



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DEL DERECHO

MUJERES: AMENAZAS, SEGURIDADES Y NECESIDADES DE LAS
ADULTAS MAYORES FRENTE A LA NORMATIVA PREVISIONAL A LA LUZ
DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

**Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias
Jurídicas y Sociales**

ANDREA PAZ SERRANO ESPAÑA

Profesor Guía: Gabriel Álvarez Undurraga

Santiago, Chile

2011

A mi hermana, por el aliento que brinda con su disposición y concomitancia;
a mi madre, por buscar el modo de colaborar en cada etapa;
a mi padre, que desde sus temperamentos demuestra
que siempre hay algo por aprender,
y a Carlos, mi cómplice.

AGRADECIMIENTO

Sin duda es necesario un respaldo institucional y humano para finalizar las labores emprendidas, por lo que debo agradecer tanto a unos como a otros.

Primeramente, el esfuerzo y dedicación brindado por Gabriel Álvarez Undurraga, por los consejos y felicitaciones esperanzadoras manifestadas en los momentos oportunos; el intercambio de ideas enriquecedoras y motivacionales de Benedicto Catalán, Profesor de Historia de Enseñanza Media y Educación Superior; y a Lorena Pohl y María Luisa España, por prestarse a la labor de releer estas páginas.

En torno a la institucionalidad, debo agradecer al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por otorgarme parte del material elemental para concluir este trabajo, y a la Biblioteca del Congreso Nacional y su personal, por las facilidades y la orientación brindada para acceder a la información contenida en aquellas salas, la que junto a la Biblioteca Nacional y a la de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, constituyen un referente invaluable e ineludible para concretizar un proyecto de estas características.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
SISTEMA PREVISIONAL CHILENO, EVOLUCIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE GÉNERO	7
1.1 Conceptualizando el Sistema Previsional, Sistema de Seguridad Social	8
1.1.1 Principios de la Seguridad Social	12
1.1.2 Ramas de la Seguridad Social	15
1.1.3 Sistema Previsional	15
1.2 Situación en materia previsional imperante en el país hasta 1980	20
1.2.1 Funcionamiento del Sistema de Reparto	21
1.2.2 Beneficios Previsionales del Sistema de Reparto	22
1.3 Decreto Ley N° 3.500, crea el Sistema de Capitalización Individual	31
1.3.1 Funcionamiento del Sistema bajo el Decreto Ley N° 3.500	32
1.3.2 Beneficios Previsionales que otorga el Decreto Ley N° 3.500	34
CAPÍTULO II	
SALUD, FAMILIA, TRABAJO Y EDUCACIÓN, DATOS Y REALIDADES DE LAS MUJERES EN CHILE	53
2.1. Principales enfermedades que enfrentan las adultas mayores producto de su nivel de vida	54
2.2. Ocupaciones y profesiones características de las mujeres en las últimas décadas	60
2.3. Situación familiar de las adultas mayores	65
2.4. Nivel de Instrucción de las adultas mayores	69

CAPÍTULO III
ANÁLISIS COMPARATIVO DEL ACTUAL SISTEMA PREVISIONAL EN RELACIÓN A
ALGUNOS PAÍSES DE LATINOAMÉRICA 77

3.1.	Argentina	81
3.1.1	Análisis estadístico de la realidad económica-social de las adultas mayores en Argentina	82
3.1.2	Actual Sistema Previsional Argentino	86
3.2.	Bolivia	95
3.2.1	Estadísticas elocuentes: desigualdad económica y población indígena	96
3.2.2	Sistema Previsional Boliviano, conjugación de realidad país y necesidades de los habitantes	99
3.3.	Venezuela	108
3.3.1	Realidad Social	109
3.3.2	Situación Previsional de Venezuela, un cambio continuo	113

CAPÍTULO IV
CONVENCIONES, ACUERDOS Y TRATADOS IMPULSORES DE LA SITUACIÓN
ACTUAL DE LAS ADULTAS MAYORES EN MATERIA PREVISIONAL 125

4.1	Tratados Internacionales suscritos por Chile en el Marco de la Seguridad Social y el reconocimiento de la Igualdad de Género	128
4.1.1	Declaración Universal de Derechos Humanos	129
4.1.2	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	132
4.1.3	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	135
4.1.4	Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	137
4.1.5	Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica	142
4.1.6	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo	145

4.1.7	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	146
4.2	OIT, Previsión Social y Género, en el contexto de nuestro país	150
4.2.1	Convenios y Recomendaciones, Aspectos Remuneratorios	154
4.2.2	Convenios y Recomendaciones, Protección a la Maternidad y Responsabilidades Familiares	159
4.2.3	Convenios y Recomendaciones acerca de Seguridad Social	163
4.3	Metas del Milenio	176
CAPÍTULO V		
REPERCUSIÓN DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL EN LO		
PREVISIONAL		
		184
5.1	Preceptos constitucionales en materia de Igualdad de Género y Seguridad Social	185
5.1.1	Artículo 1° CPR	186
5.1.2	Artículo 5° CPR	188
5.1.3	Artículo 19 N° 2, Igualdad ante la Ley	190
5.1.4	Artículo 19 N° 16 inciso 1° y 2°, La Libertad de trabajo y su protección	192
5.1.5	Artículo 19 N° 18, El derecho a la Seguridad Social	193
5.2	Reforma previsional Ley N° 20.255 de 2008, Sistema de Pensiones Solidarias de Vejez e Invalidez	195
CONCLUSIÓN		215
BIBLIOGRAFÍA		228
ANEXO 1		252
ANEXO 2		260

ÍNDICE DE TABLAS

1.	Inversión en instrumentos por tipo de fondo de pensión.....	39
2.	Tipo de fondo asignado según edad del cotizante.....	39
3.	Horas semanales trabajadas por hombres y mujeres ocupadas de la tercera edad, según categoría ocupacional.....	63
4.	Montos promedio de transferencias percibidas por las personas mayores según sexo.....	64
5.	Población Adulta Mayor en Países de Latinoamérica, en porcentajes de población total.....	78
6.	Tabla Progresiva de Cobertura de PBS.....	199
7.	Monto de la Pensión Máxima según Período.....	203
8.	Porcentaje de Remuneración cancelado a las AFP.....	205

ABREVIATURAS

AFJP: Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (Argentina).
ALAI: Agencia Latinoamericana de Información
ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social (Argentina).
AP: Autoridad de Fiscalización y Control Social de Pensiones (Bolivia).
BDRD: Base de Datos de Beneficiarios de la Renta Dignidad (Bolivia).
BID: Banco Interamericano del Desarrollo.
CEDIB: Centro de Documentación e Información Bolivia (Bolivia).
CELADE: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía.
CENDA: Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo.
CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
COMPIN: Comisión Médica, Preventiva e Invalidez.
CPR: Constitución Política de la República.
D.F.L: Decreto con Fuerza de Ley.
D.L: Decreto Ley.
D.S: Decreto Supremo.
EE.UU.: Estados Unidos.
FCC: Fondo de Capitalización Colectiva (Bolivia).
IFE: Instituto de Estudios y formación (Argentina).
INDEC: Instituto nacional de estadísticas y censos argentina (Argentina).
INP: Instituto de Normalización Previsional.
IPS: Instituto de Previsión Social.
ISIS: Centro de Información y Comunicación de la Mujer.
MIDEPLAN: Ministerio de Planificación.
NU: Naciones Unidas.
OISS: Organización Iberoamericana de la Seguridad Social
OIT: Organización Internacional del Trabajo.
PCP: Ley de Propiedad y Crédito Popular (Bolivia).
PEA: Población Económicamente Activa.
PMG: Programa de Mejoramiento de la Gestión.
RPR: Régimen Público de Reparto.
RCI: Régimen de Capitalización Individual
SAFJP: Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (Argentina).
SAFP: Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.
SCICD: Capitalización Individual de Contribución Definida (Bolivia).
SERVEL: Servicio Electoral.
SIJP: Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Argentina).
SRBD: Sistema de Reparto de Beneficio Definido.
SP: Superintendencia de Pensiones.
SSO: Seguro Social Obligatorio.
UCV: Universidad Católica de Valparaíso.
TGN: Tesoro General de la Nación.

RESUMEN

La presente investigación busca determinar el grado de avance, en términos cuantitativos y cualitativos, de la normativa previsional atingente a las adultas mayores en nuestro país, a fin de atribuir el resultado a la adecuación normativa de las recomendaciones internacionales imperantes en Chile.

De este modo, se examina la normativa previsional que ha acompañado durante las tres últimas décadas a la población femenina adulta mayor, dando cuenta de las implicancias de la misma en este grupo poblacional, a través de realidades sociales descritas mediante la utilización de estadísticas otorgadas por organismos afines, como así mismo, cotejando la normativa previsional y el entorno que secunda a las adultas mayores en Argentina, Bolivia y Venezuela, con el de nuestro país, extrayendo los ejemplos normativos que pudieran seguirse en Chile.

Junto a esto, se confronta toda esta información con las pautas otorgadas por los diversos tratados, pactos y convenciones celebradas al efecto, determinando el grado de cumplimiento de nuestro país a las recomendaciones y directrices dadas por organismos internacionales, señalando las implicancias que esto ha aparejado para el robustecimiento del tratamiento de las adultas mayores en la normativa previsional.

Asimismo, se concluye que el Sistema Previsional ha acogido las reales necesidades de las adultas mayores, enfocándose en brindar una autonomía económica, reivindicando la maternidad, el trabajo doméstico, otorgando condiciones favorables para que las mujeres activas se desenvuelvan laboralmente, y logren acumular fondos suficientes para una pensión digna. Pese a lo cual, las medidas implementadas parecen proyectarse a largo plazo, pues no ofrecen mecanismos de sustentabilidad económica.

De este modo, quedan dimensiones por concretarse, como el establecimiento de acciones afirmativas para la inserción de la mujer en puestos de trabajo, que incluyan aquellos de alta cualificación y remuneración, una ley de cuotas que permita a la féminas acceder a escalafones de poder político e influir directamente en la toma de decisiones y un cambio en la configuración del actual Sistema Previsional de corte privado y con fines de lucro, de la mano de los principios de universalidad y solidaridad.

INTRODUCCIÓN

Las reformas previsionales en América Latina han experimentado un creciente auge, lo que ha permitido paliar, por lo menos a nivel teórico, los problemas actuariales generados por los sistemas de reparto y, aunque dichas reformas han ido de la mano de un mercado cada vez más estable y próspero, ya comienzan a perfilarse las profundas desigualdades que sustentan los sistemas cuya cúspide está representada por capitalizaciones, no sólo a nivel de usuarios, sino también a nivel de administradores.

El aumento del gasto público trajo consigo un déficit en las arcas fiscales que en su mayoría pretendió ser paliado por la privatización de los programas de pensiones. Y, si bien contaron con un fuerte impulso gubernamental, en la práctica no lograron sus objetivos fundamentales. El Estado continuó ligado a la supervisión y fiscalización del sistema y debió hacerse "cargo del costo de la transición (déficit del sistema anterior, pensión mínima bajo el nuevo sistema y bono de reconocimiento), además de garantizar el rendimiento mínimo de los fondos invertidos"¹.

Al parecer, nuestra legislación ha ido cediendo a las críticas en materia previsional, principalmente en lo que respecta a las mujeres, con claros impactos económicos y sociales. Las pensiones no contributivas, en todas sus variantes, están tomando cada vez más protagonismo. Se ha vuelto a reconocer la importancia de la maternidad a nivel institucional, en el cálculo del monto de las pensiones y el efecto del menor tiempo de cotización de las mujeres está siendo cuestionado, todo ello para paliar las consecuencias perjudiciales de la capitalización, que afecta a uno de los grupos más vulnerables a pesar de los avances en materia económica: Las adultas mayores.

¹ BIRGIN, Haydeé y PAUTASSI, Laura. ¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes previsionales de América Latina. Santiago, NU (CEPAL-Serie Mujer y Desarrollo, N°36), junio 2001. 5p.

Algunos países europeos ya han declarado inconstitucionales las tablas actuariales diferenciadas por sexo y es de esperar que Chile camine en esta senda, pues las consecuencias de tal normativa, además de presentar fuertes sesgos discriminatorios, redundan en condenar a las mujeres a una vejez que se presenta disminuida en materia económica, todo ello respecto de un varón en la misma condición. Ello repercute en graves falencias en salud del adulto mayor, donde las mujeres se encuentran sobre representadas, incidiendo en la desestabilización de aquellos grupos familiares cuyo único ingreso fijo está configurado por pensiones femeninas, dado el gran número de familias mono-parentales encabezadas por mujeres. En suma, múltiples implicancias del Sistema Previsional que afectan a las adultas mayores y que se ven reflejadas en la dimensión colectiva, en las futuras políticas públicas y en el presupuesto nacional, de manera que el Estado pareciera ser el único capaz y dispuesto a otorgar las soluciones.

Siendo escasos los modelos de Seguridad Social que proporcionan mecanismos de garantía de igualdad de género, razón por la cual las mujeres terminan viéndose posteriormente perjudicadas por el cuidado no remunerado que brindan dentro de la familia, resulta imprescindible establecer mecanismos de protección social que posibiliten la generación de derechos sociales propios para las mujeres y, de esta manera, lograr erradicar los efectos que perpetúan la dependencia económica.

El nivel de adopción del derecho internacional, contenido en tratados, pactos y convenios, es uno de los principales elementos a analizar en la búsqueda de soluciones atingentes al tema. El fiel cumplimiento de los acuerdos que Chile ha suscrito con la comunidad internacional, en relación a las adultas mayores, no puede ser sino la senda correcta para la configuración de un Sistema Previsional eficaz, eficiente y observante de los derechos humanos.

Descrito este escenario, resulta necesario determinar: ¿Cuál es el grado de avance, en términos cuantitativos y cualitativos, de la normativa previsional atingente a las adultas mayores de nuestro país?

El objetivo general de esta memoria es: «Realizar un análisis crítico a la normativa previsional imperante en Chile, desde la revisión evolutiva de la misma, focalizada en las mujeres adultas mayores».

De este modo, los objetivos específicos tienen como propósito:

1. Analizar la situación previsional de las mujeres en las últimas tres décadas en Chile.
2. Dar a conocer la realidad familiar, social, educacional y laboral de las mujeres adultas mayores en nuestro país.
3. Diagnosticar la situación previsional de las mujeres adultas mayores de países vecinos, realizando una radiografía de Argentina, Bolivia y Venezuela en materia previsional, vinculando esto a sus características socioeconómicas.
4. Revisar el rol de los instrumentos internacionales en el mejoramiento de la normativa previsional de las mujeres, principalmente en lo concerniente a las adultas mayores.
5. Describir el actual terreno legislativo, en materia previsional, en lo referente a las adultas mayores y su vinculación con los instrumentos internacionales.

El tratamiento de estos objetivos se realizará a través del desarrollo de cinco capítulos. El primero de ellos –SISTEMA PREVISIONAL CHILENO, EVOLUCIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE GÉNERO– pretende otorgar una visión panorámica de la normativa previsional concerniente a las adultas mayores en lo que respecta a las últimas tres décadas.

El segundo capítulo –SALUD, FAMILIA, TRABAJO Y EDUCACIÓN, DATOS Y REALIDADES DE LAS ADULTAS MAYORES EN CHILE– se introduce en la situación actual que enfrentan las adultas mayores y los factores que han incidido en ello, para posteriormente, en el tercer apartado –ANÁLISIS COMPARATIVO DEL ACTUAL SISTEMA PREVISIONAL EN RELACIÓN A ALGUNOS PAÍSES DE LATINOAMÉRICA– describir el escenario previsional y social de las adultas mayores de Argentina, Bolivia y Venezuela.

A continuación, en el título cuarto –CONVENCIONES, ACUERDOS Y TRATADOS IMPULSORES DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS ADULTAS MAYORES EN MATERIA PREVISIONAL – se analizarán los instrumentos internacionales que han incidido en la actual situación previsional de las adultas mayores, buscando demostrar el rol que han ejercido estos en el mejoramiento de la normativa previsional de las mujeres. Finalmente, en el capítulo quinto –REPERCUSIÓN DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL EN LO PREVISIONAL– se busca dar a conocer los avances legislativos en materia previsional concernientes a las adultas mayores, demostrando la vinculación entre los instrumentos internacionales tratados en el capítulo anterior y la configuración de la escena previsional actual.

La hipótesis propuesta en la investigación es la siguiente: Se ha producido un fortalecimiento en el sistema previsional, en lo relativo a las adultas mayores, siendo ello el producto de la adecuación normativa interna a las recomendaciones internacionales imperantes.

Para poder abarcar los temas expuestos, el desarrollo de la investigación a realizar será de tipo documental, pues se centrará en la evolución normativa en materia previsional, esperando extraer de ella consecuencias prácticas.

En cuanto al nivel investigativo, este será exploratorio, en razón de incluir las recientes reformas previsionales y, además, presenta tintes descriptivos, pues parte de una hipótesis de segundo grado, reconociendo los elementos y características del problema de investigación y estandarizando la actual situación por medio de informes recientes, que incluyan cifras estadísticas y recortes periodísticos. Para lo anterior, se utilizarán las leyes o decretos concernientes a la materia, como asimismo, los múltiples tratados y convenciones suscritos por Chile, y sus consecuentes recomendaciones.

Es así como se deberán emplear diversos métodos investigativos con la finalidad de cumplir el objetivo propuesto. En primer lugar, el método comparativo, ya que es una consecuencia de la confrontación de los modelos previsionales imperantes en Argentina, Bolivia y Venezuela, con el de nuestro país; y de la comparación de la propia normativa interna que ha estado vigente en diferentes períodos en Chile² con las actuales pautas normativas que diversos organismos internacionales han planteado. Luego, se utilizará el método analítico, con el objeto de estudiar los elementos «constitutivos» de la normativa previsional en relación a la mujer, a fin de dimensionar los efectos de estos, y el método estadístico, al analizar las tablas de datos de la Superintendencia de Seguridad Social, INE y diversos organismos relacionados. Por último, el método intuitivo nos permitirá emplear el sentido común para complementar las conclusiones que surjan del estudio.

Las evaluaciones de los sistemas reformados se centran, principalmente, en los costos fiscales, las ventajas o desventajas financieras de la capitalización, la consolidación de un mercado de capitales y la rentabilidad de las administradoras de fondos de pensiones. Sin embargo, son escasos los análisis del impacto de las reformas sobre los individuos y poco se dice, o se sabe, acerca de la cobertura real del sistema, el monto de las pensiones y, en particular, la calidad de vida de los beneficiarios.

De este modo, a través del enfoque socio-histórico, desde el cual se abordará el tema planteado, la investigación permitirá reconocer el estado actual (avances y dificultades) del sistema previsional a objeto de proponer pautas que permitan lograr el fortalecimiento del mismo. La confrontación de los modelos previsionales históricos, reparto y capitalización, a la luz del tratamiento que se ha dado a las mujeres, permitirá ver los elementos disímiles de uno y otro sistema para configurar la igualdad de oportunidades y de trato, comprendiendo el modo de incorporar a la legislación nacional los mecanismos vigentes en países latinoamericanos, que tienen como premisa brindar mayor protección a las adultas mayores, y analizar la factibilidad de

² En este punto también se utilizará el método histórico (utilizado al ver la evolución de la normativa previsional) y exegético (para analizar la normativa).

plasmarlos en nuestra legislación en torno al examen de las actuales falencias previsionales que deben enfrentar las mujeres después de cierta edad en nuestras fronteras.

En lo que respecta al marco normativo y jurídico atingente, el análisis y posterior crítica de los modelos previsionales plasmados en la presente investigación, se desarrollará a partir de los decretos y leyes que sustentan y configuran cada uno, contraponiendo ideas, criterios lógicos y sistemáticos en torno a la interpretación de la legislación y la incorporación de estándares internacionales a la misma.

Junto con lo anterior, resulta necesario identificar los componentes discriminatorios que aún persisten en materia previsional, con lo que la investigación permitirá determinar su origen y proponer modos de superarlos, amparándonos por las actuales recomendaciones internacionales y tratados vigentes, abogando por la ampliación del espectro de documentos a que adhiere Chile, por su indudable importancia e influencia.

CAPÍTULO I.

SISTEMA PREVISIONAL, EVOLUCIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE GÉNERO

A lo largo del siglo XX fuimos testigos del establecimiento de diversos sistemas previsionales en lo extenso del globo que, en base a los presupuestos fiscales, dieron cobertura a grupos generalmente específicos y segmentados de la sociedad, para ir adquiriendo la relevancia y protagonismo que determinaría, posteriormente, la necesidad de contar con la característica de universalidad, permitiendo a todos y luego a todas, aspirar a una vejez financiada por el trabajo realizado en la vida activa.

Podríamos sostener que desde finales del siglo pasado hemos contemplado con regocijo el fortalecimiento de los sistemas previsionales. Ya no se discute su existencia como tal, sino la manera de dar cabal cumplimiento a los principios que inspiran al mismo, lo que ha aparejado una ola creciente de reformas enfocadas a brindar más y mejores prestaciones, a un grupo cada vez más creciente de adultos mayores.

Determinar quién es el encargado de financiar cada una de las innovaciones a que hacemos referencia es algo que se encuentra íntimamente ligado al concepto de Sistema Previsional que utilicemos, como también la carga histórica con que se forme nuestro criterio en esta área, por lo que resulta de relevancia establecer el marco dentro del cual actúa el Sistema Previsional, esto es, la Seguridad Social, y la evolución histórica que ha tenido la misma en estas últimas décadas, antes de realizar cualquier análisis al respecto.

La data más antigua de estos modelos sistemáticos de Seguridad Social la encontramos en Alemania con la obra del canciller Otto Von Bismarck, donde se implementa el primer modelo de Seguridad Social como tal, de tinte netamente público. Con posterioridad, William Beveridge, finalizada la Segunda Guerra Mundial, instaura en Inglaterra un modelo de Seguridad Social conocido como «Plan Beveridge» pero denominado *Social Insurance and Allied Services Report*, también con tintes que apuntan a un sistema con un fuerte contenido estatal, pero con una concepción más

amplia acerca de lo que debemos entender por Seguridad Social, como lo fueron hasta hace algún tiempo en la gran mayoría del globo.

Sin perjuicio de lo anterior, la expresión «Seguridad Social», se remonta específicamente a la *Social Security Act*, de 1935, implementada en Estados Unidos por el Presidente Franklin Delano Roosevelt con posterioridad a la Crisis Económica de 1929, en el marco de un «Pacto Nuevo» basado en garantías que buscan evitar otro fracaso económico. La ley de Seguridad Social buscó proveer de ayuda a los sectores más vulnerables del país del norte.

1.1 Conceptualizando el Sistema Previsional, Sistema de Seguridad Social

Para enmarcar de modo adecuado el concepto de Sistema Previsional, es necesario hacer referencia, primeramente, al macro sistema que envuelve y, junto con otras áreas de relevancia para la sociedad en su conjunto, determina la amplitud del mismo. Así, es preciso hacer alusión a la Seguridad Social, o Protección Social, como eje de partida ante cualquier análisis de sus elementos internos.

Dentro de una concepción histórica-conceptual de Seguridad Social, cabe mencionar a Robert Owen, empresario galo de mediados del siglo XIX, quien junto con sentar las bases del posterior seguro social plasmó sus pensamientos e ideas en la conformación de un sistema de trabajo colectivo y de propiedad social, configurada por pequeñas comunidades socialistas autónomas, bajo el emblema de que el productor debía recibir una parte equitativa de la riqueza que ayudaba a crear. De este modo, criticaba el liberalismo, que llevaba a la explotación desmedida de los obreros impidiendo que estos gozaran del fruto de su trabajo. Así, consideraba esencial para el progreso humano la posibilidad de reforma gradual de la sociedad. Fue asimismo como sentó las bases de la Seguridad Social mutualista, al mejorar en diversos ámbitos la calidad de vida de sus trabajadores.

En 1942, Beveridge plasma sus ideas acerca del concepto en el Plan homónimo que introduce en Inglaterra, instituyendo en él como principal actor al Estado, quien debe asegurar un mínimo de dignidad desde la cuna a la tumba, brindando educación, oportunidades de trabajo, salud, y proporcionando medios económicos suficientes que permitan que el individuo rehuya de la indigencia cuando por alguna circunstancia no pueda trabajar. Aun cuando lo anterior es una tarea ineludible del Estado, la Seguridad Social, para Sir William Bevering, es un interés del ciudadano individualmente considerado, más que una política social³.

Tiempo después, Carlos Martí Bufill, en su «Tratado Comparado de Seguridad Social» señalará que:

“En la aplicación práctica de los sistemas de Seguridad Social, se transforman por completo los moldes clásicos del Seguro Social, de ser pequeña cobertura de necesidades sociales de las clases económicamente débiles, se expansiona a ser cobertura nacional, de la concesión de beneficios en proporción a la cotización se pasa a la garantía de prestaciones sanitarias y económicas suficientes en razón del estado de necesidad, del sistema de cotizaciones matemáticas en función de los beneficios se va a la aportación económica”⁴.

Con la definición planteada por el autor es posible dilucidar la evolución que ha experimentado, y aun experimentará, la Seguridad Social, viéndose forzada a satisfacer un número creciente de usuarios y prestaciones, que hoy en día superan las dimensiones planteadas en los años 50´ (época en la cual escribió el autor).

³ Política Social podemos entenderla, en palabras de Joseph Fichter, como la formulación del grupo social de un proyecto y de la ejecución de los planes con el objeto de lograr los fines prefijados por él. Fichter, Joseph. Sociología. 3ª ed. Barcelona, España, Edit. Herder, 1967. 383p.

SABINO plantea que se ha acuñado un nuevo concepto de política social. “Se entiende por tal aquélla que diseña el Estado para acometer de un modo organizado las iniciativas destinadas a incrementar el bienestar de la población y resolver algunos de los problemas sociales que afectan a los habitantes de cada país. Se ha propuesto que la misma debe ser global y sistemática, integrando coherentemente todo lo que se realiza en tal sentido para así alcanzar las metas que se trazan desde el poder público”. SABINO, Carlos y RODRÍGUEZ, Jesús E. La Seguridad Social en Venezuela. Caracas, Venezuela, Ed. Panapo-CEDICE, 1991. 25p.

⁴ SANCHEZ, Fernando. Ensayo sobre el concepto de Seguridad Social. Revista de Política Social. 46: 79-106, abril-junio, 1960.

En el mismo orden de ideas, Manuel Alonso Olea sostiene que la Seguridad Social es un “Conjunto [sic.] integrado de medidas de ordenación estatal para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables”⁵. La definición, si bien no es lo suficientemente precisa, permite determinar un aspecto básico de las medidas a realizar en aras de la Seguridad Social, esto es, la evaluación práctica de cada una de las prestaciones que se brinden, en torno a valorar el impacto de ellas en los beneficiarios y la viabilidad económica de las mismas en el marco del presupuesto estatal.

De este modo, situándonos en las últimas décadas, Marcos Lima define la Protección Social extendiendo las áreas de prestaciones que esta involucraría, afirmando que es “el derecho fundamental de las personas a programas efectivos y eficaces que alivien padecimientos ligados a riesgos sociales, enfermedades, vejez, desempleo y la exclusión social, que también proteja los ingresos, la seguridad alimentaria, la formación profesional, la educación suplementaria y la vivienda”⁶.

El concepto presentado por el autor abarca un universo extenso de áreas de las cuales efectivamente se ocupa la Seguridad Social, pero presenta un espectro difícil de medir, pues la eficacia y la efectividad dependerá, en su caso, de la realidad social concreta con que nos enfrentemos y de las interpretaciones personales que puedan surgir en su análisis y que por supuesto generará diversos polos de conflicto.

Ahondando en la especificidad del prestador y con tintes también redistributivos, Alfredo Montoya Melgar definirá la Seguridad Social como “Un [sic.] sistema público destinado a cubrir las situaciones de necesidad de la población; una pieza central, pues, del Estado Social que configura nuestra constitución [... y junto al Estado] llevan

⁵ ALONSO O., Manuel. Instituciones de la Seguridad Social. 6ª ed. Madrid, España, Instituto de Estudios Políticos, 1977. 31p.

⁶ LIMA, Marco. El papel del Estado en la Regulación y Fiscalización de la Gestión Pública y Privada de los Sistemas de Protección Social. En: Organización Iberoamericana de la Seguridad Social. Regulación y Fiscalización de los Sistemas de Seguridad Social. Santiago, Chile, CIEDESS, 2003. 20p.

a cabo la política de redistribución de la renta nacional”⁷. A este respecto, podemos sostener que, debido al modelo vigente en nuestro país de Previsión Social –que pese a estar supervisado por el Estado, no es por esto estatal– la definición no calza con las diversas hipótesis que podrían plantearse en cuanto a satisfacer las prestaciones requeridas. La línea de pensamiento del autor pareciera dejar de lado modelos efectivamente materializados en diversos países.

Frente a esto, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), de la cual nos referiremos en extenso en su oportunidad, personificada en este documento por Fabio Bertranou, experto de la organización en materia de Protección Social, define la misma:

“Como el conjunto de intervenciones de entes públicos y privados que buscan aliviar a los hogares y a los individuos de la carga que significa una serie de riesgos y necesidades. De esta manera, el desempeño y éxito de la protección social en cuanto a sus objetivos depende de aspectos de diseño de los programas como de la institucionalidad establecida para su funcionamiento. Asimismo, subyacen tanto al diseño como al desarrollo institucional las condiciones del mercado laboral que en buena medida determinan explícita e implícitamente las características óptimas que deberían tener todas estas intervenciones”⁸.

El concepto amplio planteado por el autor, que al mismo tiempo tiene la ventaja de no marcar taxativamente las áreas de intervención, identifica a los prestadores, donde no se vislumbra al Estado como eje monopólico de la Protección Social, sino que da cabida al mundo privado, sin centrarse en el beneficiario individualmente considerado, sino extendiendo a los hogares las prestaciones a efectuar. Pese a esto, se aprecia una cierta indeterminación en torno a la ejecución de los mecanismos de acción, al considerar una serie de variables que determinan el éxito o fracaso del modelo al que se opte, lo que sin duda alguna se enmarca en la plataforma de acción de la OIT.

⁷ MONTOYA M., Alfredo. Curso de Seguridad Social. 2^a ed. Madrid, España, Servicios Publicaciones Facultas Derecho, Universidad Complutense, 2000. 45p.

⁸ BERTRANOU, Fabio M., Capítulo I ¿Desarticulación o subordinación? Protección social y mercado laboral en América Latina. En: BERTRANOU, Fabio (edit.). Protección Social y Mercado Laboral. Santiago, Chile, OIT, 2004. 14p.

De esta manera, y sólo con afanes pedagógicos, diremos que la Seguridad Social es la respuesta gubernamental, ya sea por medio de organismos de naturaleza pública o privada, a los estados de necesidad que debe enfrentar el ser humano individual o colectivamente a lo largo de su vida, los cuales vienen precedidos por contingencias sociales, que no son más que los hechos o factores que originan el mencionado estado de necesidad, dentro de los cuales cabe mencionar:

“1) contingencias de origen patológico (enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); 2) contingencias de origen biológico (maternidad, vejez y muerte) y 3) contingencias de origen socioeconómico (paro forzoso, desempleo y cargas familiares excesivas). Producida alguna de estas contingencias, sus efectos pueden incidir en los ingresos y sobre el consumo, por un incremento de los gastos, que provocan insumos médicos [...] gastos de sepelio (muerte) y las cargas de familia”⁹.

1.1.1 Principios de la Seguridad Social

Como se indicó, es claro concluir que frente a múltiples necesidades, debe existir una adecuada gestión de los recursos, siempre escasos, de los cuales disponen los Estados para hacer frente a las contingencias. De este modo, el sistema de Seguridad Social debe presentar directrices claras y concordantes con la política a seguir en vías de lograr su objetivo, que no es otro que cubrir el mayor número de contingencias, del mayor número de beneficiarios.

Las mencionadas directrices se sintetizan en los denominados principios de la Seguridad Social, cuya delimitación dependerá del modelo escogido por el ente administrador y/o estatal en particular.

⁹ GUTIÉRREZ U., Pablo. Las contingencias sociales. [en línea] El Deber en internet, 26 de marzo, 2007. <<http://www.eldeber.com.bo/2007/2007-03-26/vernota.php?id=2559>> [consulta: 20 de mayo de 2009]

Si bien la gama de principios que se enuncian al referirse al tema de la Seguridad Social no es uniforme, algunos autores chilenos coinciden en destacar dentro de ellos un número acotado y, a veces, discordante¹⁰.

Dentro de estos, el principio de universalidad, piedra angular de todas las definiciones a que se ha hecho referencia, se presenta tanto en su esfera subjetiva, propugnando que la Seguridad Social debiera proteger a todos los habitantes de un país, sean estos trabajadores dependientes, independientes, no cotizantes, etc., como en su esfera objetiva, óptica desde la cual la Seguridad Social debiera abarcar la cobertura de todas y cada una de las contingencias sociales que se susciten.

En atención a lo anterior y relacionado directamente con la prestación a realizar, surge el principio de solidaridad, postulado que aboga por la redistribución del ingreso nacional, objetivo que debe ser fiscalizado por el Estado, brindando los elementos correctivos indispensables para no viciar el sistema en consideración a la capacidad económica del sujeto en cuestión y las reales necesidades del caso¹¹.

Desde la óptica del sistema económico de Libre Mercado y en una constante pugna con el principio de solidaridad, podemos hacer alusión al principio de subsidiariedad inmerso en la Constitución Política de la República (en adelante CPR) y, según el cual, los individuos y/o los grupos a los que pertenecen deben satisfacer sus necesidades de manera autónoma y, únicamente en la medida en que no logren satisfacer sus pretensiones, comienza la intervención estatal.

En tanto, en la esfera netamente de administración, el principio de suficiencia o integridad clasifica la suficiencia de las prestaciones en cuantitativa y cualitativa, siendo la primera la dimensión monetaria de las prestaciones a realizar, refiriéndose la segunda variante a la calidad de los servicios ofrecidos y concretamente prestados por

¹⁰ ÁLVAREZ U., Gabriel. El principio de la Solidaridad en la Seguridad Social en Chile. En: 100 años de la ley de habitaciones obreras: Pasado, presente y futuro del Derecho Laboral, de la ley de Seguridad Social y de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 4 de octubre de 2006, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Documento no publicado oficialmente. 5p.

