaron sin ahorro previsional, es decir tenían saldo cero en su CIC. Estas medidas resultaron en que 1.4 millones de afiliados, equivalente al 18% del total, retiraron la totalidad de sus fondos de pensiones. Como consecuencia, al concluir el año 2021, se contabilizaron un total de 2.3 millones de afiliados, representando el 27% del total, que tenían un saldo CIC nulo en sus cuentas de ahorro previsional.

## RECOMENDACIONES

El crecimiento del porcentaje de trabajadores que gocen de alguna modalidad pensionaria, depende del crecimiento del empleo forma. Por ahora, en Perú, considerando todos los sistemas de pensiones, la cobertura alcanza apenas el 22,75% del total de la población entre 14 y 64 años (INEI, 2020).

Para el 2022, el 37.9% de los trabajadores de la PEA formal era independiente en el cuarto trimestre; es así indispensable que en las reformas no solo debe considerarse al sector de trabajadores formales que por obligación deben inscribirse en un subsistema de pensiones; sino también a los trabajadores independientes quienes no están obligados a afiliarse y a quienes se debe brindar incentivos para el ahorro voluntario.

Para fomentar el ahorro voluntario, se proponen tres medidas clave. Primero, eliminar las restricciones para el ahorro, permitiendo a cualquier persona con una cuenta en una AFP realizar contribuciones voluntarias sin limitaciones, incluso para fines no previsionales como por ejemplo que funcionen como seguros, de desempleo, de salud o de vida. Segundo, establecer un producto de ahorro voluntario base con una opción predeterminada en la planilla de pago para trabajadores dependientes y facilitar la inscripción automática; por otro lado, para los trabajadores independientes e informales es posible utilizar los establecimientos en que consumen sus ingresos. Tercero, desarrollar un ecosistema de ahorro voluntario accesible y asequible, ofreciendo múltiples canales y redes comerciales para permitir contribuciones a discreción dentro de parámetros que aseguren la viabilidad del sistema.

Por último, con el fin de evitar la insostenibilidad del sistema como sucedió en la década de los 80 a causa de la explosión demográfica y teniendo en cuenta que la esperanza de vida de la población aumentó; se plantea la creación de un factor de sostenibilidad. Según la Organización de las Naciones Unidas (2023), para el 2050 este indicador continuará aumentando. Adicionalmente, la distribución demográfica en las últimas dos décadas remarca un ratio de dependencia cada vez mayor, pasando de 8.3 % en el 2005 a proyectarse en 23.8 % hacia el 2050.

Ante dicha situación, una potencial solución debiera considerar la posibilidad de indexar la edad de retiro en función a la variación de la esperanza de vida y que se ajuste automáticamente ante las variaciones demográficas.

## CONCLUSIONES

En conclusión, el sistema de pensiones en el Perú es un tema de importancia crucial que requiere una revisión integral. A lo largo de este artículo, hemos explorado los desafíos que enfrenta el sistema, desde la alta informalidad laboral hasta la falta de participación y contribución activa de los trabajadores.

Para abordar estos desafíos, es esencial que se implementen reformas significativas que promuevan la formalización del empleo, mejoren la afiliación y contribución al sistema, y fomenten la educación financiera entre la población. Además, se debe considerar la posibilidad de un sistema de ahorro mixto que combine elementos de reparto y capitalización individual para garantizar una base de ingresos para todos los jubilados.

Es así que, en última instancia, el sistema de pensiones en Perú debe experimentar una transformación acorde con las cambiantes realidades demográficas y económicas del país, para lo cual se necesitará de la colaboración de todos los actores involucrados, incluyendo el gobierno, el sector privado y la sociedad civil, para de esa manera diseñar un sistema que sea equitativo, sostenible y que brinde seguridad financiera a los adultos mayores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernal Lobato, N. (2020). El sistema de pensiones en el Perú: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 207.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/documentos/sistemas\\_pensiones.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/sistemas_pensiones.pdf)

Congreso Nacional de la República (1974). Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley N.º 19990- Decreto Ley N° 20530. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/FF5A6FCE9F7FB11105257A36007E58B3/\\$FILE/2.D.L.20530.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FF5A6FCE9F7FB11105257A36007E58B3/$FILE/2.D.L.20530.pdf)

Lezama, K. (2019). Sistemas de pensiones en el Perú. Monografía universitaria. <https://www.pdfcookie.com>.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2006). El sistema público de pensiones en el Perú: la Cédula Viva. Boletín de Transparencia Fiscal, Lima- Perú. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/documentos/btf/N23BTFinforme.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/btf/N23BTFinforme.pdf)