¹¹ ÁLVAREZ U., Gabriel (2006). Ob. cit. pp. 6-7.

los entes encargados, tendiendo a concretizarse en un servicio óptimo, dentro de los parámetros económicos con que se cuenta.

Es en base a lo anterior que surge el principio de la igualdad o uniformidad en cuanto al otorgamiento de las prestaciones. De esta manera, se deberá otorgar idéntica prestación en la cobertura de un mismo estado de necesidad, sin preponderancia del sujeto que la reciba.

Todo lo anterior debe ser aplicado desde la óptica que otorga el principio de unidad de gestión, desde el cual se apunta a la optimización de los recursos con que cuenta el sistema, a fin de reflejar ese logro en las prestaciones dadas a los beneficiarios.

Algunos autores, entre ellos Alfredo Bowen, agregan el principio de internacionalidad, justificando su importancia en la creciente integración económica-social de la comunidad internacional, que deberá inclinarse hacia la conformación de un sistema unitario supranacional, impulsado por la adhesión generalizada a convenios internacionales en la materia. Dado el objeto de nuestro estudio, este principio reviste notoria importancia en cuanto a los temas que serán expuestos a partir del capítulo III, pues la interdependencia de las relaciones transnacionales ha permitido el consenso necesario para el fortalecimiento de los sistemas de Seguridad Social y, concretamente, los sistemas previsionales nacionales.

La aplicación plural de estos principios permite la concretización de sistemas de Seguridad Social tendientes a lograr sus fines básicos, expuestos anteriormente. La preponderancia de un principio por sobre otro no viene a reflejar más que distintas visiones para alcanzar los mismos objetivos, pero teñidas de matices políticos, ideológicos y concepciones económicas que en definitiva apuntan a extender el aparataje estatal o a reducirlo a su mínima expresión, pero sin que hasta la fecha se haya logrado restringir la cobertura estatal al punto de anularla, pues la necesidad de un Sistema Público, aun dentro de marcos reducidos, es una realidad que no ha podido ni puede ser desconocida por cada uno de los gobiernos imperantes.

1.1.2 Ramas y Objetivos de la Seguridad Social

Los métodos de gestión de los cuales se vale la Seguridad Social a fin de lograr sus pretensiones, se denominan ramas de la Seguridad Social y se encuentran íntimamente ligadas con la concepción amplia o restringida que se tenga de la misma. Siendo partidarios de la primera, podemos enumerar el “seguro social, la asistencia social, las prestaciones familiares, la medicina social, los servicios sociales, la política de pleno empleo, la política habitacional y la política de las remuneraciones”¹².

En base a lo expuesto, apreciamos que los objetivos de la Seguridad Social son otorgar prestaciones a fin de asegurar la protección de la familia, el mantenimiento o incremento de la capacidad económica de un individuo o grupo, o dar protección a la salud. Lo anterior se denomina objetivos directos de la Seguridad Social, correspondiendo los objetivos indirectos al cumplimiento efectivo de las metas trazadas a fin de revertir el eventual estado de necesidad, esto es, otorgar las prestaciones, como “la redistribución del ingreso nacional (la asistencia social es fiel reflejo de esto), regulación de la economía, contribución al mejoramiento y progreso de las condiciones de vida, contribución al ahorro”¹³.

1.1.3 Sistema Previsional

El seguro social es la rama de la Seguridad Social que, en virtud de su adecuación histórica, actualmente se ha denominado Sistema de Previsión Social, buscando satisfacer las contingencias originadas por la vejez y/o pérdidas de capacidades físicas o psíquicas para desenvolverse laboralmente y que, en definitiva, impiden generar ingresos salariales.

¹² JURI S., Ricardo. Derecho de la Seguridad Social. Apuntes de la cátedra de Seguridad Social. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 1^{er} semestre de 2006.

¹³ Íd.

Realizada esta introducción, resulta preciso mencionar que Novoa Fuenzalida destaca la Previsión Social como una virtud personal, por medio de la cual, la persona sacrifica un consumo presente con la finalidad de precaverse contra males que le pueden sobrevenir. En este mismo orden de ideas diremos que los postulados de los Sistemas de Previsión Social, rama relevante del Sistema de Seguridad Social son, esencialmente, dotar de recursos económicos al grupo de población enmarcando dentro de ciertos parámetros de edad, que a raíz de ella o por presentar alguna patología clínicamente diagnosticada, no puede continuar desempeñándose laboralmente.

Sin perjuicio de ello, en el año 1964 Jorge Prat Echaurren, ex Ministro de Estado, fundador y ex presidente del Banco Estado, abogado y político, en el marco de la Comisión de Reforma de la Seguridad Social, la cual presidió por designación del Presidente de la República de la época, Jorge Alessandri Rodríguez, definió la Previsión Social como “la rama de la política económica social de un país por la cual la comunidad protege a sus miembros asegurándoles condiciones de vida, salud y trabajo socialmente suficientes, a fin de lograr mejor productividad, más progreso y mayor bienestar comunes”¹⁴, relacionando esta rama con el progreso de la Seguridad Social, entendido como el aseguramiento por parte del Estado de condiciones «suficientemente» dignas. Determinar qué proporción monetaria permite contar al individuo con una dignidad suficiente, es algo que el autor deja fuera de la discusión, como también el espectro colectivo de la familia del miembro de la comunidad en específico.

Cuarenta años después, Laura Pautassi afirmará que la Previsión Social trataría sólo de garantizar la obtención de una renta una vez extinguida la relación laboral en atención a la edad o la capacidad funcional pero, pese a ello, no se abocaría a entregar mecanismos de subsistencia básicos, como un salario mínimo, sino que a mantener el estándar social¹⁵. Por ello, la pensión debe sustituir íntegramente los ingresos

¹⁴ AHUMADA, Hermes. Manual de Seguridad Social. Santiago, Chile, Editorial Andrés Bello, 1972. 75p.

¹⁵ BIRGIN, Haydeé y PAUTASSI, Laura. Ob. cit. pp. 23-24.

remuneratorios de la persona jubilada, no asegurar una dignidad básica o empobrecida.

Bajo esta perspectiva, existen múltiples opciones en relación a cuál es la fórmula más eficiente y eficaz de lograr la concretización de un Sistema Previsional de carácter universal y que genere el máximo de cobertura frente a las contingencias propias de la vejez. De esta manera podemos identificar los siguientes modelos:

- Régimen de Reparto: Es financiado por todos los trabajadores dependientes que además son cotizantes. A esto se agregan los subsidios fiscales, que otorgan prestaciones definidas y su administración es netamente pública. En un sistema de Reparto Simple se debiera dar un equilibrio anual del monto de cotizaciones y demás ingresos percibidos por los Organismos Administradores con el total de egresos, costeando internamente los gastos de administración. La población activa financia a la pasiva, con preponderancia del principio de solidaridad.

- Régimen de Capitalización: En cuanto al financiamiento, el régimen de capitalización es financiado con los aportes de los asegurados (cotización definida), su administración está en manos de instituciones privadas, en la mayoría de los casos, y otorga una prestación no definida.

- Sistemas Mixtos: Son sistemas intermedios, no se presentan de manera homogénea en los países donde han sido implementados pues responden al modelo económico y/o social que rija en el país en concreto. Poseen tanto herramientas del Sistema de Capitalización Individual como del Sistema de Reparto, con diferente preponderancia y variados matices.

El Sistema Público permite dar mayor uniformidad a las prestaciones, en muchos casos, sin grandes estándares de calidad, dado a la escasa contribución que recibe de parte del usuario, a lo que se suma a una deficiente gestión de los recursos. En Inglaterra, esta modalidad recibe el nombre de *pay as you go* (financiamiento sobre la

marcha) y es criticada por ser “una potencial fuente de desajustes fiscales, pues es capaz de generar déficits que ponen en peligro la salud de las finanzas públicas”¹⁶.

Dentro de sus ventajas podemos mencionar la capacidad de ajustarse:

“con [sic.] bastante facilidad a los cambios inflacionarios [...y el que] los aportes que hay que realizar a un sistema de financiamiento sobre la marcha son menores que los que determinaría el cálculo actuarial para un sistema de fondos capitalizados. Ello lo hace más viable políticamente, puesto que los trabajadores aceptarán de buen grado una forma de seguridad social que resulta menos exigente en lo inmediato, aunque provoque problemas financieros varios años después”¹⁷.

Como contrapartida, el sistema se encuentra sensible a los cambios demográficos debidos, principalmente, al alza de la población pasiva (envejecimiento poblacional) y al crecimiento de su espectro de cobertura (nivel de prestaciones), por lo que a largo plazo se originarían graves problemas actuariales, impulsados por la disminución de los beneficios reales de los trabajadores, ya que el Estado no es capaz solventar los gastos ni reaccionar oportunamente a las crisis económicas y sociales que se originan por esta vía, puesto que “los sistemas de jubilaciones y pensiones adquieren en pocos años un volumen tan grande que las transacciones que se realizan, los compromisos adquiridos y los costos administrativos que implican los convierten, en buena medida, en gigantescos aparatos públicos que resultan muy difíciles de modificar”¹⁸.

El Sistema Privado de Capitalización Individual, se presentó como un modelo que permitía revertir la situación anterior, pero con un fuerte sesgo del modelo económico en el cual se ha insertado en los países que han optado por el mismo. De esta manera, el Estado, bajo el rigor del Libre Mercado, con todas las implicancias que conlleva un modelo entregado netamente a la oferta y la demanda, debe ejercer regulaciones estrictas para poder diferenciar este producto, tan particular, del resto de los que ofrece la gama mercantil. La visión privatizadora de la Previsión Social deja entregado en las

¹⁶ SABINO, Carlos y RODRÍGUEZ, Jesús E. La Seguridad Social en Venezuela. Caracas, Venezuela, Ed. Panapo-CEDICE, 1991. 15p.

¹⁷ Íd.

¹⁸ SABINO, Carlos y RODRÍGUEZ, Jesús E. Ob. cit. 16p.

manos de Sociedades Anónimas, en el caso de nuestro país, la vejez de los ciudadanos, que ven cómo disminuye su capital adquisitivo por comisiones fijas de las administradoras.

El Sistema Mixto, en base a la preponderancia de uno u otro modelo, se hace parte de las críticas o los halagos de cada uno de ellos, sin lograr un equilibrio efectivo que permita llegar a buen puerto en la vejez.

Es preciso mencionar, dentro del análisis, el planteamiento de Rofman, quien expone que:

“Los [sic.] objetivos centrales de la previsión social son maximizar la cobertura y el nivel de los haberes de los beneficiarios, manteniendo el costo de los sistemas dentro de un estándar razonable. Para ello, y suponiendo la existencia de un mercado formal que incluya a todos los trabajadores, ha sido muy habitual que se adopten esquemas contributivos, donde los trabajadores realizan aportes durante su vida activa ‘comprando’ su derecho a recibir beneficios una vez jubilados. Si la cobertura en las etapas activas de la vida es efectivamente universal, entonces el sistema funcionaría eficientemente, siendo necesario ajustar algunos parámetros como la edad de retiro, las tasas de contribuciones y las tasas de sustitución del salario, en relación a la evolución demográfica de la población y a las necesidades de mantener un equilibrio financiero”¹⁹.

La crítica implícita en la afirmación de Rofman viene dada por la idealización del mercado, e incluso, del cotizante. Por otro lado, de un modo u otro también se idealiza al aparataje estatal, pues los recursos con que cuenta el órgano gubernamental respectivo se tornan escasos frente al cúmulo de necesidades que debe satisfacer y, a la cada vez, más creciente masa de usuarios, que en algunos casos no realizan contribución monetaria alguna para su eventual pensión.

Por lo anterior, suele buscarse un punto de consenso con la instauración de un Sistema Mixto de Protección Social. Pero ¿Hasta qué punto la dupla público-privado puede coexistir? Los elementos propios de cada uno de los modelos están en

¹⁹ ROFMAN, Rafael. El Sistema Previsional Argentino: de la crisis a las soluciones. [en línea] <<http://biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/5737-13/994.pdf>>[consulta: 10 de marzo 2009]

constante peligro de absorber a su contendor y no tener más de público o de privado, que el mero nombre, encubierto bajo la denominación de Sistema Mixto.

“Para concluir esta sección dejaremos abierta, entonces, una discusión de suma importancia: la de la justicia efectiva de los sistemas de jubilación. Porque aunque las bases de un programa de esta naturaleza puedan aparecer como sólidas o éticamente fundamentadas, el juicio sobre el mismo se tendrá que hacer siempre sobre la base de sus logros prácticos y efectivos: si un sistema no logra proveer al trabajador un ingreso que sustituya las remuneraciones que éste percibía y le entrega en cambio una módica suma muy alejada de sus niveles de vida anterior o un ingreso que constantemente se devalúa con la inflación, ese sistema, a nuestro juicio, no puede considerarse justo ni conveniente. Porque en este caso el trabajador entregará parte de sus salarios durante un largo tiempo a cambio de una promesa de compensación que nunca será cumplida cabalmente. Mucho más injusto resultará esto aún, si se trata de un compromiso compulsivo, que no deja a la población ninguna otra alternativa que la de entregar parte de su salario a cambio de promesas vagas y casi imposibles de cumplir”²⁰.

1.2. Situación en materia previsional imperante en el país hasta 1980

Hacia 1970, el Sistema Previsional imperante en Chile era de reparto, con una orientación netamente estatal. De esta manera, los beneficios eran definidos y los problemas a la hora de pensionarse eran resueltos directamente por las arcas fiscales.

De este modo, primaba el principio de solidaridad e igualdad como emblemas esenciales y configurativos del Sistema Previsional.

²⁰ SABINO, Carlos y RODRÍGUEZ, Jesús E. Ob. cit. 17p.

1.2.1 Funcionamiento del Sistema de Reparto

El modelo previsional implementado por nuestro país presentaba particularidades propias, dentro de las cuales cabe hacer mención a:

a) Administración: La administración dependía de Cajas de Previsión, instituciones estatales que gestionaban el otorgamiento de las pensiones y su administración cotidiana. Es de agregar que el patrimonio del cotizante se encontraba inmerso en el patrimonio de la correspondiente caja, por lo tanto, el espectro era colectivo.

Existían diversas cajas, las cuales decían relación con las características de los servicios laborales que prestaban los cotizantes. Así, encontramos el Servicio de Seguro Social, la Caja de Previsión de Empleados Particulares (EMPART), la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (CANAEMPU), entre otras²¹. Con posterioridad a la dictación de la Ley N° 10.986, publicada en abril de 1959, se permitió el cambio de caja previsional, siempre que se cumplieran determinados requisitos.

b) Cobertura: Todos los trabajadores dependientes debían estar afiliados a alguna de las cajas, siendo opcional por parte de los trabajadores independientes.

c) Financiamiento: Las cotizaciones eran definidas y administradas por las cajas respectivas, entes netamente paraestatales.

²¹ Dentro de las cajas no mencionadas, se encontraban: Caja Bancaria de Pensiones, sección de previsión del Banco Central de Chile, Caja de Previsión y Estímulo del Banco de Chile, Caja de Retiro y Previsión Social de los ferrocarriles del Estado (caja ferro), Caja de Previsión Social de los empleados Municipales de Valparaíso (CAMUVAL), Caja de Previsión y Estímulo de los empleados del Banco del Estado de Chile (CAPREBECH), Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, sección oficiales y empleados, y sección tripulantes de naves y operarios marítimos (CAPREMER), Caja de Previsión de los empleados municipales de Santiago (CAPREMUSA), Caja de Previsión Social de los obreros Municipales de la República (CAPRESOMU), Caja de Previsión de los empleados y obreros de la empresa Metropolitana de Obras Sanitarias, Departamentos de empleados y Departamentos obreros (caja EMOS), Sección de Previsión Social de los empleados de la Compañía de Consumidores de gas de Santiago (caja GASCO), Caja de Previsión Gildemeister, Caja de Previsión Social de la Hípica Nacional, Caja de Previsión de los empleados de Mauricio Hotschild, Caja de Previsión para empleados del Salitre, Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Caja de Previsión de los Carabineros de Chile.

Los fondos respectivos no eran propiedad de los afiliados, ya que los aportes ingresaban a un fondo común, sin que el monto del aporte tuviera que tener relación directa con una cuenta individual.

El financiamiento de este sistema era tripartito, puesto que intervenía el asegurado, el empleador –aporte patronal– y el Estado.

d) Rol de Estado: El Estado debía generar las condiciones de seguridad de los cotizantes, garantizando derechos y especificando deberes, con el fin de aplacar los riesgos en materia laboral, educacional y previsional, en aras de lograr una igualdad, con miras a brindar oportunidades que apuntaran a un progreso en las áreas señaladas.

1.2.2 Beneficios Previsionales del Sistema de Reparto

La principal caja estaba representada por el Servicio de Seguro Social, contenido en la Ley N° 10.383 del año 1952, con un Reglamento Orgánico dictado el año 1956 mediante el Decreto Supremo N° 615. Dado a lo extenso que resultaría el estudio de cada una de las cajas, nos abocaremos a profundizar el Servicio de Seguro Social.

De este modo, los beneficios que otorgaba la caja del Seguro Social pueden agruparse en Pensiones de Jubilación, Pensiones de Sobrevivencia y Beneficios Adicionales, como a continuación se exponen:

Pensiones de Jubilación:

a) Pensión de Vejez, implementada por Ley N° 10.383, en su artículo 37.

Era la pensión mensual, permanente y vitalicia a que tenía derecho el imponente que cumplía con los requisitos de edad y contaba con un mínimo de 800 semanas de

imposiciones con una densidad del 0,5, si era hombre, y 520 cotizaciones en el caso de las mujeres, sin requisito de densidad.

Eran beneficiarios los imponentes dependientes, independientes y voluntarios²². Para el cálculo de las pensiones, en el caso de tratarse de varones, se tenían en consideración las 60 últimas remuneraciones imponibles dentro de los 5 últimos años. La edad correspondiente para impetrar el beneficio era los 65 años en el caso de los hombres y 60 años en caso de las mujeres.

Según el artículo 37 “El [sic.] monto de las pensiones de vejez [...] estará sujeto a una imposición del 5%, que dará derecho exclusivamente a las prestaciones médicas y a cuota mortuoria”²³. Anexo a esto se otorgaban asignaciones por hijo.

Sin perjuicio de ello, una vez pensionado de vejez, el sujeto activo podía cotizar y la suma enterada aumentaba en un 10% del salario efectivamente ganado estando en goce de la pensión, por cada 150 semanas de dichas imposiciones.

Este aumento se realizaba sólo en un 5% si el beneficiario trabajaba de modo independiente.

En este punto, es importante destacar que para el cálculo de esta pensión, independientemente de la caja, se consideraban las remuneraciones del último año o los 3 o 5 últimos años de trabajo y no todos los años trabajados, como ocurre actualmente.

²² CANALES, Patricia. Los Sistemas de Previsión Social existentes en Chile. [en línea] Serie Informes. 17-03-2006. N°5.
<http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/informes/estudios_pdf_informes/nro05-06.pdf>[consulta: 25 de julio de 2009]

²³ Ley N° 10.383. CHILE. Modifica la Ley N° 4.054, relacionada con el Seguro Obligatorio. CHILE. Diario Oficial de la República de Chile N° 22.321. Ministerio de Salubridad; Previsión y Asistencia Social, Santiago, Chile, 8 de agosto de 1952.

b) Pensión de Vejez Anticipada por realización de trabajos pesados, a la cual se tiene acceso en virtud de la Ley N° 10.383, artículo 38.

c) Pensión de Invalidez, estipulada en la Ley N° 10.383, artículo 33.

Pretendía dar cobertura a las contingencias producidas por incapacidades físicas o mentales, parciales o totales, del afiliado, que hayan sido declaradas por el COMPIN²⁴, cuando el beneficiario tuviera menos de 65 años si era hombre, o 60 años en el caso de las mujeres, con 0,5 o 0,4%, respectivamente, de densidad de imposiciones en el período correspondiente a la afiliación, salvo que se contara con 401 semanas de imposiciones.

En el caso de la invalidez absoluta, el monto básico era el 50% del salario mensual, con beneficios adicionales, como asignación familiar de un 10% por hijo menor de 15 años o inválido no pensionado (independiente de su edad).

d) Pensión de Vejez Asistencial, establecida en el artículo 27 de la Ley N° 15.386 de Revalorización de Pensiones, del año 1963.

En este tipo de pensión, se observa un fuerte componente estatal, ya que recibían esta pensión todas aquellas personas que, habiendo cotizado y estando inscritas antes del año 1937, no reunieran el mínimo de semanas imponibles exigidas para la pensión normal de vejez. Las exigencias etarias eran idénticas a las de la pensión de vejez, como lo dispone el artículo 27²⁵.

e) Pensión de Invalidez Asistencial, regida por el artículo 27 de la Ley N° 15.386.

²⁴ Se excluye al potencial beneficiario si éste ha resultado beneficiado por alguna pensión originada por accidente del trabajo o enfermedad profesional.

²⁵ Ley N° 15.386. CHILE. De Revalorización de Pensiones. Diario Oficial de la República de Chile N° 25.713. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 11 de diciembre 1963.

Pensiones de Supervivencia:

Dada la relevancia que envuelven en el caso de las mujeres las Pensiones de Supervivencia y al hecho de que un gran porcentaje de mujeres no cotizantes era y es beneficiaria de las mismas, ahondaremos en su estudio, no sin mencionar que en este aspecto se denota el concepto de familia nuclear que poseía el sistema, donde la mujer era tratada como dependiente de su marido y la importancia de ella en la esfera previsional se relacionaba íntimamente con el hecho biológico de la maternidad.

f) Pensión de Viudez, establecidas en el artículo 41 de la Ley N° 10.383.

“Es la pensión mensual a que tiene derecho él o la cónyuge sobreviviente de imponentes que hayan fallecido en servicio o siendo pensionados. Son beneficiarios: la cónyuge sobreviviente y el cónyuge sobreviviente inválido”²⁶. Si bien el otorgamiento de esta pensión favorecía a la mujer, también originaba un sesgo de género, pues el hombre debía ser necesariamente discapacitado para ser beneficiario, ya que lo natural era que en caso contrario contará con ingresos propios, no así en el caso de las mujeres, pues se presumía que la viuda no trabajaba o que, sencillamente, el estado civil de viuda era un impedimento para recibir ingresos remuneratorios o de cualquier otra índole.

Los requisitos interpuestos por el legislador buscaban evitar el aprovechamiento de parte del cónyuge sobreviviente y disponían que el matrimonio con el imponente activo o pensionado por invalidez parcial o fallecido debía haberse realizado con más de 6 meses de anterioridad a la fecha del deceso. En caso de tratarse de un pensionado de invalidez absoluta o de vejez, el matrimonio debió haberse celebrado con una antelación de 3 años al deceso, salvo casos excepcionales, como la existencia de hijos menores. Si era activo, era necesario que durante el período de afiliación que se extiende desde la fecha de su inscripción hasta la fecha de su deceso, registrara a lo menos el 50% de imposiciones efectivas y el 40% durante el período que servía para

²⁶ CANALES, Patricia. *Ibíd.*

determinar el salario base de la pensión y que el fallecimiento del cónyuge no haya dado lugar a pensión por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

Cumpliendo los requisitos anteriormente enunciados, el monto de la pensión equivalía al 50% de la que percibía o hubiere percibido el causante.

g) Pensión de Orfandad, contenida en el artículo 44 de la Ley N° 10.386.

h) Pensión de Viudez Asistencial, según el artículo 27 de la Ley N° 15.386, de esta pensión sólo era beneficiaria la mujer mayor de 45 años, perdiéndola en el caso de volver a contraer nupcias. Si la viuda era menor de 55 años de edad, “tendrá derecho a recibir, por una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión de viudez.

El monto es igual al 50% de la respectiva pensión mínima de la Ley N° 10.386”²⁷.

i) Pensión de Orfandad Asistencial (artículo 27 de la Ley N° 15.386).

Beneficios Adicionales:

j) Indemnización por años de Servicios (D.F.L. 243 de 1953, artículos 1º, 2º, 3º).

Era un beneficio previsionales adicional que aumentaba el monto de la pensión a percibir por el beneficiario, en relación con el número de años que haya prestado servicios el trabajador o la trabajadora.

k) La asignación por muerte.

A fin de constatar las repercusiones actuales ineludibles del sistema en comento, es que “a contar del 1º de septiembre del año 2004, a través del artículo 3º Ley 19.953, publicada en el Diario Oficial el 26 de septiembre de 2004, se estableció una serie de

²⁷ CANALES, Patricia. Ibíd.

beneficios adicionales para los pensionados por jubilación tales como aumentos y bonificaciones, graduados según edad y año de cumplimiento de la misma”²⁸.

Como ya lo hemos mencionado, en virtud del funcionamiento segmentario del sistema en estudio, también existía la Caja de Empleados Particulares, regida por la Ley N° 10.475 del año 1952, donde resulta destacable que en la jubilación por invalidez, artículo 10 de la ley en comento, se aumente la pensión de la beneficiaria mujer en un año por cada hijo nacido vivo y en dos si fuera viuda, exigiéndosele al cotizante sólo 20 años efectivamente trabajados. Para pensionarse según lo establecido en el artículo 11, esto es, Jubilación por Antigüedad y Jubilación por Vejez, se exigen 60 años y un mínimo de 10 años de cotizaciones para las mujeres, tiempo y número de cotizaciones que, como en todos los casos analizados, es inferior al exigido a los hombres, lo que beneficia directamente el bolsillo femenino. Por otro lado, la Pensión de Viudez y Orfandad, bajo este sistema, cuenta con el mismo sesgo estereotipado que la anteriormente analizada en el Servicio de Seguro Social, requiriendo que el cónyuge varón necesariamente sea inválido.

También es destacable el hecho que la pensión de orfandad contemple a los ascendientes que, careciendo de rentas, “hayan vivido a expensas del causante”²⁹, pues da la posibilidad que la beneficiaria sea la madre del fallecido.

En el caso de la Caja de Empleados Públicos y Periodistas, contenida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1.340 bis del año 1930, la pensión por vejez, en el caso de las mujeres, exigía que se contara con 60 años de edad y un mínimo de 10 años de imposiciones, más 1 año de afiliación efectiva en el periodo inmediatamente anterior a la jubilación³⁰.

²⁸ CANALES, Patricia. *Ibíd.*

²⁹ *Íd.*

³⁰ IPS. Ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas [en línea] <http://portal.ips.gob.cl/portal/beneficios/ex_cajas/publicos_publico.html> [consulta: 3 de junio de 2009]

Otro aspecto novedoso de este sistema es que en la Jubilación por Invalidez, además de la invalidez común, se contemplaba, en el artículo 128 del D.F.L N° 338 del año 1960, una jubilación por invalidez para pacientes afectados de cáncer, tuberculosis, enfermedades cardiovasculares o de la vista. Lo relevante es que una de las principales causa de muerte de las mujeres suele ser el cáncer³¹, por lo cual no deja de cobrar relevancia esta suerte de beneficio indirecto, que sólo exige 5 años de servicios computables.

Para ser beneficiaria de la pensión de viudez, también contemplada en esta caja, sólo se requiere que el causante cuente con 3 años de imposiciones, si está en servicio activo al momento del deceso.

Además de esto, existen beneficios adicionales, como el Seguro de Vida dispuesto en el artículo 29 y siguientes, donde a la viuda le corresponde el 50% del monto del seguro, otorgando a los hijos lo restante. La viuda sin hijos recibe los dos tercios del total. En último lugar, luego del viudo mayor de 55 años e incapacitado, resultan beneficiarias las hermanas legítimas³², solteras o viudas. Esto, a pesar de acentuar la calidad de dependientes de las mujeres, no sólo en su dimensión de viuda, permite hacer extensiva esta dependencia a los demás miembros de la familia del fallecido, en el caso de que las hermanas no tengan un marido propio del cual depender. Pese a esto, en la práctica se terminaba favoreciendo económicamente a las mujeres, ya sean hermanas, viudas o solteras, presuponiendo legislativamente que no contarían con recursos propios por no tener maridos.

³¹ Ver pág. 55-56.

³² Con anterioridad al año 1999 en nuestro país se presentaban diferencias discriminatorias en torno a la filiación de los hijos. Así, existían hijos de Filiación Legítima, que debían haber sido concebidos durante el matrimonio, o reconocidos en el acto de contraer nupcias; también se podía tener Filiación Ilegítima, donde se distinguía entre simplemente ilegítimos e ilegítimos (a secas), en atención al efectivo reconocimiento legal de sus padres.

Dependiendo el caso, tenían derechos alimenticios o hereditarios.

La ley de Filiación Única, N° 19.585, revirtió la situación anterior, publicándose en el Diario Oficial el 26 de octubre de 1998 y entrando en vigor el 27 de octubre de 1999.

De este modo, actualmente sólo existen hijos matrimoniales y no matrimoniales, pero ambos con los mismos derechos, en el caso de tener padres conocidos.

De esta manera, se observa que el antiguo sistema tenía como premisa fundamental premiar a las mujeres que cumplían el rol asignado culturalmente de madres y esposas por sobre las que se desempeñan en el mundo laboral, a la hora de determinar los beneficios, pues el número de regalías que se obtienen en caso de haber contraído lazos conyugales o desarrollar la función reproductora propia de la naturaleza femenina, era cuantitativamente superior a la que podría acceder una trabajadora soltera.

A fin de no dejar sin resguardo a los adultos y adultas mayores no afiliados a una caja, el Decreto Ley N° 869 de 1975, instituyó un Régimen de Pensiones Asistenciales de Ancianidad e Invalidez, cuyos destinatarios debían ser personas carentes de recursos sin sujeción a sistema alguno de previsión³³, o que teniéndolos, sean inferiores al 50% de la pensión mínima del artículo 26 de la Ley N° 15.386³⁴. El beneficiario debía superar los 65 años de edad.

En caso de poder acceder a otra pensión, el beneficiario debía optar a que pensión acogerse (pensión de gracia, asistencial, previsional, etc.). Dada la trascendencia de este tipo de beneficio en nuestro ordenamiento, su estudio será profundizado dentro en el próximo apartado del cuerpo de este documento.

Es destacable el hecho de que la mujer casada que sólo ha trabajado en un periodo corto de tiempo, o no lo ha realizado, puede ser beneficiaria cumpliendo los demás requisitos, aun cuando su marido perciba ingresos por concepto de pensión³⁵.

Sin perjuicio de la extensa normativa que regulaba el régimen a raíz de las diversas cajas, existían síntomas de disconformidad social y gubernamental, por lo que hacia

³³ Que una persona carezca de recursos, de acuerdo a lo estipulado en el inciso 3° del artículo 1 del Decreto Ley N° 869 y el artículo 5 de su reglamento, involucra que no posea ingresos propios, independientemente del origen o procedencia de estos.

³⁴ La ley en comento contempla pensiones mínimas destinadas a empleados, obreros, beneficiarios de pensiones de supervivencia o viudez y orfandad.

³⁵ SAN JUAN UBILLA, Virginia. Pensiones Asistenciales. Memoria (licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales) Santiago, Chile, Universidad de Chile, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1981. *passim*.

principios de 1960 el Presidente de la época, Jorge Alessandri Rodríguez, constituyó una Comisión de Estudios de la Seguridad Social dirigida por Jorge Prat Echaurren, comisión que realiza una radiografía de los modelos en boga hasta la época, desde el punto de vista de sus diversas cajas. De este modo, ya en 1964, Prat concluye que el Sistema Previsional estaba “condenado a desplomarse por injusto, por oligárquico, por discriminatorio y por ser ineficazmente oneroso, tanto para los ganadores de sueldos o salarios como para la producción nacional”³⁶.

No obstante estas conclusiones, pareciera que la modalidad continuó resultando por algunos años, pues es a finales de la década de 1970 donde más se agudizan y constatan “importantes desequilibrios financieros”³⁷, los que dadas las menciones precedentes, no sólo involucraban problemas estructurales, sino que la realidad del país había mutado a niveles insospechados. No es menor el hecho de que hacia 1970 la población adulta mayor llegara a constituir el 5,1% de la población, siendo las mujeres el 2,9 de dicho porcentaje, lo que aumentó para 1980 a un 3,2% de mujeres dentro de un 5,6% de adultos mayores.

Es por estas razones, al menos las sostenidas públicamente por los gobernantes de la época, que comenzaron a surgir una serie de inquietudes que se vieron plasmadas en la reforma que le prosiguió.

De esta manera, en el año 1979 la edad de retiro, tanto de hombres y de mujeres, aumenta en cinco años, quedando en 65 y 60 años respectivamente³⁸. Pese a esto, la mujer no resultó perjudicada con esta implementación, toda vez que este sistema no consideraba la edad, los años de servicios e, incluso, el sexo del pensionado en el cálculo del monto de la pensión a recibir por concepto de jubilación.

³⁶ ROOS R, Luis. Beneficios Previsionales de los Obreros Chilenos. Trabajo y Seguridad Social (N°22): 1006, Noviembre- Diciembre 1962.

³⁷ ARENAS DE MESA, Alberto y HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Héctor. Cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile. Santiago, Chile, OIT, 2001. 89p.

³⁸ Decreto Ley N° 2.448. CHILE. Modifica Regímenes de Pensiones que indica. Diario Oficial de la República de Chile N° 30.286. Ministerio de Hacienda, Santiago, Chile, 9 de febrero de 1979.

Como una suerte de premonición, el sistema corría la suerte de lo vaticinado por Jorge Prat E. y, comenzando la década de los ochenta, luego del asentamiento de reformas que sólo allanaron el terreno para su introducción, se publicaría el Decreto Ley N° 3.500 de 1980, entregando a los privados la bola de nieve impulsada por el Estado, como fiel acatador del principio de subsidiaridad.

1.3 Decreto Ley N° 3.500, crea el Sistema de Capitalización Individual

El 4 de noviembre de 1980 se establece un nuevo sistema de pensiones por parte de la Junta de Gobierno de la República de Chile, denominado Decreto Ley N° 3.500, modelo inspirado en una concepción privatizadora de la gestión de los instrumentos de protección, que pretendía reparar los vicios propios del sistema anterior. Es importante consignar que éste pudo implementarse en la forma que se insertó en nuestro país dado el sistema de Gobierno existente para aquellos años, pues no es menor que los países vecinos hayan efectuado sólo cambios graduales y no una sustitución de raíz, como ocurrió en el caso chileno y que sólo puede explicarse por la nula posibilidad de protesta frente a estas medidas, debido al alto nivel de represión estatal.

A pesar de lo anterior, actualmente coexiste una mixtura, cuales son: Régimen de pensiones diferenciados por una rama profesional que opera el Sistema Público de pensiones (INP) y al cual los nuevos cotizantes no pueden acceder, Régimen de Capitalización Individual, administrado por privados, y el sistema del sector castrense³⁹, un conjunto de seguros sociales universales.

Con la implementación del Sistema de Capitalización Individual se incorpora la lógica del seguro privado en el sistema de pensiones. Se desvincula el principio de solidaridad como base fundamental del sistema y se incorpora –en toda su amplitud– el principio de subsidiaridad y el de equivalencia entre cotizaciones y prestaciones,

³⁹ Como se mencionó, existe un régimen de excepción para las diversas ramas de las Fuerzas Armadas, Policía y personal penitenciario, con cajas específicas y con un particular modelo de Seguridad Social, representado por las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) y la Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA).

continuando el Estado como único redistribuidor de la renta nacional mediante la concesión de la pensión mínima y las pensiones asistenciales. En este caso los riesgos son asumidos individualmente y se diferencian por sexo.

1.3.1 Funcionamiento del Sistema bajo el Decreto Ley N° 3.500

El Decreto Ley N° 3.500 de 1980, del mismo modo que el Sistema de Reparto, puede sintetizarse en cuatro ejes centrales:

a) **Financiamiento:** Es por medio de una cuenta individual donde cada afiliado realiza sus depósitos de manera mensual. Generalmente el monto asciende al 10% del sueldo bruto del cotizante (a los que se desempeñan en trabajos pesados se les agrega un 2 o 1%) para el financiamiento de la pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia, más una comisión adicional destinada a financiar a la AFP correspondiente de acuerdo a sus pretensiones, además de cancelar una prima a una compañía de seguros para cubrir los riesgos de invalidez o muerte, aportes que son capitalizados en fondos. El tipo de fondo depende directamente del grupo al cual pertenezca el cotizante y la ganancia viene dada por la rentabilidad que experimenten las inversiones de los fondos manejadas por las Administradoras. Los recursos obtenidos posteriormente son devueltos al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión. Es por esto que la cuantía de las pensiones tendrá directa relación con el monto del ahorro realizado por el cotizante y la rentabilidad del mercado de capitales⁴⁰.

b) **Cobertura:** El legislador, además, establece la obligación de cotizar un 10% de la remuneración y rentas imponibles en alguna AFP para los trabajadores dependientes, monto de la remuneración mensual del cotizante que es retenido directamente por el empleador.

⁴⁰ SAFP. El Sistema de Capitalización Individual. [en línea] <http://www.safp.cl/safpstats/stats/sist_previsional/cont2_sistema.html> [consulta: 12 abril 2009].

c) Administración: Los entes encargado de la administración de estos fondos se denominan Administradoras de Fondos de Pensiones (en adelante AFP), cuya organización reviste características de Sociedad Anónima y, dada la regulación extraordinaria que las enviste, sólo pueden estar abocadas al giro previsional. “Adicionalmente contratan un seguro para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia que generen sus afiliados”⁴¹.

Bajo la lógica privada, la gestión que realizan estas sociedades es retribuida por comisiones que deben ser canceladas por los afiliados. “Las comisiones son fijadas libremente por cada Administradora; con carácter uniforme para todos sus afiliados”⁴².

En el mismo orden de ideas, dependerá de cada afiliado la elección de su AFP, con posibilidades reales de cambiarse de Administradora en el caso que lo estime conveniente, sin sanción alguna por parte de la misma.

d) Rol del Estado: Con la finalidad de no dejar entregado este campo, tan importante en la esfera nacional, netamente en las manos de los empresarios, el Estado ejerce un control preventivo legislativamente. De este modo, las AFP se responsabilizan mensualmente a fin de que la rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses de cada uno de los fondos de pensiones que administran alcance un nivel mínimo (relacionado directamente con una rentabilidad promedio de todos los fondos de pensiones del mismo tipo en dicho período). En el evento de no cumplir esta imposición legal, ya sea por cesación de pagos o quiebra de una Administradora, el Estado actúa como garante. En caso de quien cese en el pago o quiebre sea una Compañía de Seguros, “el Estado garantiza las rentas vitalicias hasta un 100% de la pensión mínima y el 75% del exceso sobre ésta con un máximo de 45 UF [...] mensual por pensionado o beneficiario”.⁴³

⁴¹ SAFP. El Sistema de Capitalización Individual. [en línea] <http://www.safp.cl/safpstats/stats/sist_previsional/cont2_sistema.html> [consulta: 12 abril 2009].

⁴² Íd.

⁴³ Íd.

Por otro lado, también se realiza un control técnico del Estado a través de una:

“Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP) [...] institución autónoma con patrimonio propio, que se financia con recursos estatales. Sus funciones comprenden las áreas financiera, actuarial, jurídica y administrativa y se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social”⁴⁴.

Es de observar, bajo estas delimitaciones, que los objetivos de la Seguridad Social, esbozados al comienzo de este capítulo, quedan entregados a las necesidades financieras a nivel macroeconómico, al promover la injerencia de los privados con la implementación del Sistema de Capitalización Individual, financiado mediante cotizaciones definidas y administrado por Sociedades Anónimas.

Como sostiene Doris Elter, el Estado soporta en exclusivo la carga de las desventajas, al financiar las falencias del sistema, ya que “No [sic.] existe evidencia alguna de que el sistema de capitalización haya generado un mayor ahorro nacional”⁴⁵.

1.3.2 Beneficios Previsionales que otorga el Decreto Ley N°3.500

Concretamente, el Sistema de Capitalización Individual está compuesto por los siguientes beneficios⁴⁶:

a) Pensión de Vejez, artículo 3°.

- Renta Vitalicia Inmediata, artículo 62.
- Retiro Programado, artículo 65.
- Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado, artículo 62 bis.
- Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, artículo 64.

⁴⁴ SAFP. El Sistema de Capitalización Individual. [en línea] <http://www.safp.cl/safpstats/stats/sist_previsional/cont2_sistema.html> [consulta: 12 abril 2009].Íd.

⁴⁵ ÁLVAREZ U., Gabriel. Hacia un enfoque crítico del Sistema Previsional Chileno: Caso de las Administradoras de Fondos de Fondos de Pensiones. No publicado oficialmente. 17p.

⁴⁶ Se excluyen de la exposición algunos requisitos en atención al tema propuesto en la investigación.

- b) Pensión Anticipada de Vejez, artículo 68.
- c) Pensión Mínima de Vejez artículo 73.
- d) Pensión de Invalidez Total, artículo 4º y 11.
- e) Pensión de Invalidez Parcial.
- f) Pensiones de Sobrevivencia, artículos 5, 6, 7, 8, 9 y 58.
- g) PASIS.

Dado el tema en estudio, profundizaremos, arbitrariamente, en las siguientes:

- a) Pensión de Vejez, la cual se rige por lo dispuesto en el artículo 3º.

Pensión a la cual tienen derecho los afiliados que hayan cumplido 65 años de edad en el caso de los hombres y 60 años de edad en el caso de las mujeres.

Se debe optar a una determinada modalidad a fin de percibir la pensión, modalidades dispuestas en el artículo 61 y que mencionaremos a continuación:

- Renta Vitalicia Inmediata: Establecida en el artículo 62 de la ley en estudio, por la cual el afiliado contrata una renta vitalicia con una Compañía de Seguros de Vida, debiendo en su caso la AFP hacer un traspaso de los fondos de la cuenta individual a esta última institución. Frente a esto, la Compañía de Seguros calculará una renta a pagar al beneficiario, ponderando el rendimiento esperado de las inversiones de los fondos, potenciales beneficiarios del contratante, esperanza de vida promedio (según edad y sexo) de éstos y del afiliado, así como también que el riesgo de la expectativa de vida individual de los asegurados difiera de la expectativa de vida promedio. Sólo pueden acceder a esta modalidad los afiliados que contraten una renta igual o mayor al 150% de la Pensión Mínima de Vejez y al 70% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas en los últimos 10 años. Una vez pagada la prima a la Compañía de Seguros, pueden retirar el excedente que quedare en su cuenta individual o disponer de él para incrementar el monto de la pensión que estuvieren percibiendo.

De acuerdo con el artículo 9° de la Ley N° 19.398 de 1995, los pensionados que hubieren retirado excedentes de libre disposición tendrán también derecho a garantía estatal. No obstante, el monto de la misma estará afecto a una deducción equivalente al porcentaje de pensión que hubiere podido financiarse, en caso de no haber efectuado el retiro.

- Retiro Programado, establecido en el artículo 65.

El afiliado obtiene una pensión:

“con [sic.] cargo al saldo que mantiene en su cuenta de capitalización individual, como resultado de retirar anualmente la cantidad expresada en Unidades de Fomento que resulte de dividir cada año el saldo efectivo de su cuenta de capitalización individual por el capital necesario para pagar una unidad de pensión al afiliado, y fallecido éste, a sus beneficiarios, de acuerdo a los porcentajes establecidos en el artículo 58”⁴⁷.

La anualidad se pagará en 12 mensualidades.

A elección del afiliado, los retiros pueden ser inferiores o ajustados al monto de Pensión Mínima de Vejez. El inciso 6° del artículo 65 entiende por saldo mínimo el capital necesario para pagar una pensión anual equivalente al 70% del promedio de las remuneraciones y rentas imponibles declaradas por el afiliado en los últimos 10 años, o al 70% del ingreso base, cuando se trate de afiliados declarados inválidos.

La pensión se calcula según una fórmula previamente establecida, considerando la cuantía del fondo acumulado en la cuenta individual, la expectativa de vida del afiliado y de sus beneficiarios, con una tasa de interés que dice relación con la rentabilidad real del promedio del respectivo fondo de pensión. La pensión se ajusta anualmente al cambio de estas variables. Por lo tanto, bajo esta modalidad, el pensionado asume personalmente el riesgo de longevidad, esto es, si su vida efectiva o la de su viuda

⁴⁷ Decreto Ley N° 3.500. CHILE. Establece Nuevo Sistema de Pensiones, Reforma Previsional. (Editorial Jurídica, 2008), Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 4 de noviembre de 1980. 223p.

sobrepasan la expectativa de vida promedio, se agotaría su fondo de pensiones y terminaría recibiendo la pensión mínima. En caso contrario, dejaría un saldo a sus herederos.

En virtud de la Ley N° 19.934, que modificó el D.L. N° 3.500 de 1980, estableciendo normas relativas al otorgamiento de pensiones a través de la modalidad de Rentas Vitalicias, de fecha 21 de febrero de 2004, se instauró un Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión, que debe informar a los beneficiarios en torno a la mejor rentabilidad de la gama de compañías aseguradoras del mercado.

- Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado.

Establecida en el artículo 62 bis⁴⁸, en virtud de la cual el afiliado, que debe obtener una renta vitalicia inmediata igual o mayor a la Pensión Mínima de Vejez garantizada por el Estado, suscribe un contrato con una Compañía de Seguros de Vida, por la cual obtiene una Renta Vitalicia Inmediata, disponiendo de una cantidad de su fondo de Capitalización Individual, para que el saldo restante se perciba a través de una modalidad de Retiro Programado. De esto modo, el beneficiario obtendrá una pensión en base a los montos percibidos por cada una de las modalidades.

En caso de que el afiliado tenga una pensión mayor o igual al 150% de la Pensión Mínima de Vejez y al 70% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas, podrá retirar el excedente de libre disposición.

Es importante destacar que el artículo 23 dispone que los afiliados hombres, desde los 56 años de edad, y las mujeres, desde los 51 años de edad, no podrán optar por el

⁴⁸ Ley N° 19.934. CHILE. Modifica el D.L. N° 3.500, de 1980, estableciendo Normas relativas al otorgamiento de pensiones a través de la modalidad de rentas vitalicias. Diario Oficial de la República de Chile N° 37.792. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 21 de febrero de 2004.

Fondo Tipo A⁴⁹, respecto a los saldos originados en cotizaciones obligatorias y en la cuenta de ahorro de indemnización. De este modo, sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, los afiliados podrán acogerse a cualquiera de los fondos que ofrece el sistema.

Los afiliados pensionados por retiro programado y renta temporal y los afiliados declarados inválidos por medio de un primer dictamen, no podrán optar por los Fondos tipo A o B respecto de los saldos antes señalados.

En este punto es de relevancia mencionar que a raíz de la Ley N° 19.795, del 28 de febrero de 2002, se crean los denominados «multifondos», a través de la modificación de una serie de aspectos del D.L N° 3.500.

La argumentación inicial dada para justificar su introducción normativa, es permitir la inversión de los fondos de pensiones en instrumentos extranjeros, aumentando la rentabilidad de los mismos, lo que no aparejaría consigo el aumento del nivel de riesgo, puesto que establecerían limitaciones de edad (55 años hombres y 50 años mujeres) en atención al fondo a que se puede optar. Esto último representa una excepción a la libre elección.

La fundamentación para esta restricción sería evitar que los afiliados en edades cercanas a pensionarse, o ya pensionados, tomen altos riesgos en sus inversiones, que puedan afectar irreversiblemente el nivel de sus jubilaciones y las garantías estatales de pensión mínima comprometidas.

De este modo, los fondos están compuestos por 5 alternativas, cada uno con distinto número de títulos de renta variables y activos fijos. El fondo tipo A tiene una mayor proporción de sus inversiones en renta variable, la que va disminuyendo progresivamente en los fondos B, C, D y E.

⁴⁹ Ley N° 19.795. CHILE. Modifica D.L. N° 3.500, en Materia de Inversión de los Fondos de Pensiones. Diario Oficial de la República N° 37.198. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 28 de febrero de 2002.

A continuación se exponen los límites de inversión máximos y mínimos en instrumentos de renta variable que posee cada fondo:

Cuadro 1. Inversión en instrumentos por tipo de fondo de pensión.

Tipo de Fondo	Límite máximo permitido	Límite mínimo obligatorio
Fondo A	80%	40%
Fondo B	60%	25%
Fondo C	40%	15%
Fondo D	20%	5%
Fondo E	5%	-

Fuente: SAFP.

Sin perjuicio de ello, en caso de que el afiliado no manifestara su voluntad en torno a que fondo desea adherirse, la ley estatuye criterios, también etarios, a fin de que sea adscrito a uno de los 5 fondos, como lo muestra la franja naranja contenida en la tabla que a continuación se exhibe:

Cuadro 2. Tipo de fondo asignado según edad del cotizante.

OPCIONES DE INVERSIÓN	A		
	B		
	C		
	D		
	E		
	MUJERES HASTA 35 AÑOS HOMBRES HASTA 35 AÑOS	MUJERES DE 36 A 50 AÑOS HOMBRES DE 36 A 55 AÑOS	MUJERES DESDE 51 AÑOS HOMBRES DESDE 56 AÑOS

Fuente: SAFP.

- Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, artículo 64.

A través de esta modalidad se contrata con una Compañía de Seguros el pago de una Renta Vitalicia mensual hasta el fallecimiento, que comenzara a devengarse en una fecha futura, recibiendo en una etapa inicial una Renta Temporal por parte de la AFP. Por tanto, al comenzar a gozar de la jubilación, el monto que se obtiene mensualmente puede ser equivalente, como máximo, al doble de la Renta Vitalicia que se difiere.

- b) Pensión anticipada de Vejez, establecida en el artículo 68.

Como su nombre lo indica, el sistema da la opción de pensionarse a pesar de no cumplir los requisitos establecidos en el artículo 3° de la ley en comento, siempre que se cumpla lo siguiente:

“a) Obtener una pensión igual o superior al setenta por ciento del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas, calculado según lo dispuesto en el artículo 63, y b) Obtener una pensión igual o superior al ciento cincuenta por ciento de la pensión mínima señalada en el artículo 73, vigente a la fecha en que se acoja a pensión”⁵⁰.

Se establece la opción de ceder los derechos eventuales sobre el Bono de Reconocimiento y su complemento, en el caso señalado precedentemente. De no optar por esta modalidad, los afiliados se pueden acoger al Retiro Programado, siempre que dispongan de un:

“Saldo en su cuenta de capitalización individual suficiente como para financiar la pensión resultante una vez efectuado el cálculo señalado en la letra a) anterior hasta que cumpla la edad en que el Bono de Reconocimiento se haga exigible, esto es, superior o igual al flujo de pensiones que deban pagarse actualizadas con una tasa de interés fiscal que se determinará en la forma que establezca el reglamento.

⁵⁰ Decreto Ley N° 3.500. CHILE. Establece Nuevo Sistema de Pensiones. Reforma Previsional (Editorial Jurídica, 2008). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago, Chile, 4 de noviembre de 1980.

Los afiliados que cumplan con los requisitos señalados en el inciso primero de este artículo y ejerzan su derecho, no podrán pensionarse por invalidez y la Administradora quedará liberada de la obligación y responsabilidad que señala el artículo 54 respecto de las pensiones de sobrevivencia que éstos generen⁵¹.

Por su parte, el artículo 68 bis señala que podrán obtener una pensión anticipada los afiliados que acrediten haber desempeñado trabajos pesados, mediante una rebaja de la edad legal de dos años por cada cinco que hubieren efectuado cotización del 2%⁵² a que se refiere el artículo 17 bis, con un máximo de 10 años y siempre que al acogerse a la pensión tengan un total de 20 años de cotizaciones o servicios computables en cualquiera de los Sistemas Previsionales.

Como puede observarse, el Sistema de Capitalización Individual parece haber sido formulado, quizás en forma no intencional, por un afiliado con salario alto que contribuye en forma sistemática hasta la edad de 65 años y que pertenece al mercado laboral formal, a pesar que la realidad colectiva del país, en materia laboral, discrepe de este «hombre modelo».

No es menor que las estadísticas de las AFP muestren que la fuerza de trabajo chilena rota constantemente entre períodos de trabajo asalariado de corta duración –menos de cuatro meses en más de la mitad de los casos– trabajos informales y períodos de desempleo. A esto hay que sumar que “más de la mitad de los afiliados, para el año 2004, son mayores de 37,2 años en el caso de los hombres y 36.9 las mujeres⁵³”.

De esta manera, consciente o inconscientemente, se generó un daño previsional dado por los bajos salarios prevalecientes al momento de crearse el sistema de AFP luego de su drástico recorte posterior al Golpe de Estado de 1973, los elevados costos del sistema de AFP y la forma de cálculo de pensiones, que las dejan a merced de la

⁵¹ Decreto Ley N° 3.500. Ob. cit. 321p.

⁵² La cotización es de 4%, 2% el empleador y 2% el trabajador.

⁵³ CENDA. Antecedentes para un debate. [en línea] Abril 2007.

<http://www.cep.cl/Cenda/Cen_Documentos/Indice_AFP_Cenda/Varios_Cenda_AFP/Triptico.do
c> [consulta: 30 mayo 2009]

incertidumbre de las bolsas de comercio y las tasas de interés, y perjudica a todas las mujeres, dado el mayor índice de sobrevivencia, y a los casados.

c) Pensión Mínima de Vejez, la cual se rige según lo dispuesto en el artículo 73.

De acuerdo con esta disposición, la Pensión Mínima de Vejez será equivalente al monto general que rija a la fecha de vigencia de esta ley para la pensión mínima a que se refiere la Ley N° 15.386, esto es, el Antiguo Sistema, y se reajustará en la misma forma y oportunidad que dicha pensión.

La garantía del Estado, respecto de aquellas personas acogidas a las modalidades de Retiro Programado y Renta Temporal, opera una vez que se encuentren agotados los recursos de sus cuentas de Capitalización Individual y, en el caso de las personas acogidas a la modalidad de Renta Vitalicia, cuando la renta convenida llegare a ser inferior a la pensión mínima. En el caso de las personas que hubieran optado por Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado, la garantía estatal operará cuando se agote el saldo de la cuenta de Capitalización Individual y siempre que la Renta Vitalicia convenida sea inferior a la Pensión Mínima de Vejez.

Los pensionados que hubieran retirado excedentes de libre disposición, tendrán también derecho a garantía estatal. Sin embargo, el monto está afecto a la deducción⁵⁴ equivalente al porcentaje de pensión que hubiere podido financiarse en el caso de no haber efectuado ese retiro. Igual deducción afectará a las pensiones de sobrevivencia de aquellos beneficiarios que hubieren retirado, por concepto de herencia, fondos de la cuenta de Capitalización Individual del afiliado fallecido. También el monto de la garantía estatal para las personas acogidas a Pensión de Vejez Anticipada estará afecto a la deducción equivalente al porcentaje de pensión que estas personas hubieran podido financiarse con el capital utilizado para pagar las pensiones percibidas, hasta el cumplimiento de los 60 o 65 años de edad.

⁵⁴ Artículo 9º, Ley N° 19.398 de 1995.

d) Pensión de Invalidez Total.

Para acogerse a esta modalidad, se debe haber perdido dos tercios de la capacidad de trabajo. En la práctica se recibirá por concepto de pensión un 70% del ingreso base del trabajador o un 50% en caso de encontrarse cesante.

e) Pensión de Invalidez Parcial.

La pérdida de la capacidad de trabajo debe alcanzar más del 50% y menos de los dos tercios. El monto a recibir es el 50% del ingreso base o un 35% en caso de encontrarse cesante.

f) Pensiones de Sobrevivencia, según lo dispuesto en los artículos 5°, 6°, 7°, 8°, 9° y 58.

Son beneficiarios de la pensión de sobrevivencia el o la cónyuge sobreviviente, los hijos legítimos, biológicos o adoptivos, y el padre o la madre de los hijos biológicos del causante, las relaciones de parentesco de cada afiliado deben acreditarse ante la respectiva AFP.

g) PASIS, o pensión asistencial, es una pensión no contributiva destinada a personas carentes de recursos y de previsión, previo a una evaluación económica que certifique lo anterior. Este beneficio se extiende a inválidos y deficientes mentales. En el caso de vejez, se debe tener 65 años o más y no percibir ingresos económicos propios o que estos sean inferiores a la mitad de una pensión mínima, además el ingreso promedio familiar debe ser inferior al 50% de dicha pensión mínima.

Independiente de la modalidad de jubilación a que se acceda, por orden fiscal debe descontársele al monto un 7%⁵⁵ que será destinado a salud.

⁵⁵ Durante el discurso presidencial del 21 de mayo de 2010, realizado en las dependencias del Congreso Nacional, el actual Presidente de la República Sebastián Piñera, planteó que

Como ya lo mencionamos al referirnos al sistema de reparto, a través de la Ley N° 19.953 de 2004 se aumentó el monto de las pensiones a los beneficiarios que cumplían con los requisitos etarios correspondientes. De este modo, las pensiones de viudez establecidas en los regímenes previsionales del INP, los regidos por la Ley N° 16.744, sobre el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las pensiones otorgadas conforme al artículo 24 de la Ley N° 15.386, sobre el Fondo de Revalorización de Pensiones, que financia un Régimen de Pensiones Mínimas, se vieron incrementadas. Se estipuló que desde el 1 de septiembre de 2004, las pensiones percibidas no podían ser inferiores al 50% de la pensión del causante o de la que le habría correspondido percibir, de no existir hijos del causante titulares de pensión de orfandad.

La adecuación es gradual, puesto que desde el 1 de septiembre de 2005, el monto de las pensiones ascendía a 70% de la pensión del causante o de la que le habría correspondido percibir, como base mínima.

Asimismo, a contar del 1 de septiembre de 2004 la pensión a que se refiere el artículo 45 de la Ley N° 16.744, esto es, la madre de hijos naturales del causante que hubiere vivido a expensas del mismo, “cuando no existan hijos del causante titulares de pensión de orfandad, será equivalente al 33% de la pensión básica que habría correspondido al causante si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía al momento de la muerte. Dicho porcentaje ascenderá al 36% a contar del 1 de septiembre del 2005”.⁵⁶ De todos modos, la ley señala que una vez extinguida la pensión de orfandad, en cualquiera de las modalidades indicadas precedentemente, se harán los reajustes correspondientes.

reduciría gradualmente esta cifra al sector de los jubilados, hasta el momento no se vislumbra avances legislativos.

⁵⁶ Ley N° 16.744. CHILE. Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo (septiembre de 2008). Ministerio del Trabajo y Previsión Social; subsecretaría de Previsión Social, Santiago, Chile, 1 de febrero de 2008.

Además de reajustar el monto de las pensiones, por medio de esta ley se establecen tramos de edad que configuran el aumento del beneficio percibido, una vez que el pensionado alcance los 70 o 75 años de edad.

Antes de continuar, es necesario hacer mención al hecho de que si en 1970 la población adulta mayor llegaba a constituir el 5,1%, siendo las mujeres el 2,9% de dicho porcentaje, ya en 1990 la cifra de adultos mayores llegaba al 6,1% siendo las mujeres el 3,6% del total. Para el año 2000 un 4,2% de un 7,2% de adultos mayores eran mujeres, sin perjuicio de lo cual la tasa de dependencia disminuyó progresivamente de 79,56% en 1970 a 55,33% en el año 2000⁵⁷. Así, para el año 2009 la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) arroja que en nuestro país 2.486.233 personas tiene sobre 60 años de edad⁵⁸, constituyendo el 14,86% de la población nacional, la misma fuente no entrega datos del número exacto de mujeres que integran la cifra.

Precisamente a raíz del creciente número de adultos mayores, es que en el año 2002, bajo el alero de la Ley N° 19.828, se crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor, definiéndose para tales efectos al Adulto Mayor como toda persona que ha cumplido 60 años, sin diferenciar entre hombres y mujeres, y se busca, a través de su instauración, contar con un órgano especializado y dedicado a garantizar y promover el conocimiento y ejercicio de los derechos de las personas mayores, lo que abarca el espectro previsional de estos, a fin de fomentar la integración social de las personas de mayor edad en nuestro país.

Cabe mencionar que, en la discusión parlamentaria que dio origen a su promulgación, miembros de la cámara baja sostuvieron, en la argumentación para la aprobación de la ley, discursos relacionados con el derecho internacional y la creciente masa de adultos mayores en nuestro país.

⁵⁷ ARENAS DE MESA, Alberto y BENAVIDES, Paula. Protección Social en Chile. Financiamiento, Cobertura y Desempeño 1990-2000. Santiago, Chile, OIT, 2003. 185p.

⁵⁸ CASEN 2009, 11. Población por zona según región y edad [en línea] <<http://www.mideplan.cl/casen/Estadisticas/demografia.html>> [consulta: 20 de marzo de 2010]

De este modo, la Diputada Fanny Pollarolo (1996-2002), en el marco de la discusión en sala, afirmó que:

“En Latinoamérica, Chile ocupa el tercer lugar, después de Argentina y Uruguay, con un millón 700 mil adultos mayores, cifra que irá aumentando y que en los próximos 25 años se triplicará. El ritmo de crecimiento de este sector es muy acelerado y la verdad es que el mundo entero, en los foros internacionales, empieza a preocuparse del problema. En Viena, en 1982, ya se llamó a un plan de acción para responder a este tema, y la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1991, habla de principios fundamentales con los cuales hay que abordar las políticas y programas en este sector”⁵⁹.

Por su parte, el Diputado Edgardo Riveros Marín (2002-2006), en el marco de la discusión en sala, inserta en el primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, sostuvo que:

“En cuanto a los antecedentes jurídicos, concuerdo con lo indicado en el informe de la Comisión de Familia de la Cámara de Diputados, de ligar el tema a los derechos humanos y a las bases de la institucionalidad. Sin duda, si queremos tener una amplia promoción y protección de los derechos fundamentales de las personas, no podemos dejar de tener políticas especiales y focalizadas hacia los adultos mayores, las personas de más avanzada edad”⁶⁰.

En este orden de ideas, es preciso destacar en este punto que el porcentaje de cotizantes femeninas llegaba al 31,8% del total de cotizantes, y al 46,1% de afiliadas femeninas hacia 1990. Para el año 2000 el porcentaje es de 36,5% y 37,9%, respectivamente⁶¹. Es por esta razón, que la discusión acerca de la creación del Servicio señalado, el Senador Juan Pablo Letelier (2006-2014) expuso que:

⁵⁹ DISCUSIÓN General: Cámara de Diputados (26ª Sesión ordinaria, 13 de diciembre de 2000, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley: Compilación de textos oficiales del debate parlamentario, Ley Nº 19.828 (D.O 27 de septiembre, 2002), Crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor. Santiago, Chile, BCN, 2002. (29p) 103p.

⁶⁰ DISCUSIÓN General: Cámara de Diputados (26ª Sesión ordinaria, 13 de diciembre de 2000, Valparaíso, Chile). Ob. cit. (38p) 112p.

⁶¹ ARENAS DE MESA, Alberto y BENAVIDES, Paula. Ob. cit. 244p.

“En el sistema de las AFP, si a quienes jubilan o se pensionan se les agotan sus fondos, sólo les queda la pensión asistencial de 37 mil pesos que garantiza el Estado. Asumir el problema de los niveles de ingreso tiene que ver, en cierto sentido, con la necesidad de un país que envejece”⁶².

El aludido Servicio comienza a operar en enero de 2003, como un organismo relacionado con el Ministerio de la Secretaría General de la Presidencia.

De este modo, al constatar que la población de 65 años y más ha aumentado su participación de 6,1% a 7,2% de la población entre 1990 y 2000 y, consecuentemente, la esperanza de vida ha crecido de 72,7 a 75,2 años, mientras que el Índice de Vejez se incrementó de 20,3 a 25,2⁶³, podemos dilucidar que el gasto público en materia previsional debe acompañar este incremento poblacional de los adultos mayores.

El aumento del gasto presupuestario se explica por el bajo monto de la pensión que obtienen los jubilados producto, entre otros factores, del traspaso⁶⁴ del antiguo sistema al actual, lo que ha aparejado que, en la mayoría de los casos, encuentren que sus pensiones de AFP resultan menos de la mitad de las que obtienen sus colegas de similar edad y remuneración en el sistema INP, donde la pensión tope alcanza los \$837.622⁶⁵.

Es así como llama la atención que un 47% de los fondos de pensiones esté en manos de 200 grandes grupos económicos privados que operan en Chile, de los cuales sólo 12, entre ellos los propietarios de las AFP y Compañías de Seguros,

⁶² DISCUSIÓN General: Cámara de Diputados (45ª Sesión Ordinaria, 20 de marzo 2001, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley: Compilación de textos oficiales del debate parlamentario, Ley Nº 19.828 (D.O 27 de septiembre, 2002), Crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor. Santiago, Chile, BCN, 2002. (24p) 151p.

⁶³ ARENAS DE MESA, Alberto y BENAVIDES, Paula. Ob. cit. pp. 25-26.

⁶⁴ Hay que tener en cuenta que uno de los incentivos que se ofrecieron para captar a personas desde el antiguo sistema al nuevo fue un Bono de Reconocimiento, que incluía dentro de sus cláusulas la condición de no volver al sistema antiguo, y que asciende a \$1.471.952 pesos. Este estaba destinado a personas que, realizando los cálculos pertinentes, jubilan con un monto considerablemente menor que el que percibirían con sus primitivas pensiones. De ahí, los primeros estragos del daño previsional.

⁶⁵ CENDA. Ibíd.

concentran la mitad de estas inversiones. Un 33% adicional se encuentra en manos de conglomerados privados en el extranjero y la mitad de este monto está en manos de sólo 8 fondos de inversión⁶⁶.

Es por lo anterior que suele sostenerse que los verdaderos beneficiarios de la privatización del sistema chileno de pensiones han sido las grandes compañías que se ocupan de la materia. Por esta razón, cobran relevancia los entes públicos a cargo de la supervisión de la gestión de estos recursos, que debieran ejercer una vigilancia extrema y brindar antecedentes que permitan controlar y sancionar con rigor la monopolización de los fondos.

Planteado lo anterior, y a modo de síntesis, debemos destacar:

1. Desde la Alemania de Otto Von Bismarck, pasando por Inglaterra con William Beveridge e incluyendo a la *Social Security Act* de EE.UU, los modelos de Seguridad Social propuestos presentaban componentes de índole público. Las ideas configuradoras del Sistema planteadas por Owen, quien además buscó ponerlas en práctica desde su particular realidad, fueron el punto de partida a los teóricos que le precedieron. Carlos Martí Bufill nos da una clara aproximación a la evolución que ella debió enfrentar, extendiendo sus prestaciones; Manuel Alonso Olea nos impulsa a la necesidad ineludible de evaluar las consecuencias prácticas de los modelos planteados, en aras a determinar sus impactos y la viabilidad económica; Marcos Lima, apunta en esta área; Alfredo Montoya pondrá el acento en la redistribución de la riqueza; Fabio Bertranou dará una visión amplia de la Seguridad Social, y permitirá concluir que las diversas necesidades y las características económicas y sociales, han desencadenado en una gama variada y difícil de precisar al momento de definir qué se entiende por Seguridad Social.

⁶⁶ CENDA. *Ibíd.*

Sus principios inspiradores siguen esta misma suerte. De este modo, si bien a nivel teórico se señaló que en materia de Seguridad Social deben primar, entre otros, el principio de solidaridad e igualdad o uniformidad, estos son anulados con la instauración del modelo de Capitalización Individual y enfrentados al principio de subsidiaridad. Si bien hasta el año 1979 los principios de unidad de gestión y uniformidad en las prestaciones también eran dejados de lado por la existencia de variadas cajas, con requisitos y prestaciones que se alejaban bastante del principio de universalidad, la administración de los recursos sin fines de lucro permitía darle un componente estatal desligado del mercado.

De hecho, no deja de resultar curioso que, como lo afirma el profesor Ricardo Juri, el Objetivo Directo de la Seguridad Social sea precisamente el mantenimiento o incremento de la capacidad económica y, siendo la Previsión Social una de las ramas de la misma, se confirme y avale a nivel legal una merma considerable en el patrimonio del pensionado por concepto de jubilación, quien ve disminuido sus ingresos, pues en caso de cumplir los requisitos óptimos del sistema, podrá optar a una jubilación que, en el mejor de los casos, le otorgará una pensión cuyo monto será mayor o igual al 150% de la Pensión Mínima de Vejez o al 70% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas, cantidad que incluso en este «cotizante modelo» involucra un considerable menoscabo patrimonial.