Oficina de Normalización Previsional. (2023). Decreto de Ley N° 19990. [https://www.onp.gob.pe/seccion/centro\\_de\\_documentos/Documentos/758.pdf](https://www.onp.gob.pe/seccion/centro_de_documentos/Documentos/758.pdf)

Superintendencia de banca y Seguros. (2023). Pensión mínima para afiliados al Sistema Privado de Pensiones. <https://www.sbs.gob.pe/sistema-privado-de-pensiones/temas-de-interes-del-spp/prestaciones/pension-minima-para-afiliados-al-sistema-privado-de-pensiones>

Superintendencia de banca y Seguros (2023). Boletín Estadístico de AFP. [https://www.sbs.gob.pe/app/stats\\_net/stats/EstadisticaBoletinEstadistico.aspx?p=31#](https://www.sbs.gob.pe/app/stats_net/stats/EstadisticaBoletinEstadistico.aspx?p=31#)



**ANEXO 1****Cuadro de prestaciones del Régimen D.L. N° 19990**

<b>Pensión de invalidez</b>	
Requisitos	Se concede en situaciones en las cuales un empleado experimenta una limitación física o mental que le impide ganar más de un tercio de la remuneración que recibiría un trabajador de igual categoría en un trabajo similar.
Pensión a otorgar	50% de la remuneración de referencia. Se incrementa en 1% por cada año completo posterior a los 3 años de contribución.
<b>Pensión de viudez</b>	
Requisitos	En el caso de hombres afiliados, su esposa viuda tiene el derecho de recibir prestación. En cuanto a las mujeres afiliadas, su cónyuge puede tener este derecho solo si está en situación de invalidez o si ha alcanzado la edad de 60 años. Además, es necesario que el cónyuge haya estado económicamente dependiente del titular de la pensión.
Pensión a otorgar	50% de la pensión que le hubiese correspondido al trabajador.
<b>Pensión de orfandad</b>	
Requisitos	Los hijos de un pensionista fallecido: i) Menores de 18 años ii) Menores de 21 años que se encuentren estudiando iii) Hijos con alguna invalidez mayores de 18 años.
Pensión a otorgar	20% de la pensión de invalidez o jubilación que percibía.
<b>Pensión de ascendencia</b>	
Requisitos	Ser padre o madre del asegurado o fallecido que se encuentre en estado de invalidez y/o dependa económicamente del asegurado.
Pensión a otorgar	Monto máximo para cada padre de 20% de la pensión de invalidez o jubilación que percibía.

Fuente: Oficina de Normalización Previsional (2023). Decreto de Ley 19990.  
Elaboración propia.

**ANEXO 2****Cuadro de prestaciones del Régimen D.L. N° 20530**

<b>Pensión de cesantía</b>	
Requisitos	15 años en el caso de hombres y 12,5 en el caso de mujeres.
Pensión otorgar	a 1/30 ó 1/25 del promedio de las remuneraciones pensionables percibidas durante los últimos doce meses, por cada año de servicios. A partir de los 20 años de aporte se tenía derecho a cobro.
<b>Pensión de invalidez</b>	
Requisitos	El trabajador debe ser declarado inválido por resolución del Instituto Nacional de Administración Pública. Deberá someterse a un examen de esta junta cada dos años
Pensión otorgar	a 100% de la remuneración del trabajador, independientemente del tiempo de servicios. 50% de su remuneración si la invalidez se da en situación ajena a las laborales.
<b>Pensión de viudez</b>	
Requisitos	La esposa de un pensionista fallecido tiene derecho a una pensión. En el caso del esposo, puede recibir esta pensión solamente si está discapacitado, sus ingresos no exceden el valor de la pensión y no está cubierto por ningún sistema de seguridad social.
Pensión otorgar	a Cuando no hay hijos del afiliado, el cónyuge recibe la totalidad de la pensión del titular. Sin embargo, si existen hijos, el cónyuge solo recibirá el 50% de esa cantidad, mientras que el otro 50% deberá ser distribuido entre los hijos.
<b>Pensión de orfandad</b>	
Requisitos	Los beneficiarios incluyen a los hijos menores de edad del pensionista fallecido, los hijos mayores de edad con discapacidad física o mental, así como las hijas solteras del trabajador que no tienen cobertura en la seguridad social y no tienen empleo remunerado.
Pensión otorgar	a Si el cónyuge vive le corresponde el 50% y el 50% restante se entrega al hijo en calidad de orfandad.
<b>Pensión de ascendencia</b>	
Requisitos	Corresponde a la madre, al padre o a ambos padres (por partes iguales) del hijo pensionista fallecido
Pensión otorgar	a 100% de la pensión de cesantía del trabajador

Fuente: Congreso Nacional de la República (1974). Decreto de Ley 20530.

Elaboración propia