2. Si bien Novoa Fuenzalida justificaba la existencia del Sistema Previsional en razón de que el afiliado realice un sacrificio presente para «precaver» futuros males (como la pérdida de la capacidad de generar ingresos propios) y Jorge Prat fundamente que este sistema permitiría asegurar condiciones de vida y salud suficientemente dignas, no puede desconocerse que el esfuerzo individual del cotizante, como sostiene Jaime Ruíz Tagle, “debe ser considerado como una exigencia del bien común y no como una [condicionante] prestación previa”⁶⁷, de manera que la concepción privatizadora de la gestión de los instrumentos de protección sólo hace actuar al Estado en caso de que esta «barrera de dignidad» sea superada por

⁶⁷ ÁLVAREZ U., Gabriel (2006). Ob. cit. 11p.

condiciones extremas de precariedad económica, en cuyo evento se asigna una cifra que en el 2010 bordeaba los \$75.000 pesos. En la misma línea, Laura Pautassi sostendrá que con un sistema previsional se debe sustituir el ingreso, lo cual no puede significar una merma patrimonial.

3. Aun cuando existen múltiples modelos previsionales, cada uno de ellos puede ser catalogado como un sistema de reparto, de capitalización o mixto.

Desde la instauración de las primeras leyes previsionales en nuestro país, el modelo puesto en vigor era de reparto. Para su funcionamiento se contaba con una serie de cajas previsionales, que daban diversos beneficios; Pensiones de Jubilación, Pensiones de Sobrevivencia y Beneficios Adicionales, con la salvedad de que los cálculos de las pensiones dentro de cada caja eran uniformes, en la medida que el afiliado(a) contara con el mínimo de cotizaciones en el periodo indicado –generalmente 5 ó 3 años anteriores a la jubilación– se otorgaba una pensión que se obtenía de un fondo común al cual aportaban los trabajadores activos.

Los beneficios que obtenían las mujeres al margen de su vida laboral, apuntaban a su calidad de dependiente directa de un hombre, como cónyuge, madre, e incluso hermana del cotizante. Y si bien su monto era mayor que el obtenido en la actualidad y su otorgamiento más extenso, el sistema premiaba a las mujeres que hubieran desempeñado un rol subordinado al varón, por sobre el sacrificio laboral personal.

Al margen de las críticas acerca de la formulación ideológica o por consideraciones personales del sistema de reparto, este llegó a su fin por problemas actuariales, desfinanciamientos severos que terminaron siendo gravosos para las arcas fiscales. El propio Jorge Prat E. vaticinó el fin.

4. El 4 de noviembre de 1980 se instaura el Sistema de Capitalización Individual, Decreto Ley N° 3.500, en el marco de una dictadura militar.

El financiamiento es efectuado por el usuario a través de una cuenta de capitalización individual que es administrada por una AFP –sociedad anónima con regulación especial– de libre elección por el afiliado, la cual cobra por concepto de administración un monto que es descontado de la cotización.

Las cotizaciones son entregadas al Mercado de Capitales, en atención a los 5 fondos que se consideran para el usuario en relación a su edad, se determinará el porcentaje de activos fijos y de renta variable que configurarán el fondo respectivo. El modo de retiro estará básicamente relacionado con el monto obtenido al finalizar la vida activa.

Los beneficios que se ofrecen en el nuevo sistema son básicamente los mismos que en el de reparto, aun cuando ha variado la cuantía. De este modo, los pensionados bajo el Decreto Ley N° 3.500 son testigos del bajo monto de sus pensiones, ya sean hombres como mujeres. Estas últimas, al tener que soportar en el monto de sus pensiones los costos de la administración de los fondos, la merma patrimonial de los capitales producto de crisis internacionales e internas, el cálculo de toda sus remuneraciones y no los últimos 3 ó 5 años, y los cálculos de tablas actuariales que castigan su longevidad –todos estos, factores que no incidían en el antiguo sistema– han resultados perjudicadas en los lineamientos primitivos del modelo de Capitalización Individual.

5. De esta manera, las mujeres obtendrían menores pensiones en promedio que los hombres, aun cuando éstas presentaren el mismo nivel de ingresos, así como el mismo nivel de densidad de contribución al sistema. En base a lo anterior, es de observar que la diferencia en la edad de retiro, que anteriormente era un beneficio para las mujeres, bajo el nuevo sistema se transforma en una carga que dificulta la obtención de una mejor pensión, pues aun cuando no se aprecian diferencias significativas a nivel educativo entre hombres y mujeres, el nivel de experiencia de las segundas en el mercado laboral es menor. Esto se relaciona con el rol reproductivo que genera una menor participación en el mundo laboral, especialmente en los períodos de embarazo y los primeros años de vida de los hijos.

Lo anterior se puede constatar toda vez que en el Sistema de Reparto no hay explícitamente parámetros que involucren la condición de género. Sin perjuicio de lo cual, en la actualidad, las rentas vitalicias que se obtienen se encuentran directamente relacionadas con el factor género, pues se vinculan con la tabla de sobrevivencia por edad y sexo. Es importante notar que las tablas de mortalidad por sexo han sido generalmente consideradas discriminatorias en otros países desarrollados, siendo reemplazadas en Europa⁶⁸.

Es por esto que, a 30 años del funcionamiento del sistema, un número significativo de los contribuyentes no podrá alcanzar a acumular la cantidad necesaria para una pensión de retiro razonable, aun teniendo en cuenta las características positivas que ha presentado la economía desde la implementación de las capitalizaciones individuales.

De este modo, el sistema imperante hasta hace algunos años en Chile presentaba una disminuida sino nula dimensión de solidaridad social, ya que un régimen de previsión individual se oponía a toda concepción de Seguridad Social.

⁶⁸ MONTAÑO, Sonia. Capítulo 1: La agenda feminista y las reformas de los sistemas de pensiones en América Latina. En: MARCO, Flavia (Coord). Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género. Santiago, Chile, NU (Cuadernos de la CEPAL, N°90), octubre de 2004. 20p.

CAPÍTULO II.

SALUD, FAMILIA, TRABAJO Y EDUCACIÓN, DATOS Y REALIDADES DE LAS MUJERES EN CHILE.

Antes de continuar con el análisis sobre la materia, es pertinente exhibir, de un modo sucinto, la realidad etaria de nuestro país en lo que respecta a la población femenina adulta mayor.

Aun cuando el fenómeno de envejecimiento de la población es un hecho, las cifras que lo comprueban estiman que en Chile al año 2008 las adultas mayores de 60 años ascendían a 1.159.173, por tanto, representan un 55,87% de los adultos mayores⁶⁹ y, si pretendemos reducir esta cifra a un grupo etario que bordea los 60 años, debemos tener presente que en el país vivían para el año 2002, 1.141 personas mayores de 100 años, correspondiendo el 669 a mujeres⁷⁰, razón por la cual los cuidados deben intensificarse.

El principal factor que explica el cambio de composición etaria en nuestro país es “el descenso de las tasas de fecundidad y mortalidad [...] con un aumento sostenido del número de personas adultas mayores que al 2008 superan los dos millones de personas”⁷¹.

De esta manera, el estudio acucioso de las condiciones de vida de las adultas mayores, en contraposición con los respaldos previsionales con que cuentan, permitirá arribar a conclusiones acabadas respecto al impacto de las modificaciones legales a lo largo de estas tres últimas décadas, principalmente teniendo en cuenta el incremento numérico que se observa durante el último período.

⁶⁹ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Estadísticas sobre las personas adultas mayores: un análisis de género. Santiago, SENAMA, 2008. 5p.

⁷⁰ INE. CENSO 2002: Resultados. Vol. I, Población. Santiago, Chile, INE, marzo 2003.

⁷¹ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 5p.

2.1 Principales enfermedades que enfrentan las adultas mayores producto de su nivel de vida

La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que la salud no es sólo «la ausencia de enfermedad», sino un «estado de completo bienestar».

Según Naciones Unidas, una población envejecida es aquella en la que, del total de sus habitantes, más de un 7% son personas mayores de 65 años, sugiriendo instalar la línea divisoria en los 60 años para los países en vías de desarrollo, como el nuestro. Pese a ello, el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), en su información censual, hace el corte en los 65 años, similar a los países desarrollados.

Las Naciones Unidas (en adelante NU) recomiendan disminuir el límite de edad en los 60 años en los países cuyo estándar se fija en los 65, sosteniendo, como fundamento principal, la concretización de mayores y mejores medidas que se configuren como acciones preventivas, en el entendido de que a edades más tempranas los daños a la salud son menores y, por lo tanto, es posible lograr un mayor impacto en mejorar la calidad de vida.

Aun cuando el proceso de envejecimiento que experimenta cada individuo lleva acompañado de un modo natural un deterioro progresivo del organismo, no existe un consenso sobre lo que verdaderamente significa envejecer, por lo que es dable relacionarlo con la esperanza de vida. Sin embargo, hay quienes afirman que la vida “tiene un límite basado en las características evolutivas y genéticas del ser humano y que no puede ser sobrepasado por la tecnología médica”⁷².

⁷² ROBINE, Jean Marie. Sesión II: Salud del adulto mayor: Prolongación de la vida de los seres humanos: longevidad y calidad de vida. ¿Podremos vivir mucho tiempo gozando de buena salud? En: CELADE. Encuentro Latinoamericano y Caribeño sobre las Personas de Edad: ponencias presentadas al Seminario Técnico. Santiago, Chile, NU (CEPAL-SERIE Seminarios y Conferencias N° 2), 2008. 173p.

Sin perjuicio que una intervención temprana es de vital ayuda a la hora de aminorar las consecuencias de una enfermedad, ya sea evitando una eventual discapacidad o enfermedad crónica, lo que es conocido como «rectangularización» de las curvas de morbilidad y mortalidad⁷³, se debe aspirar a brindar un «mejor modo de envejecer».

De este modo, si en la década de los años 50' en nuestro país la expectativa de vida no superaba los 54 años en promedio, hoy bordea los 78,6⁷⁴ años. De esta manera, la población nacional ha aumentado su longevidad, lo que consecuentemente ha traído el padecimiento de una serie de enfermedades propias de estados etarios avanzados, y con las cuales la población adulta está aprendiendo a envejecer.

Aun cuando una evaluación del nivel de salud en un adulto mayor que considera sólo su edad y los padecimientos que pudieran afectarles en mayor o menor medida no da, necesariamente, una visión real de su bienestar biológico y social, pues para tener una percepción más amplia de su situación vital es importante evaluar su capacidad funcional y su grado de independencia para realizar determinadas funciones del diario vivir, el presente subcapítulo aspira a tratar las temáticas que envuelve la salud del adulto mayor, de un modo sucinto.

De este modo, aun cuando este claro que la población de edad avanzada se enferma con mayor frecuencia siendo, en ocasiones, sus enfermedades más prolongadas y por lo mismo más costosas, no existe una definición uniforme del estándar de morbilidad⁷⁵, pero sí podemos inferir que esta tiene diversos elementos como “la enfermedad, la situación funcional o la percepción de salud”⁷⁶.

⁷³ ROBINE, Jean Marie. Ob. cit. 173p.

⁷⁴ SENAMA. Las Personas Mayores en Chile, Situaciones, avances y desafíos del envejecimiento y la vejez. Gobierno de Chile. Santiago, Chile, 2009. 22p.

⁷⁵ ROBINE, Jean Marie. Ob. cit. 148p.

⁷⁶ Íd.

“Diversos estudios realizados en América Latina ponen en evidencia que gran parte de las mujeres de la región fallecen por causa que son evitables; por ejemplo cáncer de mamas y el cérvico uterino”⁷⁷. El diagnóstico temprano de estas enfermedades reduce considerablemente la letalidad de las mismas. De este modo, uno de los principales problemas que podría explicar el índice de morbilidad de las adultas es la falta de controles preventivos y políticas públicas. Lo anterior es curioso, toda vez que se observa que las mujeres consultan en mayor cantidad que los hombres a los servicios médicos, y por lo mismo con mayor frecuencia. Pero al parecer, la cifra, por superior que sea en comparación con sus coetáneos, no implica que un número significativo de usuarias de la salud acudan a sus controles anuales. A pesar de esto, las mujeres adultas mayores son las que presentan mayor índice de morbilidad por enfermedades crónicas, con un ostensible aumento a medida que se extiende la edad de éstas⁷⁸.

En términos generales, los adultos mayores presentan enfermedades crónicas no transmisibles, no requiriendo de mayor control epidemiológico o sanitario. Esto está en concordancia con los países desarrollados, donde las enfermedades infectocontagiosas fueron desplazadas gradualmente por enfermedades crónicas.

De este modo, las principales causas de muerte en la tercera edad tienen que ver con enfermedades que afectan el sistema respiratorio, circulatorio, digestivo y la presencia de tumores. Dentro de esto último, los Años de Vida Potenciales Perdidos

⁷⁷ CANNobbio, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 97 p.

⁷⁸ Según los datos extraídos de Cannobbio, Liliana y Jeri, Tamara. Estadísticas sobre las personas adultas mayores: un análisis de género - Informe Final. Santiago 2008. 101 p. Las enfermedades crónicas serán: Enfermedades cardiovasculares: hipertensión, hipercolesterolemia, ataque cardíaco o infarto, otros problemas graves al corazón (arritmias, cardiomiopatías), accidente vascular encefálico AVE. Enfermedades metabólicas: diabetes, enfermedad de la tiroides. Enfermedades digestivas: cirrosis hepática, cálculos a la vesícula, úlcera péptica, colon irritable. Enfermedades respiratorias crónicas (bronquitis, asma, enfisema, neumoconiosis). Enfermedades infecciosas: tuberculosis, sida. Enfermedades neurosiquiaticas: epilepsia, depresión, esquizofrenia, demencia (Alzheimer). Obesidad: sobrepeso u obesidad. Enfermedades ostioarticulares: artritis reumatoide, artrosis, osteoporosis, hernia lumbar. Enfermedades genitourinarias: insuficiencia renal, problemas ginecológicos (mioma uterino, prolapso, problema de mamas). Enfermedades oftalmológicas: catarata, glaucoma, presbicia, astigmatismo, miopía. Cáncer.

(AVPP) llegan al 32,6% en el caso de las mujeres, y a un 30,2% tratándose de hombres⁷⁹.

En el caso de las mujeres, los tumores representan el primer riesgo de acortamiento de años de vida.

También cabe hacer mención a enfermedades como la hipertensión arterial, la diabetes mellitus, problemas osteoarticulares, bronquiales y, principalmente, angustia o depresión, de hecho:

“Entre los ancianos con depresión, entre un 18% y un 57% presenta un síndrome demencial que desaparece una vez que remite el cuadro depresivos. Este tipo particular de ‘demencia reversible’, o ‘pseudodemencia depresiva’ como también ha sido denominada, se asociaría con un riesgo 4 a 5 veces mayor de presentar demencia irreversible a 34 meses que aquellos que presentan un cuadro depresivo puro. Para complicar un poco más la situación, se debe agregar que alrededor de 1/3 de los cuadros demenciales coexisten con depresión”⁸⁰.

El primer estudio nacional de la discapacidad ENDISC-Chile realizado durante el año 2004, elaboró un Informe Ejecutivo de los resultados elaborado por FONADIS, y permite sostener que:

“Las personas con discapacidad serían aquellas que presentan deficiencias de sus funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en sus actividades y restricciones en su participación, como resultado de la interacción negativa de su condición de salud y los factores contextuales (ambientales y personales) en los que se desarrollan”⁸¹.

Así, la encuesta Nacional de Discapacidad 2004 permite visibilizar que los impedimentos físicos, originados por discapacidades, son la fuente principal de problemas en las mujeres adultas mayores en la esfera funcional.

⁷⁹ TRANSICIÓN demográfica y epidemiología del adulto mayor en Chile por Manuel Ipinza “et al”. Santiago, FONASA, 2007. pp. 30-31.

⁸⁰ SANTANDER, Jaime. Depresión. III. Síndromes Geriátricos y Patologías del adulto mayor. En: MARÍN, Paulo. (Edit). Manual Geriátrica y Gerontología año 2000. Santiago, Chile, PUC, 2002. 129p.

⁸¹ CANNobbio, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 105p.

Lo anterior no es menor, pues al mantenerse el rol socialmente asignado de dueña de casa, la mujer continúa desempeñándose de manera exclusiva en las labores del hogar, razón por la cual:

“Las mujeres presentan mayores tasas de accidentalidad que los hombres, desde los 45 años, en todos los grupos etarios. La casa es el principal espacio de vulnerabilidad en ambos sexos, sin embargo, en el caso de las mujeres, éstas son más proclives a padecer accidentes en la calle tanto de tránsito, como por otras causas, que los hombres [, por lo que] aumenta la prevalencia de la discapacidad [...] De mantenerse las tendencias actuales, es posible estimar que en el año 2010, 531.175 mujeres y 334.524 hombres mayores de 60 años (el 43,1% y 34,1% de la población adulta mayor estimada para esa data) serán personas que necesitarán cuidadores, ya sea algún familiar o un(a) cuidador(a) domiciliario(a) que ayude al adulto mayor en sus actividades cotidianas”⁸².

Otra situación que resulta alarmante es el nivel alimenticio de las adultas mayores, ya que:

“En el año 2006, 18 de cada 100 mujeres mayores de 75 años estaba desnutrida, casi 10 puntos porcentuales más que los hombres de la misma edad. En el mismo año de cada 10 mujeres, 3,5 presentaban problemas de sobre peso u obesidad. En el caso de los hombres, en el mismo año 2,8 hombres de cada 10 mayores de 75 años, presentaron iguales condiciones de malnutrición”⁸³.

Cabe agregar que, aun cuando en los diversos tramos etarios la alimentación saludable y óptima tiene directa relación con el ingreso económico, en este caso la relación ingreso-alimentación no sigue el mismo curso y se vincula directamente con la temática de género. De hecho, “la malnutrición por carencia⁸⁴, tiene una mayor prevalencia entre la población femenina adulta mayor, que entre los varones”⁸⁵, lo que es independiente del sustrato económico imperante.

⁸² CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 9p.

⁸³ Íd.

⁸⁴ El concepto dice relación con la falta de ingesta de alimentos.

⁸⁵ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. passim.

Por otro lado y relacionado también con la esfera psicosocial de los adultos mayores, cobra relevancia la presencia de *stress* en la población mayor de 65 años, donde 16% de las mujeres dice sentir siempre reacciones de stress, un 9% frecuentemente y un 46% algunas veces⁸⁶. En el caso de los hombres mayores de 65 las cifras son menores, lo que nos permite verificar los diversos canales con los que enfrentan los problemas uno y otro género. Lo anterior no debe ser pormenorizado, ya que los estudios sobre el tema indican que el estrés es uno de los factores de riesgo para contraer enfermedades crónicas.

Extrayendo conclusiones, las enfermedades que padecen las adultas mayores son el reflejo de los años de vida, marcado por las particularidades físicas propias del género, pero dado el deterioro corporal de cualquier adulto, es claro que el gasto será mayor, y repercutirá en terceros, al influir en el presupuesto familiar pues, generalmente, en los hogares de menores ingresos es la «abuela» la que se hace cargo de los menores en los horarios que éstos no asisten a una jornada escolar.

Es claro que el aumento de la esperanza de vida ha generado un envejecimiento en un sector de la población, lo que no necesariamente se ve como un aumento inevitable de la dependencia funcional del grupo de edad avanzado. El fortalecimiento de estándares de calidad de las prestaciones médicas ayuda a la autonomía de los adultos mayores, originando que muchos de ellos no requieran contar con cuidadores.

La cobertura que presta el Sistema de Salud, ya sea público o privado, a estas contingencias, suele ser bien calificada por los usuarios, abarcando diversos ámbitos, como vimos: Salud, recreación, alimentación, etc. Es de esperar que, frente a la creciente masa de adultas mayores, los esfuerzos se unifiquen y se amplifiquen, en torno a asumir la realidad en la que nos encontramos inmersos y que dice relación con que la gran mayoría de los adultos mayores, independientemente del sexo, son usuarios del “sistema público de salud; 88,3% (equivalente a casi 1 millón de

⁸⁶ INE. Estadística de Calidad de Vida 2001[en línea]
<http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/calidad_de_vida_y_salud/calidad_de_vida.php>
[consulta: 10 de marzo de 2009]

cotizantes) en el caso de las mujeres y un 85,4% en el caso de los hombres, [... al mismo tiempo que] no se encuentran afiliados; [donde] un 1,9% de las mujeres mayores de 60 años está en esta condición frente a un 3% de hombres”⁸⁷.

2.2. Ocupaciones y profesiones características de las mujeres en las últimas décadas

De acuerdo a la información del INE, en 1993 la tasa de participación laboral femenina era de un 34%⁸⁸. Por su parte, la OIT daba cuenta para el año 2002 que el 45,9% de las mujeres que se desempeñaban en el mercado laboral lo hacía en el sector informal versus un 34,2% de los hombres⁸⁹. Esta situación, sin duda repercute en los ingresos mensuales y otorga una nula posibilidad de efectuar contribuciones en los fondos de pensiones.

La relevancia de profundizar en este punto no se aboca tan sólo a la eventual capacidad económica que tendría una mujer en el caso se haberse desarrollado laboralmente, sino a que la sociedad ve que:

“El trabajo es la principal fuente de ingresos de las personas y por lo tanto las oportunidades que ofrece una sociedad para realizarlo están claramente asociadas al bienestar [...] La división social del trabajo por sexo y la ideología que la sustenta, constituyen los principales obstáculos de género que enfrentan las mujeres para participar en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad”⁹⁰.

De este modo, la estratificación del trabajo y la dimensión producto-capital-cosa con que frecuentemente es valorado, han aparejado, a lo largo de la historia, la invisibilidad del trabajo doméstico, cuya única empleada ha sido la mujer. Esto, sumado a las exigencias de sociedades como las actuales, los deseos inherentes de cualquier ser

⁸⁷ CANNobbio, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 31p.

⁸⁸ LEHMANN, Carla. La Mujer chilena hoy: trabajo, familia y valores. Revista de Estudios Públicos (N° 60): 163, 1995.

⁸⁹ ABRAMO, Laís y VALENZUELA, María Elena. Capítulo I: Inserción laboral y Brechas de Equidad de Género. En: ABRAMO, Laís. (Ed). Trabajo decente y equidad de Género en América Latina. Santiago, Chile, OIT, 2006. 49p.

⁹⁰ AGUILERA, Máximo y PÉREZ, Cecilia. Mujeres Chilenas, tendencias en la última década (Censos 1992-2002). Santiago, Chile, SERMAN e INE, 2004. 57p.

humano de desarrollarse en diversos ámbitos, las aspiraciones de un sistema educacional que otorga las mismas herramientas a hombres y mujeres y que incita a insertarse en la esfera laboral una vez que finaliza el proceso educativo, ha llevado a un aumento progresivo de la mujer en el sector laboral.

Sin perjuicio de ello, si en el año 1970 sólo trabajaba un 22% de mujeres, para el año 2006 esta cifra llegaba a 38,5% –aun cuando un alto porcentaje de las mujeres se ocupaban en oficios o trabajos no calificados, lo cual se corresponde con los escasos ingresos que perciben– la participación femenina en Chile sigue siendo una de las más bajas en la región, estando 10 puntos porcentuales bajo Argentina y Uruguay⁹¹.

Pese a ello, de 1997 a 2006 se produjo un incremento neto de la participación laboral femenina de 0,6 puntos porcentuales⁹².

Acompañado a la baja inserción laboral de las mujeres en el mundo del trabajo, en términos cuantitativos, podemos apreciar que un porcentaje significativo se desempeña como asesora doméstica. En resguardo de esta realidad, en el año 1991 se estableció que las trabajadoras de casa particular debían abrir una cuenta de ahorro de indemnización con una AFP, lo que trajo consigo la apertura de 426 mil cuentas entre 1991 y 1999⁹³.

La tasa de participación femenina en el mercado laboral se vincula a la tasa de natalidad existente, razón por la que existe mayor participación laboral en las mujeres de 40 años y más. Es de agregar que, dada la labor materna que desempeña el espectro femenino en nuestra sociedad, el 20% de las mujeres ocupadas realiza trabajos de jornada parcial (de 35 horas o menos), pese a lo cual, cerca de dos tercios

⁹¹ OIT Notas. Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile. Trabajo Decente y Equidad de género en América Latina. Santiago, Chile, OIT, Mayo 2007. 1p.

⁹² Íd.

⁹³ ARENAS DE MESA, Alberto y GANA CORNEJO, Pamela. Capítulo IV: Protección Social, Pensiones y Género en Chile. En: ARENAS DE MESA, Alberto y BERTRANOU, Fabio (edit.). Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile. Santiago, Chile, OIT, 2003. 173p.

de ellas manifiestan que estarían dispuestas a trabajar más horas, por lo que sería involuntario el número reducido de horas laborales⁹⁴.

A diciembre de 2004 la suma de los trabajadores ascendía a 7.080.646 personas, de las cuales el 3.116.285 (44%) eran mujeres. El 96,5% estaba afiliado como asalariado dependiente, sin embargo, en promedio cotizan 5 meses por año y 4,5 en el caso de las mujeres⁹⁵.

Por su parte, las ocupaciones de hombres y mujeres, según el CENSO de 2002, muestran la estratificación laboral inserta en nuestro país, de esta manera, las mujeres sólo presentan relevancia significativa en las ocupaciones que dicen relación con Hoteles y Restaurantes, enseñanza, actividades comunitarias, sociales y personales de tipo servicio, actividades de servicios sociales y de salud, y, principalmente, hogares privados con servicio doméstico.

A raíz de lo anterior, es posible constatar que la gama de ocupaciones en las cuales se desempeñan las mujeres es bastante reducida, relacionándose en la mayoría de los casos a actividades cuyas remuneraciones son bajas, como así mismo su productividad. De este modo, dentro de los adultos mayores de 60 años se observa que el 65,3% de las mujeres que se desempeñan laboralmente lo hacen en el sector informal, pero que así mismo trabajan una jornada menor que los hombres, lo que se ve reflejado en 38,74 horas semanales, versus 43,24 horas en el caso de los hombres. Aunque parezca extraño, a partir de los 75 años la situación se revierte, lo que probablemente diga relación con el bajo valor de las horas trabajadas de las mujeres⁹⁶.

En relación a las horas semanales trabajadas por adultas mayores, y relacionado con el sesgo de género a que se ha hecho mención a lo largo de todo el documento, el área laboral donde la presencia femenina se acrecienta, en algunos casos copando la ocupación o servicio, es en servicios domésticos o servicio familiar no remunerado, las

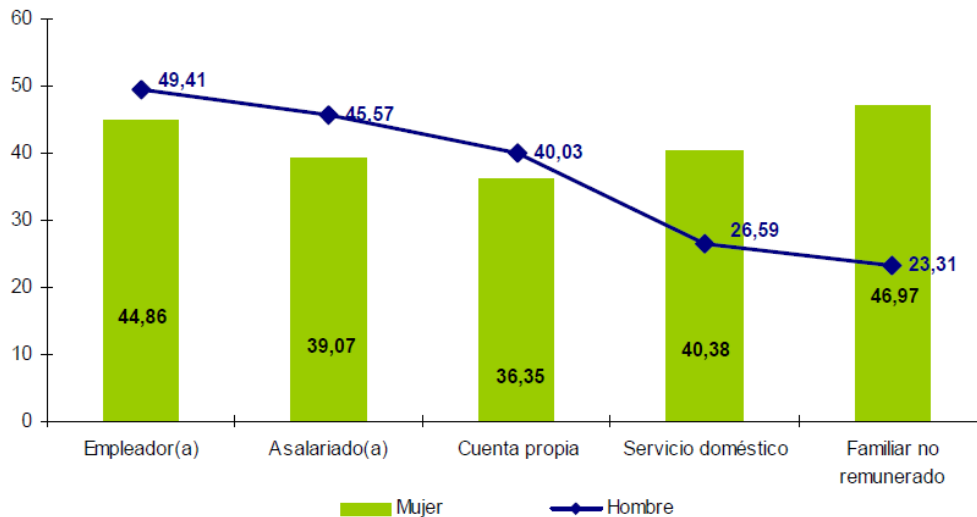
⁹⁴ OIT Notas. Ob. cit. 2p.

⁹⁵ CENDA. Ibíd.

⁹⁶ CANNobbio, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 73p.

horas semanales alcanzan las 40,30 y 46,97 horas, respectivamente, en contraposición con 26,59 y 23,21 horas de los hombres⁹⁷, como a continuación se observa:

Cuadro 3. Horas semanales trabajadas por hombres y mujeres ocupadas de la tercera edad, según categoría ocupacional.



Fuente: Encuesta CASEN 2006 con factores de expansión según CENSO 2002.

Aun cuando legalmente la edad de jubilación femenina se alcanza a los 60 años, no es menos cierto que la falta de cotizaciones o el monto de las pensiones lleva a que un grupo significativo de mujeres continúe desempeñándose en la esfera laboral, por lo cual sólo el 86,82% de las mujeres adultas mayores permanece inactiva para el año 2007⁹⁸.

Ligado directamente con lo anterior, se debe hacer mención a que esta prolongación de la vida laboral se ve reflejada también en las cotizaciones que se efectúan. De este modo, el 65,98% de las adultas mayores económicamente activas cotizaba para el año 2006, mostrando en todos los tramos, salvo entre los 65 a 69 años, una proporción mayor de cotizantes que los hombres⁹⁹.

⁹⁷ CANNobbio, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 74p.

⁹⁸ CANNobbio, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 37p.

⁹⁹ CANNobbio, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 77p.

Cuadro 4. Montos promedio de transferencias percibidas por las personas mayores según sexo

Tipo de transferencias del Estado		Sexo	
		Hombre	Mujer
PASIS	Promedio	\$ 47.798	\$ 47.489
	Mínimo	\$ 44.186	\$ 44.186
SUF	Promedio	\$ 8.252	\$ 4.140
	Mínimo	\$ 8.252	\$ 4.126
OTRAS PENSIONES	Promedio	\$ 134.034	\$ 88.826
	Mínimo	\$ 5.630	\$ 3.378
MONTEPIÓ	Promedio	\$84.450	\$116.575
	Mínimo	\$84.450	\$ 563
RENTAS VITALICIAS	Promedio	\$217.188	\$144.342
	Mínimo	\$11.260	\$19.142

Fuente: Encuesta CASEN 2006 y factores de expansión en base a CENSO 2002.

En el año 2006, 1 de cada 4 mujeres adultas mayores no recibía ingresos de ningún tipo y un 13,8% tenía como único ingreso el proveniente de una o más pensiones asistenciales. Es de recordar que una cantidad significativa de adultas mayores eran beneficiarias de la pensión de viudez y un 8,5% recibía su remuneración, sin ningún tipo de pensión¹⁰⁰.

En términos de ingresos netamente previsionales, las mujeres, para el año 2006, recibían en promedio \$127.040 pesos y los hombres \$168.285 pesos, lo que arroja una diferencia de un 25% en desmedro de las mujeres¹⁰¹.

¹⁰⁰ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. pp. 78-79.

¹⁰¹ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 83p.

La explicación clásica, a fin de justificar estas discriminaciones salariales y de acceso a puestos de poder, de mayor estabilidad y formalidad, es la calidad de ser reproductor de las mujeres, lo que significaría un riesgo potencial de embarazo que conllevaría un plazo excesivo de pre y post natal que obligaría a contratar personal externo para suplir la ausencia. Es en base a esto que, con el objeto de paliar el desmedro económico que significaría para la empresa el contratar a una mujer, se le cancelaría un sueldo inferior al de sus colegas hombres, aun en el evento que cuenten con la misma calidad profesional. En el año 2006, una trabajadora adulta mayor sin estudios recibe una remuneración \$56.426 pesos menor que los hombres y, en el caso de contar con estudios superiores, la diferencia bordea los \$498.648 pesos, siendo la brecha de un 40% en contra de las mujeres¹⁰².

¿Cuál es la justificación en esta área? A pesar de la impopularidad de la afirmación anterior, la excusa es frecuente en el mercado laboral, pero ¿Qué excusa darán en el caso en comento? Está claro que sobre los 60 años las mujeres no son biológicamente capaces de concebir, encontrándose en igualdad fisiológicas con sus pares hombres, en los que dice relación con la capacidad de dar a luz. Entonces, llegamos nuevamente a un punto infranqueable, cargado de prejuicios, usos y costumbres, que se ve reflejado precisamente ahí, en la falta de justificación válida para una práctica bastante extendida, pues “Específicamente [sic.], en el tramo etario donde mayor es la brecha salarial entre hombres y mujeres (75 – 79 años) una mujer con educación superior en el año 2006 recibe al mes \$1.121.101 menos que los hombres en similares condiciones de educación”¹⁰³.

2.3 Situación familiar de las adultas mayores

Para los efectos de este apartado, consideraremos el concepto de familia no sólo en su aspecto consanguíneo sino como el conjunto de lazos afectivos que llevan y permiten a un grupo de individuos convivir bajo el amparo de un mismo techo, compartiendo responsabilidades y deberes en torno al mantenimiento del hogar.

¹⁰² CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 92p.

¹⁰³ Íd.

Al parecer, de modo irreductible, los convencionalismos sociales llevan a plantear de súbito la existencia de un ser proveedor dentro del hogar, que será el de mayor jerarquía al interior de la familia, y aun cuando la composición etaria de los miembros varía en el transcurso de los años, generalmente hay algún menor que requerirá cuidados constantes de parte de los demás familiares. El proveedor está ocupado asegurándose de llevar el sustento al hogar, por lo tanto, el cuidador tendrá que ser aquel de los miembros que no trabaja o, en el caso de trabajar, recibe una remuneración tan reducida, que no logrará satisfacer los requerimientos monetarios que permitirán que otro, familiar o no familiar, se quede a cargo de los niños. Bajo esta lógica, es que se perpetúa la dependencia económica.

De este modo, la presencia de menores en el hogar es uno de los condicionantes de la inserción laboral femenina, lo cual se ve incrementado en los estratos más bajos de la población. De hecho, las estadísticas extraídas del CENSO 2002 dejan en evidencia que es la mujer la que continúa siendo la encargada total del cuidado de los hijos y menores en el hogar, cuidado que seguía siendo subvalorado a la hora de asignar las pensiones. Es de esperar que la situación se revierta con las modificaciones realizadas en esta materia el año 2008¹⁰⁴.

No sólo se aprecia la necesidad de cuidado personal por parte de los menores en hogar, también esto se torna necesario en el caso de los adultos mayores que por una u otra razón se incapacitan. Aunque los «capacitados» debieran brindar los cuidados necesarios al miembro de la familia que no pueda valerse por sí sólo, esto también viene cargado de prejuicios de género, de hecho:

“Estudios en una ciudad multicultural en Inglaterra mostraron que cuando el hombre de edad está dispuesto a asumir el rol de cuidador al enfermarse su pareja, se ve a sí mismo como ‘Sr. Maravilla’ y es admirado por su competencia por todos los que le rodean, mientras que la mujer que realiza la misma ‘heroica’ tarea se ve a sí misma, y la gente a su alrededor también lo percibe así, como cumpliendo una labor obligatoria,

¹⁰⁴ Las mencionadas reformas serán abordada en extenso en el capítulo V.

asignando escasa estima social a las labores de cuidado ejercidas por la adulta mayor”¹⁰⁵.

La estereotipación del modo y forma de vida de las mujeres no es restrictivo de determinados rangos de edades específicos, ni se vincula con que el hombre trabaje fuera del hogar, sino con una dinámica social generalmente aceptada y, aun cuando en el caso de incapacidad, ya sea física o mental del marido, se podría presuponer la imposibilidad de éste de continuar siendo el administrador del hogar común, ello no implica que la mujer se instale en una posición dominante en el mismo, sino que se confirma su rol servil dentro de la relación, pues aun bajo esta hipótesis no se le confiere el calificativo de «dueña de casa» a la mujer.

Por otro lado, se aprecia que conforme aumenta el número de miembros de un hogar, decrece la participación de los adultos mayores como principal aporte económico. Sin embargo, resulta muy relevante el hecho que un 13% de los hombres jefes de hogar mayores de 60 años, y sólo un 9,8% de las mujeres en iguales condiciones, sean un aporte significativo en hogares de 6 y más miembros¹⁰⁶. Ello está dando cuenta de la importancia que tiene la generación de ingresos o las pensiones de los adultos mayores para el bienestar de un número importante de hogares dentro del país.

Otro elemento a considerar en la convivencia familiar de la adulta mayor, dice relación con la convivencia de pareja y la disposición de lazos afectivos y de apoyo en dicha etapa de la vida. Revisando los datos del Censo de población 2002, respecto de la vida conyugal, se observa que el 71,6% de los hombres viven con pareja (casados o conviviendo) después de los 60 años, mientras que en las mujeres, esto sólo se presenta en un 42,7% de los casos.

¹⁰⁵ BARBOT-COLDEVIN, Joëlle. Sesión III: La situación socioeconómica de la población adulta mayor: un grupo vulnerable. Desigualdades basadas en el género: la adulta mayor y su mayor vulnerabilidad. En: CELADE. Encuentro Latinoamericano y Caribeño sobre las Personas de Edad. Seminario Técnico. Santiago, Chile, CEPAL, 2008. 265p.

¹⁰⁶ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 9p.

Como ha ocurrido en un porcentaje de la población, en los últimos decenios, se ha producido un aumento en las tasas de divorcio y ruptura matrimonial, inclusive “después de los 60 años, donde las tasas de separación y anulación son mayores que en el conjunto de la población masculina, registrando un 5,7% en la adultez mayor frente a 4,2% del conjunto de la población menor de 30 años”¹⁰⁷.

De este modo, la vida conyugal y de pareja se ve drásticamente disminuida en edades cercanas a los 75 años, a lo que se suma un aumento significativo de la viudez¹⁰⁸.

Lo anterior repercute en los ingresos en la vejez de las adultas mayores divorciadas y separadas, especialmente si estas no trabajaron en su edad activa. De hecho, en el caso de que la ahora ex-cónyuge vuelva a casarse, pierde todos los derechos que tenía sobre la pensión de supervivencia.¹⁰⁹

La preponderancia económica del hombre en el hogar repercute en todo orden de ideas, y se instala como una dinámica social compleja inserta en lo más intrínseco del núcleo familiar. De hecho, la encuesta CASEN 2006 señala que 60,4% de los adultos mayores son jefes de hogar, dentro de esto, las mujeres que así los sostiene alcanzan sólo el 42,3%. La dependencia aludida queda de manifiesto en el hecho que sólo un 6,7% de hombres mayores se declara pareja o cónyuge de la dueña de casa, en contrapartida de un 39,4% de mujeres que se declaran con el mismo vínculo respecto de un varón. La jefatura femenina tiende a darse en los núcleos monopaterales, por lo tanto, donde no existen más alternativas.

De este modo, la encuesta CASEN 2006 indica que el 11,5% de los hogares con mujeres adultas mayores es de tipo unipersonal, el 27,7% bipersonal y el 60,8% se encuentra compuesto por 3 y más personas. Considerando hacinamiento simple más de 2,5 personas por dormitorio; hacinamiento crítico, más de 5 o sin dormitorios, la

¹⁰⁷ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 49p.

¹⁰⁸ Íd.

¹⁰⁹ ARENAS DE MESA, Alberto y BERTRANOU, Fabio. Ob. cit. 14p.

encuesta CASEN 2006, en relación al grado de hacinamiento en las viviendas de las adultas mayores, arrojó que un 8% de estos hogares presenta hacinamiento crítico.

Así, son múltiples los factores que determinan la dinámica familiar que rodea a las adultas mayores, la calidad de la vivienda y los ingresos con que sobreviven su vejez son relevantes para obtener un cierto grado de bienestar. La familia y el número de integrantes que componen el hogar es variado, y en la mayoría de los casos tiene directa relación con la realidad económica que enfrenta la adulta mayor, quien frecuentemente se encuentra ligada a un otro, es la mujer, la viuda, la madre o incluso la abuela del dueño de casa, aun cuando la casa aludida puede ser la propiedad, generalmente heredada del cónyuge, de la mujer en cuestión.

2.4 Nivel de instrucción de las adultas mayores.

El acceso y permanencia en el sistema educativo fue un privilegio masculino a comienzos del siglo pasado. Sus estragos prosiguieron hasta no hace muchos años, cuando la educación escolar completa se hizo efectiva y obligatoria, bajo el gobierno del Presidente Ricardo Lagos Escobar, al promulgar la Ley N° 19.876 de 22 de mayo 2003, extendiendo la obligatoriedad de la educación escolar a 12 años¹¹⁰, culminando los esfuerzos dispersos cuya data puede situarse en la Ley de Instrucción Primaria de 1860, que sentó las bases del Sistema Público de educación. Así, en el año 1920 se dicta en nuestro país la Ley N° 3.654, de Educación Primaria Obligatoria, estableciendo en 4 años la escolaridad obligatoria de niños y niñas, no siendo hasta 1929 que esta se eleva a 6 años de instrucción escolar, los que fueron aumentados en 1965 a 8 años.

La importancia de fomentar esta materia y hacerla extensiva a la población es que a lo largo de los años ha quedado demostrado que la educación es una de las herramientas prioritarias contra la pobreza, ya que es la base de la movilidad social y permite insertarse en una sociedad globalizada como la actual.

¹¹⁰ También se amplía la edad de cobertura, situándola en los 21 años.

De este modo, la actual realidad en el área educativa dista en absoluto de la que tuvieron que enfrentar los que hoy son adultos mayores, de hecho, y sólo a modo de introducción, podemos mencionar que sólo un 7,5% de mujeres sobre 50 años tiene estudios promedios que alcanzan los 8 años, por lo tanto, con dificultad presentan la educación básica completa.

Si bien el gran indicador utilizado durante muchos tiempo ha sido el analfabetismo, nivel extremo de carencia de educación formal, la presencia de éste en la población es similar en todos los tramos de edad, elevándose a medida que aumentan los años, lo que resalta el escaso acceso a la educación que existía. De hecho, “Según [sic.] género, las mujeres Adultas Mayores analfabetas son porcentualmente superiores, levemente, ya que ascienden a 17,4% versus 16,7% de los hombres”¹¹¹.

De este modo, pese a que en la actualidad las mujeres de grupos de corta edad presentan ventajas frente a sus pares varones, a medida que aumentan los años la situación “se revierte, aumentando la brecha con relación a los hombres, alcanzando su valor máximo en el grupo de mayor edad”¹¹². Es así como “La [sic.] población mayor sin educación formal se ha concentrado en los hogares de los quintiles más bajos de ingreso”¹¹³, lo que permite ver la directa vinculación que existe entre educación formal y nivel socioeconómico.

“En efecto, un 11,6% de las mujeres mayores de 60 años no tuvo acceso al sistema educacional formal y un 13,7% de ellas son analfabetas, según el Censo 2002. Cifras similares e inferiores registran los hombres en esas edades: 9,8% no tuvieron acceso a la educación formal y 13,1% son analfabetos”¹¹⁴. De este modo, no es de sorprender que para el Censo del año 2002 se estime que 230.752 personas mayores de 60 años

¹¹¹ INE y COMITE NACIONAL PARA EL ADULTO MAYOR. Chile y los Adultos Mayores, Impacto en la Sociedad del 2000. Santiago, INE, 1999. 43p.

¹¹² AGUILERA, Máximo y PÉREZ, Cecilia. Ob. cit. 88p.

¹¹³ MIDEPLAN. CASEN 2006. [en línea] Resultados de la última Encuesta Casen 2006. <http://www.mideplan.cl/final/bajar.php?path=../admin/docdescargas/centrodoc&id=centrodoc_387.pdf> [consulta: 28 de julio de 2009]

¹¹⁴ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 6p.

no sabían leer ni escribir (13,4% de los adultos mayores)¹¹⁵, donde el hombre presenta aproximadamente una cifra porcentual de ventaja por sobre la mujer.

Pese a lo anterior, la mujer presenta mayor inserción en los niveles educacionales básicos (instrucción primaria), siendo prácticamente igualada en lo que respecta al ciclo posterior (educación secundaria), ya sea educación media o humanidades, bordeando en ambos casos el 28%. Ahora, en relación a la educación técnica profesional o superior, la diferencia se amplía a un 3%, en desmedro de las mujeres¹¹⁶.

A pesar de las cifras, en la actualidad es curioso determinar que, pese a la mayor escolaridad de las mujeres (11,8 años frente a los 10,7 años de los hombres)¹¹⁷, ellas obtienen menores ingresos que los hombres, quedando evidenciada una clara discriminación en materia de remuneraciones. Los últimos datos disponibles indican que las mujeres en 2005 ganaban, en promedio, el 79% en comparación con los hombres. “La brecha de ingresos aumenta con el nivel de educación, alcanzando el ingreso de las mujeres con educación universitaria apenas un 66% del de los hombres”¹¹⁸. Ello sería producto, entre otros factores, de la exclusividad en la contratación de hombres en puestos directivos, situación que denota que pese a los esfuerzos que se hagan en el área educativa para superar las barreras imperantes, ellos son irrelevantes sino involucran un cambio de mentalidad que venga romper los sesgos de género.

El grado de vulnerabilidad social femenina se ve incrementado a raíz del grado de escolaridad que presentan las mujeres. Aunque en la época en que las ahora adultas mayores debieron insertarse a la educación formal no existía una obligatoriedad respecto a la misma, esto no resulta satisfactorio a la hora de apreciar que para el año 2002, la información censal permitía sostener que el 11,6% de las mujeres mayores de

¹¹⁵ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 26p.

¹¹⁶ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 28p.

¹¹⁷ OIT Notas. Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile. Trabajo Decente y Equidad de género en América Latina. Santiago, Chile, OIT, Mayo 2007. 3p.

¹¹⁸ *Íd.*

60 años no pudo acceder al sistema educacional formal, cifra que en los hombres alcanza sólo 9,8%.

Por ello, aun cuando a nivel de educación básica y media (o humanidades) el acceso se asemeja, siendo superado en algunos casos, no ocurre lo mismo con el acceso a la educación superior, ya sea técnica o profesional¹¹⁹.

Aun cuando la incorporación femenina a las escuelas se ha tendido a igualar con la de los hombres, no ocurría lo mismo hace 60 años, por ello que las ahora adultas mayores, cuyo desarrollo educativo estuvo inmerso en un mundo de desigualdad, ya sea en términos de discriminación por género, áreas de urbanización, clase social e incluso origen étnico, no se encuentran en las mismas condiciones que sus pares. El fortalecimiento de medidas afirmativas en orden a dar solución a estas áreas, no sólo permite reivindicar a las adultas mayores, sino que es parte fundamental de otorgarles una vejez digna.

A modo de síntesis podemos observar a lo largo de este capítulo algunos elementos orientadores para enmarcar el análisis posterior, entre ellos los siguientes:

1. El concepto de envejecer y su proceso no es un tópico en el que exista consenso, ni en su implicancia y menos en su significado; sólo es posible afirmar que es difícil para hombres y mujeres llevar 60 años y más. Existen costos personales y colectivos; por ende, responsabilidades individuales y de Estado. Sin embargo, las dimensiones y sus circuitos son difíciles de abarcar, más aún en un país en vías de desarrollado como el nuestro.

Sin embargo, sí contamos con elementos para calificar la temporalidad y focalizar la acción, por ejemplo, respecto a la edad para ser catalogado de adulto mayor, pese a que hay discrepancia, se coincide en situarla entre los 60 y 65 años y tenemos los

¹¹⁹ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 6p.

instrumentos necesarios para proyectar que nuestro país está en un proceso rápido de envejecimiento y que su curva ascendente será en menos de 30 años.

2. Un segundo desafío de reflexión que este capítulo nos presenta, se levanta a partir de la siguiente pregunta ¿Cómo haremos para enfrentar los costos que implica envejecer?, esto ya no es una preocupación personal, sino que es un desafío colectivo, es el conjunto de la población el que debe soportar el aumento creciente de población pasiva, la cual sólo podrá mantenerse activa con un eficiente y eficaz sistema de salud que permita prolongar la vida útil, laboral y socialmente hablando, de las y los adultos mayores.

3. Un tercer elemento se configura al referirnos a la salud mental, puesto que es posible observar desde los antecedentes biomédicos, la relevancia que adquieren la enfermedades relacionadas con la salud psíquica de los(as) adultos(as) mayores –entre ellas la depresión que experimenta el adulto mayor– ya que tanto hombres como mujeres sufren con patologías psíquicas que terminan acelerando su deterioro físico e intelectual. Esto se explica, en cierta medida, por la soledad en que se encuentran muchos de ellos(as). De esta manera, es destacable el esfuerzo gubernamental por crear espacios recreacionales que les permitan a las(os) adultas(os) mayores vivir con plenitud su vejez.

4. Un cuarto elemento son las estrategias de prevención de salud física y mental para las personas adultas mayores, sobre todo teniendo presente que las muertes de las mujeres mayores se producen principalmente por causas que podrían ser revertida con un diagnóstico temprano, que involucra una eficiente y eficaz asistencia de salud. Un adulto(a) mayor que cuente con buena salud podría, en un mediano plazo, verse como argumento para prolongar la edad de jubilación y, al mismo tiempo, darle mayor participación a la población mayor de 60 años en la toma de decisiones. Es observable que en esas edades aún se encuentran en óptimas condiciones tanto física como intelectuales para no ser marginados del mundo laboral.

5. Del escaso número de mujeres insertas en el campo laboral, un número significativo de ellas se encuentra en el sector informal y/o presentan vacíos previsionales de consideración, lo cual es una de las razones por las cuales sus pensiones son considerablemente más bajas que las de los varones.

Lo anterior conlleva a que continúe desempeñándose laboralmente una vez cumplido los 60 años, o sustentándose por pensiones de viudez.

La invisibilidad del trabajo doméstico suele ser el punto de partida al referirse a la falta de posicionamiento laboral de las mujeres, problema que desde mediados del año 2009 se considera, en parte, zanjado, al otorgar bonos por hijos nacidos vivos y pensiones no contributivas a dueñas de casa¹²⁰, pese a lo cual el sesgo social la sigue tildando como «no productora, inactiva, desocupada», quedando al margen de la economía.

6. En las relaciones de poder y organización del hogar, la mujer continúa desempeñándose activamente como «dueña de casa» manteniéndose al cuidado del hogar, de los menores y de quienes tienen su capacidad física o mental disminuida.

Las separaciones de pareja o conyugales se acrecientan en estas edades, significando en la mayoría de los casos otra de las mermas patrimoniales que debe enfrentar la adulta mayor. Pese a estos antecedentes, y aun cuando el cónyuge varón haya abandonado el hogar, la mujer no es considerada en la mayoría de los casos como la Jefa de Hogar.

7. La educación, pilar de una sociedad moderna, puerta de entrada al mundo laboral y la acumulación de riquezas, sinónimo recurrente de bienestar, no ha acompañado a la población adulta mayor en sus años de vida y, desde esta dimensión, las más perjudicadas han sido las mujeres. Es de recordar que un 7,5% de mujeres sobre 50 años con dificultad logró rendir su educación básica completa, viéndose

¹²⁰ Este tema será profundizado a lo largo del documento.

relegada a realizar servicios de baja cualificación profesional, o quehaceres domésticos.

Es de este modo como la estandarización de la función «dueña de casa» se ve vinculada directamente con las mujeres, independiente de su edad, y lleva a que socialmente sea ella la responsable del orden, armonía y ornato del hogar, lo que además de significar un desgaste desmedido, la lleva a postergar su vida laboral, pues se espera más de ella en la dimensión doméstica, donde ella es la principal responsable de cumplir con las expectativas que termina haciendo suyas, a raíz del diálogo social.

Es destacable el aumento en el nivel de educación de las mujeres y la masa trabajadora femenina, ya sea a nivel mundial, nacional o sectorial, pues la carencia de estudios formales en las adultas mayores determinaba que estas en promedio recibieran una remuneración \$56.426 menor que los hombres para el 2006. Lo anteriormente expuesto se agudiza al apreciar que el 8,5% de estas tenía como único ingreso el proveniente de su remuneración laboral y el 13,8% el de una o más pensiones asistenciales.

Determinando en parte la situación de vulnerabilidad en que se encuentran insertas las mujeres, “la vulnerabilidad apunta a la posibilidad de riesgo o situación de desprotección en que se encuentra un sector de la población”¹²¹, nos vemos obligados a examinar con atención especial a las mujeres adultas mayores.

8. El concepto de vulnerabilidad. Las cifras desarrolladas en el punto anterior y la revisión conceptual histórica del sistema, nos permiten mostrar la línea normativa, desde donde se ha observado un aumento de la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado de niños(as), ancianos(as) y enfermos; a la vez que se han diseñado sistemas de transferencias monetarias u otros incentivos que valoran la prestación del

¹²¹ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 22p.

cuidado en el hogar, lo que ha implicado una estrategia parcial, pues esta labor no se reduce al establecimiento del infante.

Desde esa óptica, los avances y ajustes no han sido estructurales, sino más bien paliativos, por lo que sigue siendo necesaria la revisión y proyección de los Sistemas Previsionales. Las mujeres, especialmente las adultas mayores, y los(as) niños(as) requieren de cuidados desde el Estado, no sólo de forma, sino de fondo. La visibilidad económica del trabajo de las mujeres a lo largo de su vida adulta y de los que cuidan a los más vulnerables, favorecería el reconocimiento social y económico a quienes lo realizan —fundamentalmente las mujeres— y mitigaría el mecanismo de exclusión social y de supresión de autonomía.

CAPÍTULO III.
**ANÁLISIS COMPARATIVO DEL ACTUAL SISTEMA PREVISIONAL EN RELACIÓN
A ARGENTINA, BOLIVIA Y VENEZUELA**

América Latina es una región lo suficientemente heterogénea para que el nivel de envejecimiento se encuentre en diversas fases de desarrollo en base al país al que se haga referencia. De este modo, cobra relevancia la cooperación y el intercambio de información dentro del continente, en miras a brindar una mejor calidad de vida y un sano envejecer a la población adulta mayor.

Pese a la continúa implementación de políticas previsionales, en un gran número de países estas no han permitido la consolidación de un Sistema de Previsión Social de calidad, lo que, sumado al envejecimiento de nuestra población, que ya alcanza niveles de países desarrollados, vaticina un conflicto inminente con los presupuestos nacionales, que continúan –en la gran mayoría de los casos– en el subdesarrollo.

El país con más alto nivel de población sobre los 60 años en la región es Uruguay, encontrándose Chile aproximadamente 7 puntos porcentuales bajo él. Argentina nos supera en cantidad, mientras que Bolivia es uno de los países que más bajo índice de población adulta mayor presenta¹²².

¹²² GUZMÁN, José Miguel. Envejecimiento y desarrollo en América Latina y el Caribe. Santiago, NU (Serie Población y Desarrollo, N°28), Mayo 2002. 10p.

Cuadro 5. Población Adulta Mayor en Países de Latinoamérica, en porcentajes de población total

País	Porcentaje Población Adulta Mayor (2000)	Cobertura Adultos mayores	Nivel de Envejecimiento
Argentina	13.3	68.3 (2004)	Avanzado
Bolivia	6,2	14.7 (2002)	Moderado
Chile	10,2	63.8 (2003)	Avanzado
Uruguay	17,2	87.1 (2004)	Avanzado
Venezuela	6,6	23.9 (2004)	Moderado

Fuente: CEPAL, NU y BERTRANOU, Fabio (Coord). Envejecimiento, Empleo y Protección Social en América Latina. Santiago, Chile, OIT, 2006.

Independiente de la esperanza de vida de cada país, en todos se ha optado, con distinta permanencia y resultados, por la privatización de las pensiones, prescindiendo del grado de organización solidaria de la sociedad. Se sostiene, de este modo, que lo anterior “no fue una Reforma sino un proceso de abandono y negación de la Seguridad Social de largo de plazo”¹²³.

Por esto, sin perjuicio del atractivo inicial que significó el modelo de Libre Mercado a un Estado desgastado y desfinanciado, junto a la auspiciosa ayuda ofrecida por parte de los organismos multinacionales, como el FMI, BID y Banco Mundial, la decisión de reforma estructural de los Sistemas Previsionales pareciera, en muchos casos, haberse realizado sin el discernimiento necesario. Los primeros países en instaurar un modelo de Capitalización Individual fueron, sin lugar a dudas, Chile y México. Por lo demás, estos consideraron esencial la administración privada del modelo previsional a fin de prescindir del Estado. Luego de esto, vendría un cúmulo de reformas

¹²³ IÑIGUEZ DE SALINAS, Elizabeth. Enfoque de Género en el Sistema Previsional de Pensiones en Bolivia. [en línea]
 <http://www.tribunalconstitucional.gov.bo/descargas/articulos/EDGSPDPEB_EIS.pdf> [consulta: 20 de julio de 2009]

previsionales a nivel regional¹²⁴, que dejarían al margen de la capitalización la solidaridad inmersa en el antiguo Sistema de Reparto.

En respuesta a esta y otras realidades, en el año 2004 se establecieron en la región las denominadas Metas del Milenio que, si bien no tiene afán impositivo, han sido deliberadas por los organismos del Sistema de Naciones Unidas, bajo la coordinación de la CEPAL, y sintetizadas en un documento creado al efecto. “Su valor agregado es el análisis comparativo de la situación y perspectivas de desarrollo de los países de la región, destacando los elementos comunes y las diferencias que emergen de sus particularidades históricas”¹²⁵. De este modo, se consideró indispensable la reducción de la indigencia, que para el año 2007 alcanzaba el 12,6%, y que a la fecha ha ido decreciendo. Una meta más ambiciosa, pero en el mismo orden de ideas, ha sido la reducción de la tasa de pobreza, que en 1990 ascendía al 43,3% y que se pretende sea reducida a la mitad para el año 2015¹²⁶.

En el marco de lo anterior, se concluyó que Brasil, Chile, Ecuador (datos de áreas urbanas) y México, han alcanzado la primera Meta del Milenio. Por su parte, Colombia, El Salvador, Nicaragua, Perú y Venezuela, se desplazan en la misma línea, con porcentajes de progreso entre 65% y 90%¹²⁷. Sin perjuicio de ello, es de destacar que los mayores índices de desigualdad no se presentan dentro de las áreas de urbanización y «ruralización», sino que la dispersión de ingresos se da al comparar aisladamente una y otra zona, más que por la brecha de ingreso medio entre ellas¹²⁸.

¹²⁴ Pese a las justificaciones que podamos encontrar, llama la atención que en los países del continente que reformaron sus sistemas de pensiones, junto a una reducción del aparataje público y la extinción del antiguo sistema, haya continuado operando el sistema especial vinculado a las fuerzas armadas o seguridad pública, de financiamiento exclusivamente estatal.

¹²⁵ FERES, Juan Carlos. Las Metas del Milenio en América Latina y el Caribe: Lecciones del Informe Regional. [en línea]
<http://www.eclac.cl/mdg/docs/taller_cepал_bid_pnud/presentaciones/Cepal_1.pdf> [consulta 27 agosto 2009]

¹²⁶ CEPAL. Capítulo I: Pobreza, exclusión social y desigualdad distributiva. En su: Panorama social de América Latina 2008. Santiago, Chile, NU, 2008. 81p.

¹²⁷ CEPAL (2008). Ob. cit. 26p.

¹²⁸ CEPAL (2008). Ob. cit. 62p.

De este modo, tan sólo Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y México han dado señales positivas en torno a la superación de la pobreza, “aunque sólo Chile ha logrado reducirla a la mitad de lo registrado en 1990”¹²⁹.

Aunque el presente análisis no tiene como fin ver el cumplimiento de las Metas del Milenio, sí vemos una íntima relación entre ellas y los objetivos propuestos en este estudio, pues otorgan una visión panorámica del continente, abocada a las políticas sociales de cada país y su grado de cumplimiento, que es relevante al situar el contexto social de los países que se analizaran.

Si bien problemas políticos, crisis económicas y enemistades han sido parte del cotidiano en los países seleccionados, las razones que llevan a escoger a Argentina, Bolivia y Venezuela responden a sus diversos modelos de Seguridad Social, al número variado de población adulta mayor y a las particularidades propias de cada país. Por ello, las diferencias que presenta cada escenario geográfico nos harán apreciar nuestras particularidades en materia previsional. Quizás, nos brindarán la respuesta a algunas áreas que no logramos contener en la actualidad y es de esperar que también nos permita dar alternativas frente a inconvenientes que pudieran suscitarse en esta materia, tras nuestra cordillera.

Los escenarios desde los que nos situamos constituyen, sin duda, un universo inabarcable. A pesar del desafío que pudiera presentarnos, que asumimos con la más clara humildad, han sido premeditadamente escogidos, no en busca de similitudes, sino con el afán de buscar en las diferencias el diálogo necesario en la valoración de experiencias, a fin de fomentar el debate y el enriquecimiento de los distintos modelos previsionales imperantes.

¹²⁹ CEPAL (2008). Ob. cit. 27p.

3.1. Argentina

Sin bien el país trasandino ha experimentados grandes cambios en este último tiempo, principalmente producto de crisis financieras de gran envergadura, su contexto económico social no difiere en gran medida del que presenta Chile desde la década pasada. Se podría sostener que el estancamiento del crecimiento de Argentina y los avances de nuestro país, han equiparado las realidades que ambos presentan, tanto en materia económica como social.

La deuda externa generada por Argentina dejó sus estragos más profundos en la crisis 2000-2001, mostrando un nivel de inflación que desencadenó una de las peores crisis y de la cual aún Argentina se está recuperando. La ley de la paridad cambiaria, aunque logró los propósitos iniciales en sus primeros años, fomentó la deuda externa, contrajo la economía, al desincentivar la competencia y al descender los precios de las materias primas, lo que detonó en un déficit presupuestario, de tal magnitud, que el Estado fue incapaz de revertirlo.

Lo anterior trajo consigo, además de inestabilidades políticas, la urgencia de concretar reformas que permitieran dejar a la población a salvo. El nivel de precariedad económica en que se sumió el país con posterioridad a la crisis, indica que para agosto de 2002, la pobreza afectaba a 18,5 millones de personas, por lo que más de la mitad del país no contaba con ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas e inmediatas¹³⁰.

Aun cuando la cifra ha tendido a reducirse, en el marco de las políticas económicas y sociales implementadas por el país, “La [sic.] pobreza trepó al 31,8 por ciento y la indigencia al 11,7 en el primer semestre de 2009, por lo que más de 17 millones de

¹³⁰ LOZANO, Claudio. Salarios, Pobreza e Indigencia en la Argentina del 2002. Las posibilidades de una política de distribución y los nuevos valores del shock distributivo. Buenos Aires, Argentina, IEF-CTA, 2002. 12p.

argentinos tienen [, actualmente,] sus necesidades básicas insatisfechas”¹³¹, situación que a todas luces enviste una preocupación justificada.

A fin de situar el contexto en el cual se ha implementado y ejecutado el actual Sistema Previsional argentino, es que se dan a conocer datos reales acerca de las particularidades que dicho país contiene.

3.1.1 Análisis estadístico de la realidad económica-social de las adultas mayores en Argentina

Aun cuando hemos sostenido que Argentina se asemeja bastante a la realidad chilena, no es menos cierto que el vasto territorio que posee alberga en el país a 36.260.130 habitantes, superando las mujeres a los hombres por aproximadamente 1.000.000, según los datos extraídos del último Censo Nacional de Población, realizado el año 2001¹³². Para el mismo año, el Censo chileno arrojó una cifra que bordea los 15.000.000 de habitantes.

En vista de lo anterior, no es de extrañar que la población adulta mayor de Argentina ascendiera, para el año 2001, a 3.587.620 personas, cifra dentro de la cual las mujeres superaban numéricamente a los varones en el tramo de edad entre los 60-64. Esta situación es revertida en los años que le continúan, ya que desde los 80 y más años retorna al curso que se aprecia en los diversos países analizados¹³³. Los factores para explicar la incidencia de los hombres en los tramos de edad que van de los 65 a los 79 años, no están al alcance de este estudio, sin perjuicio de ello, estimamos que la

¹³¹ [s.n.] Pobreza trepó al 31,8% e indigencia al 11,7%. [en línea] Perfil en internet, 19 de julio, 2009. <http://www.perfil.com/contenidos/2009/07/19/noticia_0021.html#comentarios> [consulta 27 de agosto de 2009]

¹³² INDEC. CENSO 2001. [en línea] Base de Datos. POBLACIÓN – CARACTERÍSTICAS BÁSICAS <<http://www.indec.gov.ar/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=CPV2001ARG&MAIN=WebServerMain.inl>> [consulta: 29 de agosto de 2009]

¹³³ INDEC. Distribución de los beneficios previsionales nacionales por sexo y tipo de beneficio según grupo de edad. [en línea] Argentina, Grupos Poblacionales. <http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=6337> [consulta: 12 de agosto de 2009]

precariedad económica de las adultas mayores, en orden al acceso a programas de prevención de enfermedades propias de la vejez, pudiera ser una de las causas.

Pese a lo anterior, vemos que la “expectativa de vida al nacer ya alcanza en el país los 73,1 años en promedio, (69,7 años para los hombres y 76,8 para las mujeres)”¹³⁴, con lo que Argentina se posiciona como uno de los países más viejos de la región, pero presentando las mismas inequidades de género que sus vecinos en lo que respecta a la dimensión laboral, pues del total de adultos mayores económicamente activos, 4.871.997, las mujeres constituyen 2.817.806, lo que demuestra que un número considerable de adultas mayores se encuentran insertas en el mundo laboral pasado los 60 años¹³⁵, al igual que en nuestro país.

Al ser prácticamente inseparable, en los tiempos actuales, realizar un análisis de la inserción laboral sin vincularlo con el área educativa, es preciso mencionar que, de un total de 6,2% adultos mayores analfabetos, las mujeres constituyen el 6,5% en contraposición con sus pares varones que suman tan sólo el 5,7%¹³⁶. De este modo, un número significativo de adultas mayores no ha tenido siquiera la posibilidad de acceder a algún empleo calificado durante su vida activa, lo que repercute en la actualidad en que estas se encuentran marginadas de la sociedad globalizada, con un considerable nivel de dependencia dado a la imposibilidad actual de desenvolverse en estas condiciones.

De la misma fuente y no causando extrañeza, dado lo sostenido en el párrafo anterior, se desprende que del total de adultos mayores –recordemos, 3.587.620– existieran 2.651.708 que poseían estudios primarios o secundarios incompletos, una

¹³⁴ [s.n]. La Argentina está cerca de ser el país más “viejo” de América Latina. [en línea] La Nación Paraguay en internet. 3 agosto 2009. <http://www.lanacion.com.py/noticias_um-260163.htm Pág /12 Mundo> [consulta: 22 de julio de 2009]

¹³⁵ INDEC. CENSO 2001. [en línea] Argentina. Cuadro 9.2. Población de 14 años o más, población ocupada y población no económicamente activa según sexo y grupos de edad. Año 2001, total del país. <http://www.indec.gov.ar/censo2001s2/ampliada_index.asp?mode=01> [consulta: 10 de agosto de 2009]

¹³⁶ INDEC. CENSO 2001. [en línea] Argentina. Población de 65 años y más total e indicadores de condiciones de vida de los adultos mayores según sexo, por provincia. Total del país. <http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=6337> [consulta: 12 de agosto de 2009]

cifra que a todas luces no se condice con la realidad de un país que no hasta hace algunos años era el referente obligado de América Latina a la hora de hablar de un panorama auspicioso de país.

Aunque lo anterior no ha podido ser analizado desde la óptica de género, dado la falta de datos estadísticos de que disponemos, es curioso que sean las adultas mayores las que presentan un índice superior de estudios secundarios completos y más, comprendiendo un 15,7% en contraposición a un 14,3% de los hombres. Así, la brecha de género en este último caso alcanza un 1,1¹³⁷.

Las áreas en las cuales se concentran las preferencias educacionales de las mujeres, según los datos estadísticos recopilados, al igual que en nuestro país, no son heterogéneas.

“Las mujeres mayoritariamente se concentran en estudios comerciales y de bachillerato; en las modalidades como la agropecuaria o técnica la presencia femenina, salvo algunas excepciones, es muy baja [...] Al analizar la distribución de quienes concluyeron los estudios universitarios por tramos de edad quedan en evidencia dos aspectos: a) la mejora en el ingreso de las mujeres en el ámbito universitario, la tasa de feminidad aumenta a medida que disminuye el tramo etéreo; b) la segmentación por carreras y orientaciones aún persiste, pero se evidencia una tendencia a cambios en la selección de las carreras, no obstante aún existe un fuerte sesgo de género”¹³⁸.

Aun cuando las afirmaciones anteriores reflejan un universo educacional acotado, pese a que supera ampliamente a países como Bolivia, Perú, Paraguay y Venezuela, la situación imperante en la época que las ahora mayores de 60 años se encontraban *ad-portas* del sistema educacional universitario distaba bastante de la actual. De este modo, la carencia de estudios superiores que presentan las mujeres sobre 60 años en la actualidad, viene a ser una de las condicionantes principales del grado elevado de adultas mayores en condiciones de precariedad económica, pese a esto, de las

¹³⁷ INDEC. CENSO 2001. [en línea] Tasa de desocupación por sexo y brecha de género según máximo nivel de educación Alcanzado. <http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=3943> [consulta: 12 de agosto de 2009]

¹³⁸ GIACOMETTI, Claudia. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Argentina. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago, Chile, CEPAL (SERIE Mujer y desarrollo N° 72), agosto del 2005. 43p.

1.481.000 mujeres sobre 65 años, existían para el año 2006 896.000 adultas mayores que no era considerada pobre y tan sólo el 30.000¹³⁹ de las mismas era declarada indigente.

Sin perjuicio de lo anterior, de 2.884.342 jubilados o pensionados en el país, las mujeres correspondían a 1.692.808 en contraposición a un 1.191.534 de los hombres mayores de 60 años¹⁴⁰. Ello se puede relacionar con el mayor número de mujeres que jubilan efectivamente a los 60 años y no a los 65 como en el caso de los hombres, y a la extensa población femenina que forma parte del rango de los adultos mayores, principalmente por su notoria longevidad.

Dentro de la dimensión laboral, es preciso destacar que a la fecha de elaboración de este estudio el salario mínimo argentino se sitúa en \$1.500¹⁴¹ pesos argentinos, equivalentes a US\$386 dólares. La suma dice relación con lo elevado de la canasta básica alimentaria que deben adquirir para satisfacer sus necesidades inmediatas, la cual asciende para diciembre de 2009 a \$548¹⁴² pesos argentinos.

Es de agregar que, al igual que ocurre en Chile, sin distinguir edades, la jefatura femenina sólo se elevaba a medida que disminuían los ingresos en el hogar, aunque sin presentar un movimiento constante desde 1991 hasta el año 2001¹⁴³.

¹³⁹ INDEC. Encuesta permanente de hogares. [en línea] Condiciones de Vida. Pobreza. Población según condición de pobreza, sexo y grupos de edad. Segundo semestre 2003 al segundo semestre 2006. < http://www.indec.mecon.gov.ar/principal.asp?id_tema=76 > [consulta: 12 de agosto de 2009]

¹⁴⁰ INDEC. CENSO 2001. [en línea] Cuadro 9.8. Población de 14 años o más por percepción de jubilación o pensión según sexo y grupos de edad. Año 2001. Total País. [en línea] <http://www.indec.gov.ar/censo2001s2/ampliada_index.asp?mode=01> [consulta: 11 de agosto de 2009]

¹⁴¹ Salario mínimo, vital y móvil [en línea] <<http://www.elsalario.com.ar/main/entendetusalario/salariominimo/salario-minimo-vital-y-movil>> [consulta: 20 de marzo de 2009]

¹⁴² FIEL. Canasta Básica Alimentaria (CBA) y Canasta Básica Total (CBT) Diciembre de 2009. [en línea] <<http://www.apertura.com/adjuntos/29/documentos/000/303/0000303748.pdf>> [consulta: 20 de marzo de 2010]

¹⁴³ INDEC. Población: Grupos Poblacionales. [en línea] Distribución de los hogares con jefa mujer y presencia femenina en la jefatura del hogar, según quintil de ingresos per cápita

3.1.2 Actual Sistema Previsional Argentino

A nivel constitucional el artículo 14° bis inciso 3° de la Carta Fundamental de la República Argentina plantea que:

“El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter obligatorio de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de la familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”¹⁴⁴.

Para ahondar en su estudio, debemos señalar que el Sistema Previsional argentino ha sido protagonista de variadas reformas, por lo que la introducción del Sistema de Capitalización Individual no fue más que uno de los matices previsionales de la década pasada.

Si bien el primitivo modelo previsional argentino se presentó como innovador al establecer inicialmente un Sistema de Reparto Inter-generacional, auspició beneficios que en la práctica requirieron de un fuerte presupuesto estatal, con el que Argentina no contaba.

De este modo, los factores que determinaban la dificultad en la obtención de beneficios previsionales y los problemas actuariales que le sucedían, eran acompañados por condiciones sociales desfavorables, crecientes problemas económicos y crisis políticas álgidas, que además de restringir posibilidades de superación, venían inmersas en distintas realidades, que ampliaban y demandaban focalizar las respuestas.

familiar, para el total de aglomerados urbanos relevados por la EPH. Años 1991, 1997 y 2001 <http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=3943> [consulta: 12 de agosto de 2009]

¹⁴⁴ Constitución de la Nación Argentina. Santa Fe, Paraná. Buenos Aires, Argentina, El Tribuno, 1994 (Santiago, Chile, Edit. Antártica). 2p.

Aunque los problemas estructurales del Sistema de Reparto eran generalizados, el grupo compuesto por las mujeres mayores resultó ser uno de los más perjudicados dentro del complejo escenario que se vivía para aquellos años. No sólo estaban siendo testigos de la incapacidad social de insertarlas, ya en edades avanzadas, a un mercado laboral cada vez más competitivo, sino que se topaban, además, con una concepción social que le exigía a la mujer una dualidad a la que no estaba acostumbrada. Esto es, desempeño óptimo en la esfera privada, representada por el hogar, y en la esfera pública, vinculada con lo laboral.

Es así como, luego de enfrentar problemas tales como el envejecimiento de la población y la existencia cada vez menos propicia de un sector laboral informal, aun cuando hacia principios de los 90' se mantenía un nivel de cobertura adecuado, los beneficios que otorgaba el sistema no satisfacían al usuario, lo que sumado a problemas de financiamiento¹⁴⁵, determinaron la instauración de un nuevo modelo previsional inserto bajo el amparo de la Ley N° 24.241, promulgada parcialmente el 13 de octubre de 1993, bajo la denominación de «Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones» (SIJP), compuesto por un régimen de reparto y un Régimen de Capitalización Individual.

Resulta curioso este tipo de modalidad de implementación, donde la administración de los fondos corre por cuerdas separadas en lo que respecta a la esfera estatal y a la privada, aun cuando el Estado actúa en esta última como regulador de la función.

La política de admisión al sistema (artículo 1°) permitía al afiliado, en una primera etapa, optar por cotizar en el Régimen Público de Reparto (RPR), o en el Régimen de Capitalización Individual (RCI). Pero en caso de no existir pronunciamiento se le asignaba automáticamente a alguna de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) habilitadas¹⁴⁶. Sin embargo, si el cotizante no se afiliaba al

¹⁴⁵ ROFMAN, Rafael. El Sistema Previsional Argentino: de la crisis a las soluciones. [en línea] <<http://biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/5737-13/994.pdf>>[consulta: 10 de marzo 2009]

¹⁴⁶ Ley N° 24.241. ARGENTINA. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Boletín Oficial. Buenos Aires, Argentina, 18 de Octubre de 1993.

Régimen Público de Reparto en una primera instancia, el traspaso desde el Sistema de Capitalización podía realizarlo sólo durante los primeros dos años de afiliación, quedando imposibilitado en el tercer año, lo que no se presentaba si el cotizante deseaba cambiar del RCI al RPR.

Al igual que en nuestro país, a objeto de regular el área previsional, se creó la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (SAFJP), cuya misión consistía en supervisar la ejecución e implementación de la Ley N° 24.241, sancionando y previniendo eventuales incumplimientos de las AFJP.

Por su parte, el régimen de carácter estatal tiene como pilares la Prestación Básica Universal que, como su nombre lo indica, puede ser percibida por cualquiera de los cotizantes, una vez que estos cumplan las condiciones de edad y años de contribuciones señaladas en la ley; la Prestación Compensatoria, siendo un equivalente al Bono de Reconocimiento otorgado por nuestro país; la Prestación Adicional por Permanencia, otorgada a los afiliados que continúen en el Sistema Público; el Retiro por Invalidez, devengado cuando se presente una incapacidad total; y la Pensión por fallecimiento, otorgada a la viuda(o) y/o conviviente del afiliado(a) o beneficiario(a) fallecido(a) y a los hijos(as) solteros(as) o hijas viudas, siempre que no gozaren de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, salvo que optaren por esta pensión, hasta los dieciocho años de edad.

Además del aporte propio de los cotizantes, el empleador también debe realizar una contribución, que es aumentada por:

“la [sic.] recaudación del impuesto sobre los bienes personales no incorporados al proceso económico y otros tributos de afectación específica al Régimen Nacional de Previsión Social, los recursos provenientes de ‘Rentas Generales’ de la Nación; intereses, multas y recargos; rentas provenientes de inversiones; los aportes de los afiliados que opten por el régimen de reparto y otros recursos que correspondan”¹⁴⁷.

¹⁴⁷ MARTÍNEZ F., Matías. Análisis de los Sistemas de Seguridad Social argentino y venezolano. [en línea] Caracas, Venezuela. Mayo de 2005.
<<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/eco/siseguri.htm>> [20 de julio de 2009]

El Régimen de Capitalización otorgaba dentro de sus prestaciones una jubilación, en términos similares que la vigente en nuestro país, retiros por invalidez y una pensión por fallecimiento. Estos últimos beneficios se obtenían a través de un seguro colectivo contratado al efecto por la respectiva AFJP.

La jubilación se percibía bajo tres modalidades distintas, semejantes a lo que se presenta en Chile. Estas son:

- Renta Vitalicia Previsional, donde se contrataba con una compañía de seguros para que fuera ésta la encargada del pago de la prestación correspondiente.
- Retiro Programado, que requería el acuerdo entre el afiliado y la administradora de su pensión mensual y que se concedía en base al monto acumulado en la cuenta y al valor actuarial necesario para financiar las correspondientes prestaciones.
- Retiro Fraccionario. Retiro supletorio en el caso de no lograr cumplir los requisitos de las modalidades anteriores dado al escaso monto acumulado en la Cuenta Individual. De este modo, la suma contenida en la cuenta debía ser inferior al 50% del equivalente a la máxima prestación básica universal, lo cual también podía acontecer una vez que se agotaren las reservas por medio de las modalidades de retiro enunciadas precedentemente.

Es importante destacar que dado el estado de necesidad que envuelve este tipo de retiro, se estableció por ley que los retiros fraccionados no estarían sujetos a comisiones por parte de las administradoras.

El aporte al Sistema de Capitalización era netamente de los empleados, salvo expresas excepciones en las cuales el Estado intervenía.

De este modo, en base a la rentabilidad mínima garantizada, situación que se repite en nuestro país, se establecía una banda de control vinculada a la rentabilidad promedio del sistema. En caso de que la rentabilidad superase la banda, se debía canalizar el excedente hacia la constitución de un fondo de fluctuación. “Cuando la

rentabilidad de un fondo está por debajo del piso de la banda, la AFJP debe completar la diferencia con el fondo de fluctuación y, de no alcanzar, con el encaje obligatorio. En este último caso deberá reconstituir el encaje dentro de los 15 días posteriores a su afectación”¹⁴⁸.

Como es de esperar, dentro el Sistema Previsional argentino también existían Pensiones no Contributivas, siendo aquellas prestaciones otorgadas a las personas que nunca habían realizado aportes, o lo habían hecho en forma insuficiente para acceder a un beneficio previsional, no contando con recursos mínimos de subsistencia. Hasta la entrada en vigencia del Decreto N° 292 de 1995, denominado «Reducción de las Contribuciones Patronales», eran otorgadas por ANSES¹⁴⁹. Por dicha disposición, se transfieren a la Secretaría de Desarrollo Social, dependiente del Poder Ejecutivo, la tramitación, el otorgamiento, la liquidación y el pago de las citadas prestaciones, a partir del mes de enero de 1996.

La rigidez inicial del sistema y el incumplimiento de las expectativas planteadas fue superada con la entrada en vigencia de la Ley N° 26.222, que involucró el traspaso automático al Sistema de Reparto de un millón de afiliados que no contaban siquiera con \$20.000 pesos argentinos (US\$5.181, aproximadamente) en su cuentas de capitalización, el equivalente al 40% de los aportes inicialmente presupuestados, al sistema de reparto. “Asimismo, por Resolución de la Secretaría de Seguridad Social N° 135/07, se restableció la vigencia de los denominados ‘régimenes especiales’, por lo que unos 170 mil afiliados al régimen de capitalización (docentes, científicos, diplomáticos, jueces, etc. con más de 90% aportantes) vuelven a contribuir al régimen público”¹⁵⁰.

¹⁴⁸ MARTÍNEZ F., Matías. *Ibíd.* 30p.

¹⁴⁹ La Administración Nacional de la Seguridad (ANSES) se crea por decreto en 1991, siendo un organismo descentralizado, pero dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Dentro de sus funciones está la de administrar los fondos correspondientes a los regímenes nacionales de jubilaciones y pensiones, en relación de dependencia y autónomos.

¹⁵⁰ CETRÁNGOLO, Oscar y GRUSHKA, Carlos. *Perspectivas previsionales en Argentina y su financiamiento tras la expansión de la cobertura.* Santiago, Chile, NU (Serie 205, financiamiento del desarrollo. Sección de Estudios del Desarrollo), noviembre de 2008. pp. 20-21.

A la implementación de esta y otras normativas, se suman la entrada en vigencia de la Ley N° 25.944, sobre jubilación anticipada, el Decreto N° 1454 de 2005, de Moratoria Previsional y el Decreto N° 22 de 2007, conocido como «Aportes Personales». A los afiliados al Régimen de Capitalización se les restablecen los aportes al SIJP del 7% al 11% de los ingresos a partir de enero 2008 y el Decreto N° 897 de 2007, crea un Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Régimen Previsional Público de Reparto (FGS), con recursos propios de la ANSES.

Si bien resultan destacables muchas de las diversas modalidades implementadas con la reforma, como la Prestación Básica Universal, junto al pago de un aporte que permitiría incrementar este beneficio, la realidad económica de Argentina no acompañó a las nobles iniciativas planteadas en un comienzo.

Contrario a lo que se pensaba, el déficit fiscal tendió a aumentar, agudizando el sistema financiero, que no fue capaz de dar abasto con la transición que involucraba la puesta en marcha de un Régimen de Capitalización y que se avalúa en:

“unos [sic.] \$3500 millones anuales. Además, las reducciones de contribuciones patronales (considerando exclusivamente las contribuciones al sistema previsional) generaron una caída de unos \$4.000 millones anuales. Por otro lado, las mayores restricciones impuestas para acceder a beneficios y la creciente informalidad de la fuerza de trabajo implicaron una importante caída en la cobertura (entre 1994 y 2000 el porcentaje de la población urbana mayor de 65 años con beneficios bajó del 77% al 68%). Por último, el régimen de capitalización tuvo serios problemas de funcionamiento, al concentrar sus inversiones en papeles públicos y fallar los mecanismos competitivos, resultando en costos superiores a lo deseable”¹⁵¹.

Es de recordar que para una sustitución de raíz se requiere una aprobación generalizada de parte de la ciudadanía, lo que sólo en Chile ha sido posible, no por la aprobación de la población, sino por las circunstancias políticas que acompañaron la implementación del Sistema de Capitalización en nuestras fronteras.

¹⁵¹ ROFMAN, Rafael. *Ibíd.*

De este modo, con posterioridad a la implementación del modelo en 1993 se dio un proceso gradual de unificación y homologación de las condiciones de adquisición de derechos para acceder a los regímenes y programas independientes. A esto se sumó el creciente número de personas que tuvieron que acudir a programas de pensiones no contributivas asistenciales en atención a su estado de necesidad, lo que reforzaba la operatividad insoslayable de este tipo de pensiones, como ha sido la tónica en todos los países analizados.

El Boletín Estadístico de la Seguridad Social elaborado por Argentina el último trimestre de 2008, permitía ver, en términos globales, que luego de los 50 años las mujeres eran las principales beneficiadas por las prestaciones otorgadas por el sistema. A pesar de esto, resulta curioso que los aportes en el Régimen de Capitalización efectuado por los varones sean considerablemente mayores que los realizados por las mujeres, superándolas en todos los tramos y, en ocasiones, doblando sus aportes¹⁵². Es claro que estos beneficios no están insertos en un clima auspicioso que haya permitido a la mujer generar ingresos propios, sino sólo recibir ingresos directamente de las arcas estatales, que probablemente le permiten sobrevivir con una módica dignidad.

Dado el escenario descrito, el 9 de diciembre de 2008 entra en vigencia la Ley N° 26.425, denominada Ley de Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), normativa que reconocía el fracaso del Sistema de Capitalización Individual, al suprimirlo en su artículo 1°, unificando el “Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público que se denominará Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), financiado a través de un sistema solidario de reparto [...] en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional”¹⁵³.

¹⁵² BOLETÍN Estadístico de la Seguridad Social por Ezequiel Caviglia “et al”. Argentina, Secretaría de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Tercer y Cuarto trimestre 2008. 41p.

¹⁵³ Ley N° 26.425. ARGENTINA. Sistema Integrado Previsional Argentino. Régimen Previsional Público. Unificación. Boletín Oficial. Buenos Aires, Argentina, diciembre 9 de 2008.

De este modo, la Capitalización Individual es absorbida y sustituida por el Sistema Solidario de Reparto, con lo que todos los afiliados a ella –y sus recursos– pasan automáticamente al Sistema Público, que administrará los montos sin percibir comisión alguna de los usuarios del Sistema (artículo 9º).

De acuerdo con lo señalado en el artículo 32 de la ley y sus modificaciones, las prestaciones son sujetas a reajuste o Movilidad Jubilatoria, como se desprende de la Ley Nº 26.417, por lo que las pensiones o jubilaciones que se otorgan en:

- El Régimen previsional público establecido por la Ley Nº 24.241;
- El Retiro Programado, Retiro Fraccionario, Renta Vitalicia (sólo el componente público), modalidades que fueron traspasadas al SIPA;
- Los retiros por invalidez y pensiones otorgadas hasta noviembre de 2008;
- Las jubilaciones y pensiones a cargo de ANSES provenientes de los regímenes provinciales y municipales transferidos al Estado Nacional;
- Las jubilaciones y pensiones otorgadas por el anterior régimen general o por los regímenes especiales derogados por la Ley Nº 23.966 y que luego no fueron restablecidos;
- y los beneficios que obtuvieron sentencia judicial con movilidad específica;

Son calculadas en base al promedio entre “las variaciones producidas en los recursos tributarios del SIPA (comparando semestres idénticos de años consecutivos) y el índice general de salarios determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos o la variación del RIPTTE –índice basado en la Remuneración Imponible promedio de los trabajadores estables- publicado por la Secretaría de Seguridad Social. De ambas se aplica la más favorable, durante el lapso enero-junio para el ajuste de septiembre del mismo año, y julio-diciembre para el ajuste a aplicar en marzo del año siguiente.

Al incluir ambos componentes se asegura que los haberes jubilatorios seguirán la evolución de los salarios, a la vez que acompañarán el aumento de los ingresos al Sistema Previsional¹⁵⁴.

¹⁵⁴ ANSES. Jubilados y Pensionados. [en línea]
<<http://www.anses.gob.ar/jubilados/mj/default.php>> [consulta: 17 de marzo de 2010]

Hay que destacar que Argentina puso en marcha una Asignación Universal por hijo (Decreto N° 1602/09), no destinado a las adultas mayores en específico, como ocurre en Chile, sino una suerte de subsidio por hijo en el caso de se cumplan con requisitos socioeconómicos y se acrediten los controles médicos y la asistencia de los menores a establecimientos educacionales cuando corresponda. Es otorgado en orden de preferencia los padres, tutores, curadores, guardadores y parientes por consanguineidad hasta el tercer grado.

Si bien no hay que pormenorizar que Argentina ha realizado avances significativos en materia de igualdad de género, no es menos cierto que se deben abocar los esfuerzos en hacerlos extensivos a todas las mujeres. Esto se torna cada vez más dificultoso dada la fragmentación social y previsional que presentan los diversos modelos puestos en marcha en Argentina, a lo que se suma la creciente autonomía con que se presentan los adultos mayores en el escenario político y social. Lo que ha obligado al Estado a satisfacer las falencias de un Sistema Previsional que no logró cumplir las expectativas de sus creadores ni de sus usuarios.

Así, para el año 2007 “el 77% de los mayores de 65 años recibía algún ingreso por jubilación o pensión, 75% entre mujeres y 79% entre hombres. Las diferencias [...resultaban] más significativas según edad, pasando del 59% entre los 65 y 70 años al 90% para los mayores de 80”¹⁵⁵.

De este modo, con los recientes cambios del modelo previsional se espera que la cobertura aumente sin ir en desmedro de las arcas fiscales, “reestableciendo a la Argentina entre los países con mayor cobertura previsional en la región”¹⁵⁶.

¹⁵⁵ CETRÁNGOLO, Oscar y GRUSHKA, Carlos. Ob. cit. 22p.

¹⁵⁶ CETRÁNGOLO, Oscar y GRUSHKA, Carlos. Ob. cit. 24p.

Así, aun cuando se aprecian avances significativos en las últimas décadas, en la medida que se hagan análisis constantes en torno a ver la efectividad de las políticas implementadas, podremos apreciar si el camino trazado va de la mano con los objetivos propuestos, a fin de focalizar y mejorar las políticas públicas. Para ello resulta de relevancia optimizar la información estadística con que se cuenta, que hasta la fecha es bastante vaga y que invisibiliza la heterogeneidad de un país tan extendido y diverso, territorial y culturalmente. Sólo con esto podremos contemplar a fondo los cambios suscitados, identificando los obstáculos jurídicos, económicos y culturales que enfrentan las mujeres, y frente a lo cual resulta necesario intervenir.

3.2. Bolivia

Se suele sostener que Bolivia es uno de los países con mayores desigualdades en la región, pese a contar con riquísimas materias primas, representadas en gran parte por el petróleo y el gas natural, cuya exportación no se ve reflejada a nivel macroeconómico.

Pese a lo anterior, posee un relieve característico que dificulta las conexiones terrestres. Sin más, de una extensión total de 1.098.581 Km², hay zonas donde la altura promedio es de 3.750 metros sobre el nivel del mar, abarcando un área aproximada de 100.000 km², posibilitando que las zonas rurales permanezcan prácticamente aisladas de las urbes por la dificultad del acceso terrestre a los conglomerados urbanos, que es donde se brindan los servicios básicos de mediana calidad. Es por esta razón que un porcentaje significativo de la población queda al margen de la educación formal, servicios de salud y demás prestaciones institucionales¹⁵⁷.

El relieve también determina las actividades primarias del país, por lo que una extensión considerable es dedicada al monocultivo de la hoja de coca, siendo los productores agrícolas los que representan los principales focos laborales en las zonas

¹⁵⁷ INE (Bolivia). Estadísticas e Indicadores Sociodemográficos del Estado plurinacional de Bolivia. Bolivia, INE, 6 de agosto de 2009. 73p.

suburbanas y campesinas, concentrando el poder en la toma de decisiones, e invisibilizando al pequeño agricultor, al campesino y al indígena.

Lo anterior resulta relevante, pues un alto porcentaje de la población boliviana es de origen indígena directo, con preponderancia del pueblo aimara que, pese a todo, pareciera ser el único conglomerado humano “que vive voluntariamente en esos altos desiertos salvajes y místicos”¹⁵⁸, con costumbres seculares, habitaciones miserables y una estructura netamente patriarcal. Los quichuas representan también una masa considerable de población, pero que sin lugar a dudas se muestran más occidentalizados, con un afán trabajólico y colaborativo que los hace insertarse en la sociedad postmoderna boliviana, pero en condiciones de notoria desventaja.

A todo lo anterior se suman las constantes disputas entre los diversos y distantes asentamientos. El caso más evidente está representado por las recientes secciones separatistas que han surgido en territorios del país trasandino, lo que ha derivado en convocatorias a referéndums autonómicos que, pese a las intenciones, buenas o malas de algunos, no han satisfecho las ansias separatistas, principalmente del empresariado cruceño.

Esto es sólo la antesala de una deficiente planificación de país, vinculada a una seguidillas de gobiernos dictatoriales que en total han realizado 200 golpes de Estado a lo largo de la historia republicana de Bolivia, sin perjuicio de que algunos afirman que tan sólo 37 gobiernos han sido de facto, de los cuales 23 han traspasado posteriormente el poder a un régimen democrático¹⁵⁹.

¹⁵⁸ BLANCPAIN, Marc. América Latina, hoy. (1° ed. en castellano). Buenos Aires, Argentina, Ed. Francisco de Aguirre, 1972. 192p.

¹⁵⁹ MESA, Carlos. Presidentes de Bolivia, entre urnas y fusiles (el poder ejecutivo, los ministros de estado) 2ª ed. La Paz, Bolivia, Editorial Gisbert, 1990. [s. núm.]

3.2.1 Estadísticas elocuentes: desigualdad económica y población indígena

Bolivia presenta una realidad particular, propia de países con un bajo nivel de desarrollo, lo que viene a confirmarse al analizar los datos estadísticos elaborados por el INE Boliviano, cuya fecha de publicación es el 6 de agosto de 2009.

Considerando la extensión geográfica del país en comento, no es de extrañar que la población total sea tan sólo de 10.227.299 habitantes donde, siguiendo la tendencia de los demás países, se aprecia una ligera superioridad del espectro femenino, representado un 50,12% de la población total¹⁶⁰.

Pese a la exigua población que presenta Bolivia, su Tasa Global de Fecundidad bordea los 3,37 hijos por mujer. Es de recordar que en Chile el promedio es 1,97 hijos. Esto se explica no sólo por una deficiente política de planificación familiar, sino por la alta presencia de población indígena, no inserta de lleno en políticas públicas como las de control de la natalidad. También puede explicarse por una escasa cobertura de asistencia médica a nivel primario, lo que estaría vinculado a que si bien en el resto de los países analizados la Esperanza de Vida al Nacer supera los 70 años en el caso de las mujeres, acá es de 63,91 años para los hombres y 68,21 años para las mujeres¹⁶¹. Esto dejaría en evidencia la falta de medicina preventiva en un vasto sector.

Relacionado con lo anterior, se aprecia que cerca de la mitad de la población nacional tiene menos de 22 años, lo que explica el hecho de que la edad promedio de inserción al mundo laboral bordee los 10 años y da cuenta del escaso grado de alfabetismo que presenta el país, el cual llega “a nivel nacional [al] de 90,74% (96,04% en hombres y 85,99% en mujeres). La diferencia de esta tasa entre hombres y mujeres llegaba a 10,05%”¹⁶².

¹⁶⁰ INE (Bolivia). Ob. cit. 1p.

¹⁶¹ INE (Bolivia). Ob. cit. pp. 1-2.

¹⁶² INE (Bolivia). Ob. cit. 2p.

En el ámbito de instrucción formal, el promedio de años de estudios es de 8,61, dentro de lo cual las mujeres alcanzaban “el 9,55 en área urbana y 4,06 en área rural”¹⁶³.

En términos macroeconómicos, podemos mencionar que la “incidencia de la pobreza llegaba a 60,10% para el año 2007”¹⁶⁴, lo que en términos poblacionales involucra que en el país había, para el año en comento, “5,92 millones de personas cuyo nivel de ingreso per cápita era inferior al valor de una canasta de alimentos y otras necesidades básicas”¹⁶⁵.

Lo anterior no sólo se explica por una mala distribución de la riqueza, sino que hay trabas estructurales que imposibilitan la movilidad social. Una de las principales se presenta con la inexistencia de una cultura del empleo, por lo que las personas no generan una capital diario con que satisfacer sus necesidades:

“Para el año 2007, a nivel nacional, la mayor parte de la población ocupada de 10 años o más de edad trabajaba por cuenta propia, [lo que representa un] 33,36% [El número de empleados, esto es, personas con sueldo fijo mensual...] constituían 22,76% de la población ocupada total. Los obreros formaban 11,19% de la población ocupada total. En el mismo período, los trabajadores o aprendices sin remuneración constituían 23,69% de la población ocupada. La categoría patrón, socio o empleador formaba 5,41%; en menor cuantía, 3,36% eran empleados(as) del hogar y 0,23% cooperativistas de la producción”¹⁶⁶.

Aunque la diferencia salarial por género es una incómoda realidad en Latinoamérica, Bolivia no ha escatimado esfuerzos en aplacarla. En vista de esto, “la reducción calculada [de brecha salarial] por diferencia es de 17 puntos y la reducción porcentual de 58%”¹⁶⁷. Sin perjuicio de que no han sido desarrolladas políticas específicas en esta materia, el aumento del nivel de instrucción de las mujeres, “con 4 a 9 años de instrucción, [ha traído consigo una inserción en labores más calificadas,

¹⁶³ INE (Bolivia). Ob. cit. 3p.

¹⁶⁴ INE (Bolivia). Ob. cit. 13p.

¹⁶⁵ Íd.

¹⁶⁶ INE (Bolivia). Ob. cit. 9p.

¹⁶⁷ BRAVO, Rosa y ZAPATA, Daniela. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Bolivia. Santiago, CEPAL (Unidad Mujer y Desarrollo 71), agosto del 2005. 46p.

que consecuencialmente ofrecen mayores remuneraciones...] y permiten mayor igualdad salarial”¹⁶⁸.

Al igual que en nuestro país, la administración pública otorga ingresos a los bolsillos femeninos considerablemente más altos que el sector privado, donde los ingresos promedios mensuales más bajos se sitúan en actividades como “la agricultura, pecuaria, agropecuaria y pesca (97,24 bolivianos)”¹⁶⁹.

En este aspecto, es relevante destacar que por Decreto Supremo N° 0016-2009, firmado el 19 de febrero de 2009, se estableció el sueldo mínimo en 647 bolivianos, incrementando el anterior sueldo mínimo en un 12% en relación al establecido en el año 2008. Es curioso que dicha disposición se haya dictado con carácter retroactivo, dada la excepcionalidad de este tipo de disposiciones, pues la normativa se tuvo vigente desde el 1 de enero de 2009, por lo tanto, con un mes de anterioridad a su promulgación.

Efectuando los cálculos pertinentes, el sueldo mínimo boliviano equivaldría a \$49.870,61 pesos chilenos, lo que no permitiría satisfacer ni siquiera el precio de una canasta básica, que a este año asciende a \$1.288 bolivianos.

Sin perjuicio de ello, para el año 2010 el gobierno fijó un aumento de 5%, por lo que el salario mínimo será de Bs 679¹⁷⁰.

3.2.2 Sistema Previsional Boliviano, conjugación de realidad país y necesidades de los habitantes

Podemos situar la entrada en vigencia en Bolivia de un modelo legislativo de Seguridad Social el 14 de diciembre de 1956, año de promulgación del Código de

¹⁶⁸ BRAVO, Rosa y ZAPATA, Daniela. Ob. cit. 47p.

¹⁶⁹ INE (Bolivia). Ob. cit. 11p.

¹⁷⁰ Observatorio Boliviano de Empleo y Seguridad Social (OBESS). [en línea] <<http://www.cedla.org/obess/content/2119>> [consulta: 17 de marzo de 2010]

Seguridad Social, que estableció en su artículo 5° la vigencia de 3 regímenes ejecutores; la Caja de Seguridad Social de Ferroviarios, Ramas Anexas y Transportes Aéreos de Bolivia, la Caja de Seguro Social Militar y Caja Nacional de Seguridad Social¹⁷¹.

Debido a los problemas estructurales del sistema analizado, los déficit fiscales, la corrupción intrincada en el país y la elusión de las cotizaciones, se optó el 29 de noviembre de 1996, por promulgar la Ley N° 1.732 de pensiones, que en su artículo 1° establece como objetivo:

“asegurar [sic.] la continuidad de los medios de subsistencia del capital humano, mediante el seguro social obligatorio de largo plazo en cumplimiento del artículo 158 de la Constitución Política del Estado y disponer el destino y administración de los recursos que benefician a los ciudadanos bolivianos de conformidad a la ley 1544 de 21 de marzo de 1994 (Ley de Capitalización)”¹⁷².

La reforma, al igual que en el caso chileno, instituyó un sistema de Capitalización Individual de Contribución Definida (SCICD)¹⁷³, reemplazando al anterior sistema de Reparto de Beneficio Definido (SRBD)¹⁷⁴.

¹⁷¹ Ley de 14 de Diciembre de 1956. BOLIVIA. Código de Seguridad Social. La Paz, República de Bolivia (Cochabamba, Bolivia, Editorial Serrano Ltda, 1980). pp. 11-118.

¹⁷² La ley enunciada dice relación con la regulación de las sociedades de economía mixta bolivianas, estas están definidas en el artículo 97 de la Ley N° 489 de 1998 y en el artículo 461 del Código de Comercio. Se trata de organismos donde confluyen aportes provenientes del Estado o de alguna de sus entidades, junto con los aportes de los particulares.

Estas empresas necesitan de dos actos para su creación: el primero la autorización, por medio de Ley, Ordenanza Departamental o Acuerdo Municipal, dependiendo del orden del que se trate, y en segundo lugar, se requiere la celebración de un contrato de sociedad, el cual debe cumplir con todos los requisitos previstos en el ordenamiento mercantil, pero que, al mismo tiempo, deberá sujetarse al contenido del acto de autorización.

La Sociedad de Economía Mixta del Orden Nacional por Adriana Cárdenas “et al”. Tesis (Título de Abogado). Bogotá D.C, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, 2004. *passim*.

¹⁷³ BONADONA C., Alberto. Género y sistemas de pensiones en Bolivia. Santiago, CEPAL (Serie Mujer y Desarrollo N° 44), 2003. 11p.

¹⁷⁴ De este modo, se afirma que “en el diseño del nuevo sistema se tomaron en cuenta las debilidades y fortalezas de experiencias similares en Perú, Colombia, Chile, Argentina y otras”. BONADONA C., Alberto. Ob. cit. 11p.

Para su implementación se realizó una licitación pública internacional, la cual fue concedida a dos empresas bajo el criterio del cobro de la menor tasa de comisiones en la administración de la cartera, con todas las consecuencias que apareja la reducción de la oferta bajo un modelo de Libre Mercado. Ello, además de ser paradójico, muestra fuertes contradicciones desde su instauración. Por estas razones, sólo es posible sostener que frente a la precaria economía boliviana, era preciso contar con un bajo cobro de comisiones por la administración de los fondos para lograr implementar, con mediano éxito, una reforma de tal envergadura.

El sistema se puso en funcionamiento con la aprobación del Reglamento D.S. N° 24.469 de 17 de enero de 1997, el cual vino precedido de la instauración de continuas disposiciones legales en torno a reparar los baches del modelo de capitalización, concibiéndolo socialmente acorde a la realidad boliviana, especialmente en lo que respecta al género. De este modo, “Se [sic] registran 38 normas que modifican la Ley de Pensiones o que tienen alguna conexitud con ella en la Compilación de las Normas del Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo publicado por la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros”¹⁷⁵. Es de recordar que los países donde ha sido implementado el Régimen de Capitalización Individual debieron, a lo largo de su ejecución, adaptar la normativa a la arena social, registrándose en algunos casos hasta 100 modificaciones.

Como se dio en un gran número de países, teniendo en cuenta la lógica de desigualdad de género que está inserta en el Sistema de Capitalización Privado, las mujeres fueron las grandes perjudicadas con las reformas, puesto que no se consideraron como un grupo socialmente vulnerable, olvidando dimensionar los perjuicios que podría ocasionar la normativa.

¹⁷⁵ IÑIGUEZ DE SALINAS, Elizabeth. Enfoque de Género en el Sistema Previsional de Pensiones en Bolivia. [en línea]
<http://www.tribunalconstitucional.gov.bo/descargas/articulos/EDGSPDPEB_EIS.pdf> [consulta: 20 de julio de 2009]

La configuración de este nuevo sistema basado en un Seguro Social Obligatorio (SSO), se implementó al alero de un Fondo de Capitalización Colectiva (FCC) que se torna efectivo una vez que el beneficiario cumple los 65 años o alcanzando éste las 300 cotizaciones. Ello implica que el cotizante debe reunir en su cuenta respectiva una suma que, efectuados los cálculos pertinentes, le permita mensualmente obtener un 70% de su salario base como pensión –idéntica situación que en nuestro país– o, en último caso, un salario mínimo nacional. Sin embargo, estimaciones realizadas en el Centro de Documentación e Información Bolivia (CEDIB), daban cuenta que aun con ingresos permanentes y constantes, y una alta rentabilidad del mercado de los fondos de la AFP, calculada en más del 8%, que equivalía a realizar al menos 300 aportes mensuales –25 años de trabajo¹⁷⁶– se podrá optar a la jubilación.

El afiliado tiene la obligación de cotizar –según el artículo 14 de la Ley N°1.732– el 10% del total ganado o ingreso cotizable con destino a la Cuenta Individual. El mismo porcentaje deberá cotizar el trabajador independiente, pero con la periodicidad que determine la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros. Sin perjuicio de lo anterior, el monto de la cuenta puede ser incrementado voluntariamente con las cotizaciones adicionales y/o los beneficios sociales (artículo 15, Ley N°1.732), en una suerte de ahorro voluntario.

Para cubrir las contingencias propias de riesgo común, los cotizantes deberán pagar una prima hasta cumplir los 65 años. En caso de riesgo profesional, el empleador es quien debe cancelar la prima¹⁷⁷.

Cuando el afiliado desee jubilar, previamente deberá suscribir un contrato de Seguro Vitalicio o un contrato de Mensualidad Vitalicia Variable de duración diferida, ya sea 5,

¹⁷⁶ ALAI. El dilema de las jubilaciones: Privatización de las pensiones o Seguridad Social? [en línea] Bolivia, ALAI, América Latina en Movimiento. 9 de septiembre de 2001. <<http://alainet.org/active/26050&lang=es>> [consulta: 29 de julio de 2009]

¹⁷⁷ La denominación de riesgo común dice relación con cualquier contingencia que derive de un accidente o enfermedad que no se enmarque en la esfera laboral. Por su parte el riesgo profesional se vincula directamente con el Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales con que cuenta Chile. Ley N° 1.732 del Seguro Social Obligatorio (SSO), publicación 29 de noviembre de 1996.

10 o 15 años, con cargo a los recursos de su Cuenta de Capitalización Individual. También se financiarán con este monto las prestaciones por muerte y las prestaciones por gastos funerarios (artículo 17).

De este modo, la pensión de jubilación, definida en el artículo 5° de la Ley de Pensiones, será pagada por las AFP y Entidades Aseguradoras, según corresponda, trece veces al año. Dichas Pensiones corresponderán a los doce meses del año y al aguinaldo navideño, que se paga antes del día 15 del mes de diciembre.

Sin perjuicio de lo anterior, los derechohabientes serán los perceptores directos del beneficio, o la suma acumulada será considerada masa hereditaria, en caso de no existir estos últimos. Como en los demás países analizados, no siendo Bolivia la excepción, la importancia de este tipo de pensiones no pierde su relevancia en este escenario geográfico, donde los vínculos de dependencia doméstica-económica adquieren ribetes que superan a sus vecinos.

Junto al modelo privatizador, con su cúspide representada por la cuenta de Capitalización Individual, se implementó el “Bono Solidario o Bonosol, destinado a los ciudadanos bolivianos mayores de 21 años de edad al 31 de diciembre de 1995”¹⁷⁸. Este beneficio puede ser resumido como una pensión no contributiva, de carácter asistencial y que se hace efectiva una vez que el beneficiario alcance los 65 años de edad, prolongándose su otorgamiento hasta el fallecimiento del mismo.

Dado el desincentivo al ahorro que implicaba el Bonosol, al no exigir contribución y ser otorgado de manera tan amplia, fue modificado por la Ley N° 1.864 de Propiedad y Crédito Popular (PCP), del 15 de junio de 1998, que lo redujo de \$248 dólares a \$60 dólares, denominándolo Bolivida. De este modo, se amplió la cobertura del beneficio, ya que los destinatarios serían los ciudadanos mayores de 50 años al 31 de diciembre de 1995, para lo cual la pensión ya no emanaría directamente de las arcas fiscales,

¹⁷⁸ BONADONA COSSÍO, Alberto. Ob. cit. 12p.

sino que se financiaría sobre la base del 30% de las acciones de las principales empresas estatales privatizadas.

El Presidente boliviano de la época, Gonzalo Sánchez de Lozada, que asumió el cargo el 6 de agosto de 2002, incluyó en su programa de gobierno la derogación de la Ley PCP y la restitución del Bonosol. Con tales propósitos impulsó la aprobación de una ley bastante ambiciosa, promulgada el 4 de noviembre de 2002, que radicaba en la Superintendencia de Pensiones la determinación del monto del Bonosol, quien cada tres años debía realizar los cálculos actuariales del mismo, sin bajar el monto ni superarlo en un 25%. Dicho bono debía ser pagado en bolivianos e integrarse finalmente al fondo de capitalización colectivo¹⁷⁹.

Aun cuando a principios de 2007, el Bonosol cubría con aportes de \$1.800 Bs. a 454.168 personas mayores de 65 años carentes de ingresos provenientes de otras fuentes¹⁸⁰, graves problemas de financiamiento terminaron por dilucidar su fin. Las empresas petroleras, principal motor de este financiamiento, dejaron de aportar sus dividendos para pagar el Bonosol al Fondo de Capitalización Colectiva (FCC)¹⁸¹, financiado con aportes de empresas capitalizadas por el Estado durante el mismo año de su entrada en vigencia, dadas las crecientes pérdidas financieras acumuladas en períodos consecutivos desde el año 2006, originadas, según ellas, precisamente en virtud de estas iniciativas gubernamentales¹⁸².

¹⁷⁹ Ley N° 1.732. BOLIVIA. Ley de Pensiones. Gaceta Oficial de N° 1.962. La Paz, Bolivia, 29 de noviembre de 1996.

¹⁸⁰ Entre las empresas capitalizadas de carácter estatal podemos mencionar la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Entel), la Empresa Nacional de Ferrocarriles (ENFE), las ferroviarias Andina y Oriental y las petroleras Chaco, Andina y Transredes, entre otras. YPFB aportó por estas últimas tres.

¹⁸¹ La ley se encarga de definir qué se entiende por Fondo de Capitalización Colectiva (FCC), y al respecto señala que “Es el fondo conformado con los recursos constituidos en fideicomiso de conformidad con el artículo 7 de la Ley N° 1.544 de 21 de marzo de 1994 (Ley de Capitalización), proveniente de la capitalización de las empresas públicas”.

¹⁸² EDITORIAL. Incertidumbre sobre el Bonosol. [en línea] La Razón en internet. 30 de abril de 2007. <http://www.la-razon.com/Versiones/20070430_005892/nota_245_420712.htm> [consulta: 15 de junio de 2009]

De este modo, el Bonosol fue derogado el 31 de diciembre de 2007 instaurándose la Renta Dignidad, promulgada en virtud de la Ley N° 3.791 de la Renta Universal de Vejez, pensión que está inserta en la lógica del Sistema no Contributivo y que presenta considerables similitudes con el Bonosol. De este modo, es una “prestación vitalicia de carácter no contributivo que el Estado boliviano otorga a todos sus beneficiarios”¹⁸³.

Su pareja ineludible, el reglamento que la secunda, fue promulgado en el 29 de diciembre de 2007 y se le denominó Decreto Supremo N° 29.400. Resultan beneficiarios de ella todos los individuos que tengan 60 o más años, residan en el territorio nacional, no perciban ingresos como personaje notable, no perciban remuneración del TGN (Tesoro General de la Nación), no registren antecedentes de suspensión de Cobro y estén registrados en BDRD (Base de Datos de Beneficiarios de la Renta Dignidad).

Los beneficiarios de la Renta Dignidad podrán gozar del 100% de ella (equivalente a 200 bolivianos) y podrán, por tanto, ser perceptores del beneficio en forma íntegra, cuando, además de reunir los requisitos del párrafo anterior, no perciban ningún tipo de Renta o Pensión en calidad de titular o derechohabiente. En caso contrario, percibirán tan sólo el 75% del beneficio, lo que equivale a 150 bolivianos¹⁸⁴.

Los impactos en torno a la magnitud de la cobertura y al monto de la pensión son auspiciosos en lo que a igualdad de género se desprende. De este modo, un 54,44% del universo receptor corresponde a mujeres, quienes suman 401.826 beneficiarias y son receptoras en su conjunto de \$1.236.114.000 bolivianos. En total la Renta Dignidad cubre a un total de 738.165 personas mayores de 60 años¹⁸⁵.

¹⁸³ Ley N° 3.791. BOLIVIA. De la Renta Universal de Vejez (Renta Dignidad). Gaceta Oficial N° 3.046. La Paz, Bolivia, 4 de diciembre de 2007.

¹⁸⁴ Ley N° 3.791. BOLIVIA. De la Renta Universal de Vejez (Renta Dignidad). Gaceta Oficial N° 3.046. La Paz, Bolivia, 4 de diciembre de 2007.

¹⁸⁵ AP. Renta dignidad y Bonosol. [en línea] Bolivia. 2p. Actualizado al 31 de julio de 2009. <<http://www.ap.gob.bo/NR/rdonlyres/D7BADF6E-B2D1-4E93-A233-71ACBDA08A2E/10381/EstadisticasRDBONOSOL31072009.pdf>> [consulta: 25 de julio de 2009]

Sin perjuicio de que se busca la universalización de la cobertura, para el año de la implementación del Sistema Privado, “el número de afiliados al denominado Sistema de Reparto de Beneficio Definido era de 314.437 personas, que representaban 12% de la Población Económicamente Activa (PEA)”. Sin desmedro que la capitalización de las cuentas tenía como sujeto activo a la masa de trabajadores dependientes, su universo alcanzaba a cubrir tan sólo al 25% de los mismos, con un 60% de afiliados que correspondían al sector público¹⁸⁶.

Al año 2006, la realidad anterior no había sido superada, abarcando la cobertura tan sólo al 28% de la PEA. De esta cifra, tan sólo el “47.3%, equivalente a 509 mil afiliados, era aportante o cotizante regular”¹⁸⁷. Como también se ha dado en nuestro país, cautivar a los trabajadores independientes ha sido un problema macro en el territorio boliviano, sobre todo teniendo en consideración el alto número de los mismos, que representan el 68% de la población ocupada. Así, “en enero de 2008 estos trabajadores representaban sólo el 4.3% del total”¹⁸⁸ de los cotizantes.

Las similitudes con el caso chileno quedan en evidencia. Incluso se crea con la implementación de la Ley de Pensiones, una Superintendencia de Valores, como parte del Sistema de Regulación Financiera (SIREFI), dispuesta en el artículo 45.

Al considerar que tan sólo el 34% de la población femenina se haya adscrito al sistema, queda en evidencia que la necesidad de compensar una vida laboral en desigualdad de condiciones, ya sea en torno al acceso al trabajo o a las rentas percibidas, el precario nivel educacional de las mujeres y la invisibilidad del trabajo doméstico, debieron ser un punto de partida a la hora de configurar un Sistema Previsional pensando en el bienestar de todas y todos.

¹⁸⁶ ARZE VARGAS, Carlos. Situación y Perspectivas de la Jubilación. [en línea] <<http://www.cedla.org/obess/system/files/SITUACION%20DE%20LA%20JUBILACION%20EN%20BOLIVIA%20may2008.doc>> [consulta: 28 de julio de 2009]

¹⁸⁷ Íd.

¹⁸⁸ Ley N° 3.791. BOLIVIA. De la Renta Universal de Vejez (Renta Dignidad). Gaceta Oficial N° 3046. La Paz, Bolivia, 4 de diciembre de 2007.

Resulta paradójico que se haya omitido este enfoque de género sobre todo teniendo en consideración que:

“En el período de cambio del sistema previsional se vivió una época de grandes reivindicaciones femeninas en nuestro país [sic.], impulsadas desde la Subsecretaría de Asuntos de Género, que por encargo del Poder Ejecutivo tenían la misión de encarar el desarrollo de la mujer en base al principio de la equidad entre hombres y mujeres (enfoque de género). Es así que en ese momento se generaron propuestas y proyectos para reformas legislativas, unas aprobadas otras en proceso de aprobación, como la Reforma de la Constitución Política del Estado, Código Penal, Procedimiento Penal, Ley Inra, Reforma Educativa, Participación Popular, Ley de Cuotas, Ley de Protección a la Mujer Embarazada, subsidio de incapacidad por maternidad para las maestras en los períodos pre y post natal, Seguro Social para las Trabajadoras del Hogar, etc.”¹⁸⁹.

Es preciso mencionar que un sector argumenta que la mantención de la diferencia de edad en torno a la jubilación es una de las formas de compensar a las mujeres por la carga histórica de soporte del hogar que han mantenido hasta la actualidad y que involucra un doble trabajo. De hecho, cuando se intentó igualar la edad en El Salvador, las mujeres mostraron públicamente su oposición, lo que condujo a conservar la diferencia¹⁹⁰. Pese a esto, se encuentra demostrado que esta diferencia en la edad de jubilación no es un beneficio a favor de las mujeres sino que, en la práctica, sólo repercute en una deficiente pensión de jubilación que termina empobreciendo aún más a las adultas mayores.

A pesar de las críticas, la masa de afiliados al sistema ha ido en aumento y:

“En el año 2008, el número de jubilaciones en el Seguro Social Obligatorio por género presentó tasa de variación positiva, para los hombres se incrementó en 55,23% y para las mujeres en 62,80%, con relación al período anterior¹⁹¹, y el beneficio de la Renta Dignidad el año 2008 fue cobrado por 312.172 hombres, que representaron 45,38% y por 375.790 mujeres que representaron 54,62%”¹⁹².

¹⁸⁹ IÑIGUEZ DE SALINAS, Elizabeth. Ibíd.

¹⁹⁰ Íd.

¹⁹¹ INE (Bolivia). Ob. cit. pp. 62-63.

¹⁹² INE (Bolivia). Ob. cit. 64p.

A pesar de lo anterior, el Ministro de Economía y Finanzas Públicas de Bolivia, Luis Arce, anunció para enero de 2010 que las AFP Futuro y BBVA Previsión, de capitales de España y Suiza, únicas dos que operan en Bolivia, serían sustituidas por una gestora estatal, en atención a que la Constitución aprobada en marzo de 2009, estatuye la administración estatal de las pensiones¹⁹³.

Pese a que aún no es aprobado el proyecto, su establecimiento es inminente.

Los mayores niveles educativos de las mujeres y el mejoramiento de las condiciones de vida, la situación de desventaja femenina frente a la sociedad no está zanjada. Los esfuerzos en esta materia parecieran no haber sido suficientes para lograr el objetivo de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, sobre todo en las esferas de la adultez. Para ello, es necesario avanzar simultáneamente con acciones tendientes a modificar las pautas culturales que alimentan y reproducen relaciones de poder asimétricas en la familia y que se extienden al resto de instituciones que regulan el ordenamiento social, político, económico, cultural y previsional. Es de esperar que con la preponderancia del Estado en la arena previsional, se logre regular este sesgo de desigualdad en la Seguridad Social, y que las finanzas bolivianas acompañen esta tan anhelada medida.

3.3. Venezuela

Las particularidades propias de Venezuela tornan dificultoso su estudio, principalmente por el afán propagandístico de su información en la red. Si bien resulta claro el aumento del gasto fiscal en pro de políticas sociales, estas podrían ser tildadas, en su mayoría, de asistencialistas, lo que además de impedir proyectarlas a largo plazo, no permite generar una capacidad de ahorro en los beneficiarios que les permita contar con un presupuesto futuro, en el evento de una recesión económica, que evidentemente dificultaría el otorgamiento de futuras pensiones.

¹⁹³ Gobierno confirma desaparición del Sistema Privado de Pensiones. La Patria Oruro, Bolivia, 26 de enero de 2010.1p.

Los cambios legislativos que han acontecido en este país en la presente década han aparejado la sustitución de raíz del modelo que le precedía. Los fondos para el actual financiamiento del sistema han sido «arrancados» directamente de las arcas fiscales, dineros provenientes principalmente de la actividad extractiva del petróleo, oro negro que le permite a Venezuela solventar las políticas sociales que impulsa y dar la espalda a una planificación presupuestaria a largo plazo en materia previsional.

Sin perjuicio de ello, las inequidades de género se presentan en él con la radicalidad que se dan en otros países de la región. A pesar de ello, la educación, en sus diversos niveles, ha procurado extenderse a ribetes de países desarrollados, mientras que la salud ha ido en la misma senda.

Aunque los logros sociales son indiscutibles, un claro ejemplo de esto es la reducción de la pobreza (50,5% en 1998 a 33,4% en 2008¹⁹⁴). En los diez años que Hugo Chávez –actual Presidente de Venezuela– lleva en el poder, aún falta por ver cómo dejará el camino preparado para un eventual sucesor, que no cuente con los «mecanismos» presidenciales de Chávez, para proseguir por la senda del gasto público, sin respaldo alguno¹⁹⁵.

3.3.1 Realidad social

Según estadísticas extraídas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (en adelante PNUD), la República Bolivariana de Venezuela cuenta con una población que bordea los 27.169.744 habitantes y el nivel de alfabetismo alcanza el 98% de la población. “Para la estructura de edad, 31% de la gente tiene menos que 15 años de edad y 4.9% de la gente tiene más que 65 años de edad”¹⁹⁶.

¹⁹⁴ LÓPEZ, Jaime. Hugo Chávez cumple una década en el poder. [en línea] El Mundo.es en internet. Caracas. 3 de febrero de 2009.

<<http://www.elmundo.es/elmundo/2009/02/02/internacional/1233612987.html>> [consulta: 15 de agosto de 2009]

¹⁹⁵ Véase SABINO, Carlos. El incierto futuro de Venezuela. [en línea] [s.l.] CADAL. Publicaciones. 2 de febrero de 2007. <http://www.cadal.org/articulos/nota.asp?id_notas=1655> [consulta: 16 de noviembre de 2009]

¹⁹⁶ PNUD. Información sobre la República Bolivariana de Venezuela [en línea]

Para el año 2001, fecha del último Censo poblacional efectuado en Venezuela, la población femenina ascendía a 839.307 de un total de 1.555.864¹⁹⁷ personas sobre 60 años. Por lo tanto, representaba algo más de la mitad de la cifra.

Sin perjuicio de que el nivel de analfabetismo resulta prácticamente ínfimo, en términos globales, dentro del grupo de mujeres sobre 55 y más años se observa que 364.587 presentan un nulo nivel educativo. Por su parte, tan sólo 62.203 mujeres declaran haber cursado estudios universitarios completos, y 10.424, estudios técnico superior. A pesar de esto, la equidad educativa muestra su faceta al analizar la situación educacional de los hombres mayores de 60 años, entre quienes tan sólo 242.251 no presentan nivel educativo alguno, apreciando una diferencia que supera los 100.000 respecto a las mujeres de la misma edad. Por otro lado, 88.449 sostienen haber completado sus estudios universitarios, situación en la cual se observa un mayor acercamiento en términos de sesgo de género, y 17.837 declararon tener estudios técnicos profesionales¹⁹⁸.

Como es la tónica en los países hasta al momento analizados, el mayor número de hijos se relaciona directamente con el nivel educativo de la madre en cuestión, lo que se acentúa en las mujeres de 60 y más años. De este modo, hay 32.951 mujeres sobre 60 años que tiene 9 hijos o más y no declara nivel educativo alguno, mientras que quienes reconocen haber quedado al margen del sistema educativo con 9 hijos o más alcanzan a las 2.111.390 mujeres. Por lo tanto, 2.144.341 adultas mayores con 9 hijos

<http://www.pnud.org.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=56&Itemid=83>
[consulta: 17 de agosto de 2009]

¹⁹⁷ INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001 [en línea] Población total, por área y sexo, según grupo de edad.

<<http://www.ine.gov.ve/demografica/PobAreaSexoGrupoEdad.htm>> [consulta: 2 de agosto de 2009]

¹⁹⁸ INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001 [en línea] Población total, por área y sexo, según grupo de edad.

<<http://www.ine.gov.ve/demografica/PobAreaSexoGrupoEdad.htm>> [consulta: 2 de agosto de 2009]

y más no contaron con estudios formales, cifra que va disminuyendo en proporción a medida que decrece el número de hijos¹⁹⁹.

Actualmente, la situación es bastante más auspiciosa, pues el 99,8% de las mujeres y 99,3% de los hombres en el año escolar 2005-2006, cursaban la enseñanza básica, por lo que de cada 100,5 mujeres en periodo escolar, habían 100 hombres²⁰⁰. La misma situación se presenta en educación media y diversificada, las que al hacer referencias a las mujeres, muestran un avance desde 1990 a 2007, de 27,1% a 47,6%²⁰¹.

Para junio de 2009 no se aprecia una diferencia significativa en cuanto al número de hombres y mujeres insertos en el mundo laboral (14.121.697 y 14.045.773, respectivamente, sin distinción de edad). Sin perjuicio de ello, la tasa de inactividad de las féminas bordea los 49,3%, en contraposición de 20,3% de los hombres²⁰². En parte, esto se relaciona con que un número significativo de la población venezolana se compone por mujeres.

Vinculado directamente con lo anteriormente analizado, observamos que –pese al bajo nivel de instrucción que presentan las adultas mayores– 184.396 mujeres sobre 60 años declaran pertenecer a la población ocupada remunerada, mientras que 777.266 están fuera de la fuerza de trabajo²⁰³. Esto permite concluir que las mujeres

¹⁹⁹ INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001 [en línea] Fecundidad. Población femenina de 12 años y más por número de hijos nacidos vivos y total de hijos nacidos vivos, según nivel educativo alcanzado y grupo de edad de la madre, <<http://www.ine.gov.ve/demografica/EducPob5aNivelEducAlcanzSexEdad.htm>> [consulta: 2 de agosto de 2009]

²⁰⁰ Íd.

²⁰¹ PNUD. Objetivos de Desarrollo del Milenio en Venezuela [en línea] <http://www.pnud.org.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=176> [consulta: 15 de agosto de 2009]

²⁰² INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001. [en línea] Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo. <http://www.ine.gov.ve/ine/hogares/Hogares2.asp?Periodo=M&Ano=2009&R_Desde=Ene&R_Hasta=Jun> [consulta: 2 de agosto de 2009]

²⁰³ INE (Venezuela). CENSO de Población y Vivienda 2001 [en línea] Población de 10 años y más, por situación en la fuerza de trabajo, según sexo y grupo de edad.

que se desempeñan en la esfera laboral pasados los 60 años de vida lo harían en puestos labores de baja cualificación profesional, probablemente por los escasos ingresos que perciben, incluso una vez que se han jubilado.

En términos macros, es posible sostener que se ha producido una disminución de la incidencia de la pobreza, que ha implicado que de un 49% en el primer semestre del año 1998 se haya reducido a un 26,4% en el mismo período del 2009. De este modo, la pobreza extrema alcanza para el año 2009 el 7% de la población, reduciéndose desde 1998 de 985.270 habitantes a 453.458 en el 2009, lo que da cuenta de una disminución del 54%.²⁰⁴

Lo anterior se ve vinculado con un aumento gradual del salario mínimo que a la época se sitúa en \$959,08 bolívares²⁰⁵ (aproximadamente 450 dólares), lo que ha aparejado un incremento mensual del monto que reciben los pensionados y las pensionadas, impulsado preferentemente por transferencias económicas efectuadas a través de políticas sociales, subsidios y becas²⁰⁶, por lo que en junio de 2009 la canasta normativa se situaba en los 922,44²⁰⁷ bolívares.

Asumiendo Venezuela el desafío creciente de incorporar en sus políticas públicas el tema del género, se crea en 1999 el Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER), dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Mujer, órgano de supervisión y evaluación de las políticas relacionadas con la situación de las mujeres, a través de la planificación, coordinación y ejecución de las mismas, dentro de lo cual se incluye la

<<http://www.ine.gov.ve/demografica/FuerPob10SituaFdtSexoGrupoEdad.htm>> [consulta: 2 de agosto de 2009]

²⁰⁴ INE (Venezuela). CENSO de Población y Vivienda 2001 [en línea] Síntesis Estadística Estatal <<http://www.ine.gov.ve/>> [consulta: 20 de septiembre de 2009]

²⁰⁵ Decreto N° 6.660. VENEZUELA. Mediante el cual se fija aumento de 20% del salario mínimo mensual obligatorio para las trabajadoras y trabajadores que presten servicio en los sectores públicos y privados, en los términos que en él se indican. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela, 1 de abril de 2009.

²⁰⁶ INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001 [en línea] Síntesis Estadística Estatal <<http://www.ine.gov.ve/>> [consulta: 20 de septiembre de 2009]

²⁰⁷ INE (Venezuela). Valor mensual de la canasta alimentaria normativa, según mes, 1999-2009 (Montos en bolívares fuertes) [en línea]. Economía. Canasta Normativa. <<http://www.ine.gov.ve/condiciones/Costovida.htm>> [consulta: 18 de agosto de 2009]

intervención en la formulación de políticas públicas dirigidas a las féminas en materia de Seguridad Social, a fin de “garantizar la prestación de los servicios necesarios en materia jurídica, socioeconómica, sociocultural, sociopolíticas y socio doméstica, en los términos contemplados en la ley”²⁰⁸.

De este modo, se estimula la superación de las desventajas sociales a fin de lograr equidad e igualdad de oportunidades para las mujeres.

3.3.2 Situación Previsional de Venezuela, un cambio continuo

Si queremos situar la entrada en vigencia de un modelo previsional en Venezuela, podemos ubicar su data en el año 1928, época de promulgación de la Ley Especial de Pensiones Civiles, Jubilaciones y Retiros Militares. Sin perjuicio de ello, este sistema no era de carácter contributivo y el monto de la pensión sólo decía relación con el servicio prestado durante la vida activa, careciendo el sistema del principio de universalidad.

Es por ello que, con posterioridad, las reformas en materia de jubilaciones han buscado hacer extensiva la política previsional, como también ampliar sus beneficios, de la mano de una institucionalidad que permita respaldar los objetivos propuestos.

Para hacer referencia a la evolución normativa de las últimas décadas, es preciso mencionar que el 18 de julio de 1986 se publica el Decreto Extraordinario N° 3.850 y se instaura la «Ley de Reforma parcial del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o empleados de la administración pública nacional, de los Estados y de los municipios».

²⁰⁸ INSTITUTO Nacional de la Mujer (Venezuela) [en línea]
<http://www.inamujer.gob.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=12&Itemid=27>
[consulta: 26 de agosto de 2009]

El 16 de junio de 1995, con el Decreto Extraordinario N° 4.920, se instaura la Ley de Homologación de las Pensiones del Seguro Social y de las Jubilaciones y Pensiones de la Administración Pública, al Salario Mínimo Nacional (Pensión Mínima Vital).

Sólo cuatro años después, el 26 de octubre de 1999, se publicará el Decreto con Rango y Fuerza de Ley que «Regula el Subsistema de Pensiones» en Venezuela, conformado por los regímenes de Capitalización Individual y de Solidaridad Intergeneracional, en los cuales participan, de acuerdo con sus ingresos, todos los afiliados, y el régimen de los Riesgos Laborales a cargo del empleador (artículo 1° del Decreto con Rango y Fuerza de Ley que regula el Subsistema de Pensiones, Gaceta Oficial N° 5.398, Extraordinario, 26 de octubre de 1999.).

De este modo, se pone fin a las disposiciones previsionales que regían hasta la fecha, estableciéndose el «Subsistema de Pensiones que se adopta [... como] único, obligatorio, contributivo y mixto en su configuración, fuentes de financiamiento y administración» (artículo 2).

Así, el subsistema de pensiones estaba compuesto por el Subsistema de Pensiones de Vejez, Invalidez, Sobrevivencia por muerte del pensionado, Asistencia Funeraria, Nupcialidad, Subsistema de Salud, Subsistema de Paro Forzoso, Subsistema de Vivienda y Subsistema de Recreación. Los grandes pilares económicos de estos subsistemas estarían conformados por un régimen de Capitalización Individual –similar al vigente en Chile– y por otro de Solidaridad Intergeneracional²⁰⁹ (de capitalización colectiva).

Los beneficiarios serán todos los trabajadores al servicio del Estado, los trabajadores dependientes y no dependientes del sector privado, como así mismo los familiares y beneficiados calificados del afiliado (artículo 3°).

²⁰⁹ Este régimen se basa en la capitalización colectiva, por lo que las cotizaciones al mismo se destinan a un fondo común que tiene como fin complementar el pago de la pensión mínima vital destinada a quienes, pese a haber contribuido, no lograron acumular en su cuenta el monto de aquella. LEÓN R., Armando. Ob. cit. [s. núm.]

En el primer caso, se ingresaba al sistema a través de la inscripción al mismo efectuada por el empleador. En el caso de los independientes, la inscripción del trabajador y de sus familiares calificados quedaba a cargo del eventual afiliado.

El traspaso de un régimen a otro era libre entre ente administrador, siempre que se cumpliera con una antigüedad mínima de un año en la AFP, previo decreto de traspaso (artículo 6°), lo que en la práctica acotaba la libertad en el mismo.

Resulta curiosa la densidad de contribuciones de cada afiliado, por cuanto esta no estaba representada por un porcentaje fijo sino que dependía de los ingresos del mismo, variando alrededor del 12%, en el caso de:

“salarios [sic.] o ingresos inferiores a cuatro (4) salarios mínimos vigentes mensuales, y de trece por ciento (13%) para quienes devenguen salarios o ingresos iguales o superiores a cuatro (4) salarios mínimos vigentes mensuales, siendo en ambos casos a cargo del empleador el setenta y cinco por ciento (75%) de dicha tasa y el veinticinco por ciento (25%) restante por cuenta del trabajador bajo relación de dependencia”²¹⁰.

Del mismo modo, la cotización era dividida en porcentajes variables dependiendo del ingreso que percibía el cotizante, distribuyéndose un porcentaje de la remuneración entre la cuenta de Capitalización Individual y el Fondo de Solidaridad Intergeneracional.

²¹⁰ Artículo 32°, Régimen y Naturaleza del Fondo de Solidaridad Intergeneracional: “El Régimen de Solidaridad Intergeneracional funcionará bajo la modalidad de capitalización colectiva. Las cotizaciones al mismo constituyen un fondo común de los afiliados, su naturaleza es pública, su duración indefinida, y su fin es complementar el pago de la pensión mínima vital y demás prestaciones a su cargo previstas en este Decreto 2.

El Fondo de Solidaridad Intergeneracional es un servicio autónomo sin personalidad jurídica, dotado de autonomía funcional y financiera, y estará adscrito al Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, el cual celebrará los convenios de fideicomiso o de administración de recursos con entes públicos, privados o mixtos; con suficiente infraestructura física, técnica, administrativa, funcional y comprobada solvencia financiera, que cumplan con los procedimientos de licitación previstos en la Ley. La Superintendencia del Subsistema de Pensiones establecerá los requisitos mínimos de capital y solvencia financiera que deberán cumplir dichos entes.

La existencia de una Pensión Mínima Vital, también tenía plena injerencia en Venezuela, en caso de que “la cuenta individual del afiliado y los recursos del Fondo Intergeneracional resultaren insuficientes”²¹¹.

A modo de equivalente al Bono de Reconocimiento otorgado en la sustitución del Régimen Previsional chileno, el artículo 48 de la ley disponía que los afiliados al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales se les reconocía el 100% de las cotizaciones que hayan efectuado por concepto de pensión de vejez, hasta la fecha de entrada en vigencia de la presente ley (esto es el 31 de diciembre de 1999).

En caso de que el monto de la pensión no alcanzare a cubrir el equivalente a una Pensión Mínima Vital garantizada, el Fondo de Solidaridad Intergeneracional cubriría la diferencia que faltare a este respecto.

Eran beneficiarios de pensión los afiliados mayores de 60 años de edad y que contaren con un mínimo de 240 cotizaciones (artículo 60). Sin perjuicio de ello, existía una modalidad denominada «vejez prematura», a la cual podían acogerse los afiliados que no cumplían los requisitos de edad exigidos, pero que presentaban el mínimo de cotizaciones para la Pensión Mínima Vital. Dichos casos eran calificados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

Si no se cumplía el requisito de las 240 cotizaciones, el afiliado podría seguir cotizando hasta los 65 años, caso en cual cada mes de cotización equivalía a dos meses cotizados, a objeto de adquirir la garantía del Estado (artículo 67).

²¹¹ Artículo 45°, Monto de la pensión mínima vital de vejez: El monto de la pensión mínima vital garantizada por el Estado no será menor al cincuenta por ciento (50%) del salario promedio de cotización al alcanzar doscientas cuarenta (240) cotizaciones, al sesenta por ciento (60%) al alcanzar trescientas (300) cotizaciones y al setenta por ciento (70%) al alcanzar trescientas sesenta (360) cotizaciones. La garantía aquí prevista se comenzará a pagar siempre que se tenga derecho a ella, desde el momento de la solicitud de la pensión de vejez por parte del interesado.

La pensión de sobrevivencia era equivalente al 60% del salario que cotizaba el afiliado, o al 100% de la pensión de invalidez, vejez o incapacidad (artículo 68), de la cual eran beneficiarios los hijos menores de 18 años y los inválidos. En caso de ser estudiantes y solteros(as) la pensión se devengaría hasta los 25 años.

Este requisito también se hace extensivo a los(as) hermanos(as) del fallecido en caso de que estos sean huérfanos de padre y madre, dependiendo económicamente del afiliado hasta los 18 años de edad, salvo que presenten una invalidez total.

En todos los casos era beneficiaria la madre y sólo lo era el padre si este se encontraba en «estado de invalidez total».

Al igual que en el caso boliviano, es beneficiaria la viuda (o), o la conviviente, siempre que la convivencia se remonte hasta por lo menos dos años anteriores a la muerte del causante, salvo que estuviere embarazada de él y, también, si el hijo común tuviere menos de 18 años, o hasta los 25 años si cursa estudios regulares.

El artículo 79 establece las modalidades de pensiones, dentro de las cuales están las ya analizadas: Renta vitalicia, Renta vitalicia diferida y las demás que autorice la Superintendencia del Subsistema de Pensiones, como las rentas de anualidades vitalicias variables u otras de similar naturaleza.

Sin perjuicio de ello, podían jubilarse todos quienes, independiente de su edad, reunieran en su cuenta de Capitalización Individual el equivalente al 120% o más del monto estipulado para la obtención de una Pensión Mínima Vital, hasta cinco años antes de la edad legal de retiro. Los que se acogieren a lo anterior, no tendrán derecho a las pensiones garantizadas por el Estado (párrafo 2° del artículo 79).

La Ley del Seguro Social, Decreto N° 6.266 –publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891 extraordinaria de fecha 31 de julio de 2008– derogó por medio del artículo 111 los artículos 178, 179, 180 y 181 del Reglamento General de la Ley del Seguro Social, publicado en la Gaceta Oficial de la

República de Venezuela N° 35.302, de fecha 22 de Septiembre de 1993, así como toda disposición normativa que en materia de Seguridad Social contradiga o resulte incompatible con lo dispuesto en la ley.

Este nuevo sistema es de naturaleza universal y de adecuación progresiva, por cuanto el párrafo 2° del artículo 2°, establece la posibilidad de no estar regido por el Seguro Social a las trabajadoras y los trabajadores independientes, como también a las mujeres no trabajadoras con ocasión de la maternidad.

La salvedad queda establecida para “todo lo relativo a la previsión y seguridad social de las y los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales, [...que continuarán] rigiéndose por leyes especiales” (inciso final artículo 3), siguiendo la tendencia de los demás países analizados.

El artículo 27 de la ley establece, como requisito para ser beneficiario de una pensión de vejez, contar con –a lo menos– 750 semanas de cotizaciones y tener 60 ó 55 años, dependiendo del género del cotizante. En caso de continuar cotizando con posterioridad de haber cumplido la edad correspondiente, el monto de la pensión a recibir se aumentará un 5% por cada año adicional.

Resulta curioso que en el caso de que el afiliado no cumpla el requisito de las 750 cotizaciones pueda, a su elección, esperar hasta enterarlas o recibir de inmediato una indemnización única equivalente al 10% de la suma de los salarios correspondientes a las cotizaciones que tenga acreditadas, periodo luego del cual puede realizar “nuevas cotizaciones que, le serán agregadas a las que la causaron, si con ellas alcanza el derecho a pensión, pero al otorgársele ésta se le descontará la indemnización que percibió”²¹² (artículo 31).

La pensión está compuesta por una suma básica determinada en un reglamento y, en caso de no cumplirse con el mínimo de cotizaciones prevista, la pensión a percibir

²¹² Decreto N° 6.266. VENEZUELA. Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891, Extraordinaria. Caracas, Venezuela, 31 de Julio de 2008.

no podrá ser inferior al 40% de la remuneración que recibía el afiliado en un período previamente determinado.

Como era de esperar, también se instaura bajo esta normativa una pensión de sobrevivencia, que se torna exigible una vez que el fallecido, reuniendo 750 cotizaciones, haya podido recibir una pensión de invalidez o haya fallecido a causa de un accidente del trabajo, enfermedad profesional o accidente común, siempre que la trabajadora o el trabajador, para el día del accidente, esté sujeto a la obligación del Seguro Social (artículo 32).

Son beneficiarios de la misma el o la cónyuge y los hijos(as) del fallecido siempre que estos últimos cumplan con algunos requisitos impuestos en la ley, tales como educación, edad o incapacidad. De ser la viuda, la ley establece que si hay hijos(as) comunes con el causante, sólo resulta beneficiaria en el caso de tener más de 45 años. En caso de no existir viuda, la pensión es destinada a la concubina del causante, siempre que la relación presente más de 2 años de vida en común y sea mayor de 45 años. No llama la atención que en el evento de ser el varón quien sobrevive a su mujer, la ley exija requisitos mayores, pues en este caso el marido debe tener más de 60 años o, sencillamente, ser inválido, donde no se exige límite de edad, siempre y cuando dependa del otro cónyuge (artículo 33).

En defensa de este modelo, podemos destacar el mérito de considerar dentro de los beneficiarios a la concubina. También la viuda, que en el caso de ser menor de 45 años, sin derecho a pensión, podrá acceder a una suma igual a 2 anualidades de la pensión que le hubiere correspondido al beneficiario fallecido (artículo 33).

En base al análisis efectuado, se desprende que:

1. Una de las bases para mejorar la situación imperante, es el fortalecimiento de los niveles educativos, pues en la medida que se amplíen harán más expedito el acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones, logrando así mayor autonomía económica, establecer relaciones más igualitarias en la pareja y aumentar

la capacidad de decidir sobre distintos aspectos de la vida, lo que –a su vez– involucrará a una mayor participación política, que repercuta en la toma de decisiones públicas y el fortalecimiento de normativas tendientes a la igualdad de género. Pese ello, sin la inclusión de la equidad y la no discriminación hacia la mujer, como principios rectores de la educación formal, en el marco del fortalecimiento de los contenidos concretos de los programas educativos, se hará ilusoria cualquier implementación.

De este modo, queda en evidencia que uno de los problemas estructurales con que lidia la región, es la falta de autonomía económica de las adultas mayores, pues está claro que la incapacidad de generar ingresos propios²¹³, sitúa a la mujer en una posición desfavorable a la hora de negociar y tomar decisiones sobre distintos aspectos de su vida.

2. En todos los países analizados, la jefatura familiar en el hogar es indicativo de algún nivel de pobreza en el seno familiar. De este modo, se observa que la autonomía de las mujeres en la dimensión económica sigue siendo una idealización más que una realidad palpable. Dejar de ver esto como un sesgo social a los núcleos mono parentales, y asumir estas dinámicas como una meta a erradicar, hará que podamos ser capaces de comprender que; si un hombre como único aporte posible en la familia no apareja una irreductibilidad de la pobreza, no puede ocurrir esto en el caso de la mujer. Lo anterior sólo deja en evidencia las diferencias abismante en torno a los salarios que perciben las mujeres, lo que repercute en sus posteriores pensiones. De este modo, teniendo en cuenta el aumento creciente de hogares con jefatura femenina en los países latinoamericanos, sólo nos queda mirar con aprensión el futuro económico de este vulnerable sector poblacional, que no cuenta con mecanismos que le permitan una óptima generación de ingresos salariales y que debe mantener hijos con gastos ascendientes, con un presupuesto único y con nula ayuda estatal, en la mayoría de los casos.

²¹³ La capacidad de generar ingresos propios está basada en las oportunidades para acceder al mercado de trabajo o de obtener rentas como propietaria de capital.

3. Las modificaciones para el ajuste a la realidad del modelo previsional inicial, muestran incongruencias en la Capitalización de las Pensiones, al amparo del Libre Mercado.

En todos los sistemas previsionales que han implementado el modelo de Capitalización Individual se ha instaurado una tasa actuarial para el cálculo de la pensión a percibir, que en el caso de las mujeres incluye un descuento por años de expectativa de vida al momento de jubilarse, aspecto que involucra necesariamente la disminución de la pensión a recibir.

Para remediar lo anterior, los Estados han instaurado pensiones asistenciales a fin de cubrir a quienes no lograron cotizar en cantidad y/o calidad durante la vida laboral activa, como la Renta Dignidad, lo cual ha permitido atenuar las desigualdades del mercado de trabajo que se ven reflejadas en la esfera previsional.

4. Rescatando los avances previsionales en cuanto al género, con el objeto de saldar parte de los desequilibrios originados por la capitalización, se otorgó a los bolivianos un bono, Bonosol, que sería posteriormente reemplazado por el Bolivida, y al constatar que radicar los beneficios previsionales en el juego del mercado podía desencadenar en la escases de los recursos económicos dispuestos para el pago de las pensiones²¹⁴, se creó la Renta Universal de Vejez, conocida como Renta Dignidad, que vino a paliar en parte una reforma errada desde sus cimientos y que otorga ingresos de manera transversal a la población.

5. Por otro lado, también es de destacar que, si bien algunos los países analizados hacen beneficiarias de un porcentaje de la pensión a las cónyuges –aminorando la precariedad económica, principalmente de las mujeres que no recibieron remuneraciones alguna a lo largo de su vida– debemos tener presente la situación de las mujeres que no están casadas legalmente, las que en algunos sistemas de pensiones no tienen derecho a una pensión de supervivencia tras la

²¹⁴ Recordar que debido a una recesión económica las empresas petroleras, principal motor financiero del Bolivida, dejaron de cancelar los montos comprometidos.

muerte del compañero. Sin perjuicio de ellos, en otros modelos previsionales se les concede ésta, previa comprobación de que hubo cohabitación y dependencia, como es el caso ejemplificador de Argentina, Bolivia y Venezuela, que esperamos que Chile se encargue de instaurar, dado el creciente aumento de este tipo de unión.

6. Si bien ninguno de los países analizados se encuentra al margen de las desigualdades de género constatadas en nuestro país, al igual que en Chile han buscado revertir la situación previsional desfavorable de las adultas mayores, algunos con mayor ahínco que otros.

7. Bolivia sustituyó de raíz su modelo de Reparto (SRBD) por uno de Capitalización (SCICD), olvidando por completo el alto número de población empleada en el sector informal con el que cuenta (68% de la población ocupada), y en el cual las mujeres están sobre-representadas (recordemos que sólo el 34% de la población femenina se encuentra adscrita al sistema). Junto a esto, dejó de lado el básico juego del Libre Mercado, y entregó la administración a privados, pero prescindiendo de más oferentes para canalizar la demanda de los cotizantes, reemplazándolo por sólo dos prestadores universales, que en definitiva se emplazan sin competencia en la arena previsional. Sin perjuicio de esto, para el año 2008 el número de jubilaciones femeninas se incrementó en un 62,8% con relación al período anterior y la Renta Dignidad fue cobrada por 375.790 mujeres, lo que representó un aumento del 54,62%²¹⁵, aun cuando este beneficio es netamente de carácter estatal y asistencial.

8. La situación en Venezuela se presenta más auspiciosa para la mujer. Si bien estas jubilan a los 55 años (lo que dificulta contar con el mínimo de jubilaciones requerido, dado los sectores informales en que se ocupan), en caso de continuar desempeñándose laboralmente, su pensión aumentará un 5% por cada año adicional de cotice, situación que en el caso de contemplarse en nuestro país permitiría visibilizar y colaborar con el alto porcentaje de mujeres que continúa trabajando una

²¹⁵ INE (Bolivia). Ob. cit. 64p.

vez jubiladas o cumplido los 60 años, debido al escaso monto de sus pensiones. Aunque no se condice con este objetivo, si favorece a las féminas el hecho de poder acceder a la jubilación, sin cumplir parte de los requisitos establecidos, percibiendo por esto, como mínimo, un monto del 40% de la remuneración con que se contaba en la vida activa.

Más allá de toda normativa, llama la atención el hecho de que, aun cuando se presentan las condiciones normativas que permitirían configurar un escenario de igualdad en torno a hombres y mujeres, exista un 49,3% de mujeres que permanezcan inactivas.

9. Por último, como lo anticipamos en su oportunidad, Argentina pareciera ir en busca del mayor bienestar de las adultas mayores, sobre todo teniendo en cuenta que presenta uno de los mayores índices de cobertura previsional en la región. Ya lo anticipaba el Boletín Estadístico del país trasandino en el 2008, al afirmar que las mujeres eran las principales beneficiadas por el Sistema Previsional, aun cuando los hombres presentaban un mayor número de cotizaciones. Sin perjuicio de esto, el SIJP fue sustituido por SIFA, pues se reparó en los mismos problemas que enfrenta actualmente nuestro país y se les dio solución de raíz. Esto se explica en base a que la propia Constitución Política de Argentina consagra la Seguridad Social, no garantizando simplemente el acceso a ella, sino haciéndose actor de la misma, señalando que la administración estará en manos de los beneficiarios, con participación del Estado.

De este modo, al reparar en las falencias del Sistema de Capitalización y los beneficios sin retorno que se otorgaban para hacer frente a las desigualdades y a la falta de cobertura propia del sistema, el Estado argentino consideró necesario cambiar los cimientos de la previsión social, para poder responder financieramente y, de paso, romper las trabas estructurales de la capitalización.

Aun cuando no hay datos acerca del impacto real de este nuevo Sistema Público, intuimos que esta es la senda que deben seguir los demás países de la región, para

brindar sustentabilidad al Sistema Previsional, intervenir en el otorgamiento y regulación de las pensiones y poder aminorar las desiguales sociales respecto a las mujeres, por lo menos en los últimos años de vida de estas.

CAPÍTULO IV.
CONVENCIONES, ACUERDOS Y TRATADOS IMPULSORES DE LA SITUACIÓN
ACTUAL EN MATERIA PREVISIONAL QUE COMPETE A LAS ADULTAS
MAYORES

Sin dejar de lado los problemas que como sociedad debemos enfrentar producto de la postmodernidad, los avances en términos de relaciones internacionales son, sin lugar a dudas, una de las esferas de regocijo para el conjunto de población que se enmarca y rige dentro del vasto mundo de los derechos humanos como eje central de la convivencia supra e intra nacional.

Si bien la discusión acerca del papel que le compete al derecho internacional aún persiste entre catedráticos –algunos, incluso, niegan la existencia de un «derecho internacional»– ya en 1960 Hans Kelsen planteaba la vigencia y obligatoriedad del mismo en su obra «Teoría Pura del Derecho».

De este modo, sostenía que el derecho internacional, al contemplar coacciones y estar elaborado en virtud de enunciados normativos, debía ser considerado parte del Sistema Jurídico. La coacción estaba representada por represalias o guerras, configurándose las primeras en el evento que los intereses de un Estado hayan sido lesionados por la conducta de otro Estado, ocasión en la cual se justificaba una «intervención», que podía producirse, incluso, sin coacción física, de no existir resistencia de parte del Estado «intervenido».

Esta intervención sólo era legítima cuando era impuesta como una sanción (de lo contrario configuraba un delito). Kelsen argumenta, de este modo, que la diferencia esencial entre el Derecho Internacional y el Interno es que el primero aún está en una etapa evolutiva inferior, que denominaría “etapa amplia de descentralización”²¹⁶, por

²¹⁶ KELSEN, Hans. Teoría Pura del Derecho. 2ª ed. México D.F., México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1982. 176p.

cuanto no se ha producido la división de funciones esenciales que conlleva la aplicación del derecho nacional.

Pese a lo anterior, sostiene que la formación normativa se produce de modo similar al derecho nacional, a través de la costumbre –Derecho Internacional Consuetudinario General– o por acuerdos consensuales denominados «tratados». La imperatividad de este derecho radicaría precisamente en el *pacta sunt servanda*, desde donde nace la obligación de acatar la normativa internacional por parte del Estado en concreto y de los ciudadanos que pertenecen al mismo. De ahí que el campo de aplicación sea particular, obligando sólo a los miembros suscriptores del tratado en cuestión.

De este modo, Kelsen plantea anular la línea divisoria entre el derecho nacional e internacional, puesto que existe sólo un Sistema Jurídico, no pudiendo presentarse conflicto alguno entre uno y otro derecho, pues ambos son simultáneamente válidos, ya sea porque están coordinados o porque poseen criterios de dependencia, sin indicar cual derecho sería prioritario²¹⁷.

La teoría monista del derecho, expuesta por Hans Kelsen, configura uno de los cimientos que sustentan el Derecho Internacional y permite dimensionar la obligatoriedad elemental de los tratados internacionales. De este modo, la injerencia de los derechos humanos en el reconocimiento de libertades públicas y respeto a derechos esenciales, se ha sustentado en la consolidación de un Sistema Internacional de Derechos, que cimienta al ser humano como sujeto universal de los mismos, dando límites mínimos de tolerancia y convivencia.

En este marco de ideas, la Asamblea General de las Naciones Unidas, reunida en pleno el 10 de diciembre de 1948, decide adoptar la «Declaración Universal de los Derechos Humanos», en miras a asegurar el cumplimiento efectivo de los derechos de los hombres y mujeres a nivel mundial. Pese a esto, no se elaboraron mecanismos coercitivos con miras a asegurar su cumplimiento efectivo pero, “indiscutiblemente,

²¹⁷ KELSEN, Hans. Ob. cit. passim.

éstos adquieren, por el hecho de su adhesión a [... la Carta de las Naciones Unidas], un serio compromiso moral de respetar sus principios ante la comunidad internacional”²¹⁸.

Es así como, con posterioridad a la reunión de 1948, los esfuerzos en torno al cumplimiento, respeto y promoción de los derechos humanos, se han aunado y reforzado. Chile no ha estado al margen de estas iniciativas y desde 1945²¹⁹ es miembro de la misma organización. Como tal, ha suscrito, ratificado y adherido a diversos tratados, razón por la cual ha debido reformar parte de la legislación imperante en el país, en miras al cumplimiento efectivo de los mismos.

En virtud de ello, nuestra Carta Fundamental en su artículo 5º, inciso 2º, establece la imperatividad de adecuar la Constitución Política de la República, y de paso su sistema legal, a fin de situar los tratados internacionales como barrera supra normativa, consagrándolos como el único límite a la soberanía nacional. En caso de contravención de los mismos, es posible recurrir a organismos tales como la Comisión creadora del tratado y/o la Corte Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (OEA), entre otros organismos internacionales de solución de conflictos²²⁰.

²¹⁸ UCV. Tratados Internacionales [en línea]

<http://enlaces.ucv.cl/educacioncivica/contenut/ut1_esta/7_tratad/conut1-7.htm> [consulta: 23 de septiembre 2009]

²¹⁹ El 26 de junio de 1945 Chile ratifica la Carta de las Naciones Unidas, siendo publicado en el Diario Oficial de la República mediante el Decreto N° 838, el 29 de septiembre de 1945.

²²⁰ ESPINOZA, Carmen, y GODOY, Yanira. Acerca de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad de Norma contenida en Proyecto de ley que Perfecciona el Sistema Previsional [en línea] Santiago. (mensaje n° 558-354/ 15-12-2006). Informe en Derecho. Programa de Economía del Trabajo. Abril 2007. 8p.

<http://www.cep.cl/Cenda/Cen_Documentos/Indice_AFP_Cenda/Reforma_Pensiones/Otras_Pro_puestas/Informe_PET.pdf> [consulta: 12 de septiembre de 2009]

4.1 Tratados Internacionales suscritos por Chile en el Marco de la Seguridad Social y el reconocimiento de la Igualdad de Género

Diversos son los tratados internacionales suscritos por Chile que dicen relación con el tema que nos convoca, aun cuando no todos han sido ratificados.

Los aspectos prioritarios a destacar, dentro del vasto mundo de los derechos recogidos en instrumentos internacionales, dicen relación con la previsión social, la igualdad y la no discriminación.

Es importante consignar que la Declaración de Viena define qué se entiende por tratado internacional en su artículo 2º, número 1, letra a), señalando que es “un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”²²¹.

Por otro lado, la legislación interna supone una serie de requisitos indispensables para que un tratado se tenga incorporado como ley nacional, dentro de los cuales se contemplan la negociación previa y posterior firma del Presidente de la República, seguido de la necesaria aprobación del Congreso y, luego, la ratificación presidencial del mismo tratado, para finalmente ser promulgado y publicado en el Diario Oficial de la República.

Trataremos, dentro del análisis de cada uno de los tratados que a continuación se exponen, abordar las temáticas que nos convocan.

²²¹ RIOSESO, Alfredo. Convención de Viena sobre el derecho de los tratados (1969). Apuntes de la cátedra de Derecho Internacional Público. Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2005.

4.1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

Aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Se considera a esta Convención la piedra angular del actual sistema de derechos humanos, a pesar de que en aras de abarcar un universo extenso de países, no da criterios específicos en torno a su aplicación. De hecho, en el preámbulo del mismo, se limita a indicar que es deber de los Estados asegurar el respeto de los derechos enunciados en el texto, a través de “medidas progresivas de carácter nacional e internacional”²²².

A continuación, declara la “igualdad de derechos de hombres y mujeres”²²³, recalcando esta idea el artículo 2° de la Declaración que, entre otras materias, establece la no distinción en base al sexo, no señalando un concepto de discriminación, del que carece todo el texto. A pesar de esto, resulta destacable el reconocimiento expreso a la igualdad entre hombres y mujeres, ya que a la fecha de promulgación, la concepción genérica de hombre decía mención, en teoría, tanto a un sexo y al otro (hombres y mujeres). De hecho, la misma Declaración no pudo escapar de esta falacia y en el párrafo 5° de su preámbulo señala que los países miembros de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del «hombre».

Posteriormente, el artículo 23, párrafos 2° y 3°, hace alusión a la no discriminación en base al salario, cuando dos personas realizan la misma labor, señalando de todos modos que la labor desempeñada debe generar una remuneración equitativa y satisfactoria y, así, fomentar la dignidad humana del individuo y de su familia que, en caso de ser necesario, será completada por otro medio de protección social. Esto, en relación a lo señalado en el artículo 25 de la Declaración, que se limita a mencionar los

²²² Declaración Universal de Derechos Humanos. Santiago, Chile, Editorial Jurídica de Chile. 1991. 8p.

²²³ Declaración Universal de Derechos Humanos. Ob. cit. 9p.

aspectos que deben ser cubiertos a fin de asegurar un adecuado nivel de vida; como salud y bienestar, en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales. Como se puede observar, se mencionan puntos genéricos de satisfacción de necesidades, sin siquiera dar recomendaciones para su cumplimiento por parte de los Estados.

Continuando con la ambigüedad, se señala, además, que debe existir un “seguro que permita paliar la pérdida de [...los] medios de subsistencia por circunstancias independientes de [...la] voluntad”²²⁴ del sujeto de derechos, sin señalar característica alguna a este respecto, ¿Debe ser un seguro público o privado? ¿Contribuir el empleador, el empleado o el Estado?, etc. La puerta de entrada a la arbitrariedad queda abierta en cada artículo del tratado.

También se consagra expresamente la necesidad de un tratamiento especial a la infancia y al estado de maternidad, a objeto de brindar los cuidados y asistencias especiales necesarias y atinentes al caso en concreto.

De este modo, se aprecia la intención de NU de asegurar el respeto a los derechos humanos, pero falta la voluntad de cerciorarse del cumplimiento de los mismos. Los esfuerzos podrían ser tildados de tímidos y se explican por el periodo de post guerra que rodea el establecimiento de las Naciones Unidas, quienes optaron por elevar el número de miembros, a fin de poder ampliar con posterioridad el universo de derechos protegidos.

Por las características anteriores, la Declaración no tiene más que una fuerza moral que no conlleva vinculación jurídica expresa²²⁵, excepto para los Estados que la han

²²⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos. Ob. cit. 9p.

²²⁵ Es por esta razón que muchos autores sostiene que no puede señalarse que la Declaración de Derechos Humanos sea una Convención Internacional, sino meramente una Resolución adoptada por la Asamblea General. Pese a ello, es imposible no vislumbrarla como la base para una futura Carta Internacional de Derechos Humanos.

incluido en su propia Constitución, como podría afirmarse en el caso de nuestro país a raíz del artículo 5º, inciso 2º, de la Constitución Política de la República.

Es en este punto donde cobra importancia la Declaración, pues Chile, el 29 de septiembre de 1945, ratifica la Carta de las Naciones Unidas, suscrita en San Francisco el 26 de junio de 1945, por medio del Decreto N° 838.

A pesar de lo anterior, la falta de compromisos formales que envuelve la Declaración llevó a que en un tiempo inmediato no se reflejaran grandes cambios sociales, aun cuando con posterioridad a la suscripción por Chile se promulgue en el país la ley que concedió el derecho a voto universal a las chilenas mayores de 21 años, ley publicada un 14 de enero de 1949 en el Diario Oficial de la República.

La vinculación no está clara, pues ya en 1941, el Presidente Pedro Aguirre Cerda presenta al Congreso un proyecto de ley redactado por Elena Caffarena y Flor Heredia. Sin perjuicio de ello, el tema se venía discutiendo en el debate público desde 1865, como podía observarse en el periódico semanal de la época, denominado «Eco de las Señoras de Santiago» y bajo el alero de un conservador, Abdón Cifuentes, “que plantea restringirlo a las mujeres educadas, que en esa época eran mayoritariamente de esa tendencia”²²⁶.

Al ver que la raíz de la aprobación se remonta a una data tan antigua, bastaría con sostener que la Declaración sólo facilitó y aceleró la promulgación del derecho a voto femenino, pero no fue su principal y único impulsor.

²²⁶ ALBORNOZ, Laura. Mujeres: 60 años de sufragio universal en Chile [en línea] La Nación en internet. 14 de enero de 2009.
<http://www.lanacion.cl/prontus_noticias_v2/site/artic/20090113/pags/20090113195127.html>
[consulta: 15 de septiembre de 2009]

4.1.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966²²⁷.

El pacto se remite fundamentalmente a la Carta de las Naciones Unidas y a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estableciendo nuevamente la obligación de cada Estado de, en el marco de un compromiso suscrito con la ratificación del pacto, “garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de [...] sexo”²²⁸, entre otras particularidades. Al igual que la Declaración anteriormente aludida, se impone la adecuación progresiva de la misma, a través del empleo de medios apropiados, señalando, a modo de ejemplo, la adecuación legislativa como una medida concreta para lograr la plena efectividad de los derechos ahí reconocidos.

En el artículo 3º, se hace alusión expresa al compromiso que debe primar en los Estados en torno “a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales”²²⁹. Es en atención a esto que en el artículo 7º, letra a), numerado i), se estatuye la obligación de asegurar “un salario equitativo [...] sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”²³⁰.

²²⁷ Decreto N° 326. CHILE. Promulga el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado por la Asamblea General de Organización de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966, suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1969. Diario Oficial de la República de Chile N° 33.382. Ministerio de Relaciones Exteriores, Santiago, Chile, 27 de mayo de 1989.

²²⁸ NU. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En su: Recopilación de Instrumentos Internacionales. Volumen I (Primera parte) Instrumentos de carácter universal. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra, NU, 2002. 9p.

²²⁹ Íd.

²³⁰ NU (2002). Ob.cit.10p.

A pesar de que el artículo anterior permite consolidar un piso mínimo de trato igualitario a hombres y mujeres, el artículo 3° envuelve lo que es conocido como igualdad subordinada, ya que su ejecución se encuentra expresamente ligada a las demás cláusulas del tratado, necesitando ser complementada por otras disposiciones normativas. Esto se opone a la idea de igualdad abierta que puede apreciarse en otros pactos, como en el artículo 26 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, al expresar que “la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”²³¹. Al mencionarse «otra condición social», se deja abierta la posibilidad a múltiples hipótesis, sin necesidad de ser complementada por otra norma.

Consecuentemente con lo anterior, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho universal a Seguridad Social, haciendo mención expresa al seguro social. Es así como en el mismo artículo se instituye un trato preferente y comedido con la mujer embarazada, incluyendo los meses posteriores al parto, reconociendo la importancia de la familia y fomentando la adopción de medidas especiales a favor de niños(as) y adolescentes.

Sin bien este pacto engloba gran parte de las disposiciones ya contenidas en la Declaración de Derechos Humanos, innova al establecer la obligación por parte de los Estados de informar de las medidas adoptadas y los progresos realizados, enfocándose a asegurar el respeto y reconocimiento de los derechos a que se hace mención en el mismo.

De este modo, frente a los informes presentados por los países, el Consejo Económico y Social podrá presentar a la asamblea los consecuentes informes de recomendaciones elaborados por ellos mismos en base a dar posibles soluciones a los temas ahí tratados.

²³¹ NU (2002). Ob. cit.28p.

Al respecto, cabe hacer presente que Chile suscribió el pacto el 16 de septiembre de 1969. No es de extrañar que, dadas las circunstancias políticas y sociales que acompañaron el periodo, haya sido ratificado el año 1972, no siendo hasta el 27 de mayo de 1989 que finalmente se materialice su publicación.

Desde la fecha en comento, Chile ha procurado informar periódicamente a la Comisión y es así que, dentro de las observaciones efectuadas por el Comité a finales del año 2004, frente a uno de los últimos informes presentado por Chile, a pesar de que recalcó los esfuerzos realizados en torno a la igualdad de género, indicó que “los estereotipos culturales sobre el papel de ambos sexos siguen menoscabando el disfrute en pie de igualdad de los derechos económicos, sociales y culturales por hombres y mujeres”²³². En base a esto, en la recomendación 16 ponen acento en la participación femenina en la fuerza de trabajo, señalando que es una de las más bajas en Latinoamérica.

Sin embargo, recalcan las críticas a los sistemas de pensiones de corte privado; donde quedan marginados de la Seguridad Social quienes no calzan con el perfil de cotizante: Desempleados, trabajadores informales o esporádicos y, sobre todo, mujeres dueñas de casa. De este modo, el comité hace mención a la edad de jubilación, que termina siendo el punto final a las escasas pensiones que reciben las mujeres (observación 19), producto del Sistema Previsional vigente en Chile.

En miras a superar la situación anteriormente enunciada, las recomendaciones se abocan a dotar al SERNAM de mayores atribuciones y recursos, incorporando legislativamente el principio de igualdad de remuneración entre sexos, por igual trabajo, fortaleciendo los servicios relacionados con la crianza de los menores de madres de trabajan, creando medidas especiales para facilitar el goce de prestaciones

²³² NU, COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Observaciones y recomendaciones comité DESC de la ONU al Estado chileno sobre situación Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [en línea] s.l. Recomendación 15. 6 de diciembre de 2004 [en línea] <<http://www.mapuexpress.net/content/publications/print.php?id=60>> [consulta: 31 de octubre de 2009]

de Seguridad Social y realizando reformas legislativas concretas a normas comerciales que garanticen a la mujer “igualdad de condiciones con el hombre”²³³.

4.1.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas por resolución 2.200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1966²³⁴.

Si bien la relevancia de este pacto viene dada por un contexto de democratización del país y, por lo mismo, una reafirmación de los Derechos Humanos en el sentido de impedir y juzgar las violaciones producidas durante el Régimen Militar, no se limita su estudio a los actos propios de un régimen de facto, sino que engloba un conjunto de derechos que a pesar de estar reconocidos en el discurso público, requieren aún de medidas concretas para asegurar su respeto.

En este orden de ideas, siguiendo la lógica de los demás tratados y pactos, el artículo 2º, en su numerando 2º, compromete a los Estados a:

“Adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuvieren ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter”²³⁵.

²³³ NU, COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Observaciones y recomendaciones comité DESC de la ONU al Estado chileno sobre situación Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [en línea] s.l. Recomendación 35, 36, 42 y 45. 6 de diciembre de 2004 [en línea]

<<http://www.mapuexpress.net/content/publications/print.php?id=60>> [consulta: 31 de octubre de 2009]

²³⁴ Decreto N° 778. CHILE. Promulga el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas por resolución N° 2.200, el 16 de diciembre de 1966 y suscrito por Chile en esa misma fecha. Diario Oficial de la República de Chile N° 33.360. Ministerio de Relaciones Exteriores, Santiago, Chile, 29 de abril de 1989.

²³⁵ NU (2002). Ob.cit. 20p.

En cuanto a recalcar las diferencias de género existentes en cada uno de los países, el artículo 3° sostiene y pone acento en que las garantías en él contenidas deben ser tanto para hombres como para mujeres, en un marco de igualdad.

Importante es recalcar que en la capítulo IV, artículo 28 del pacto, se prevé el establecimiento de un Comité de Derechos Humanos, órgano de expertos independientes al que, además de presentársele informes por parte de los Estados, pueden acudir particulares y Estados a formular denuncias sobre supuestas violaciones de un Estado al pacto.

El pacto fue suscrito por Chile en virtud del Decreto N° 778, del año 1989, y su Protocolo Facultativo fue publicado el 20 de Agosto de 1992, en virtud del Decreto N° 747²³⁶. El Segundo Protocolo Facultativo, destinado a abolir la pena de muerte, fue publicado el 5 de enero de 2009, mediante el Decreto N° 249²³⁷.

En miras al cumplimiento efectivo del Pacto, para el año 1999 la Comisión da cuenta de la “insuficiencia de la participación de la mujer en la vida política, el servicio público y el poder judicial. Por consiguiente: El Comité recomienda que el Estado parte tome medidas para mejorar la participación de las mujeres, si es preciso mediante la adopción de programas de acción afirmativa”²³⁸. A la fecha, estas acciones no se han impetrado, los mecanismos para alcanzar la paridad en los puestos de representación popular han tenido tímidos intentos y no se encuentran plasmados en la legislación. Sin perjuicio de ello, el poder judicial cuenta con representación acorde, pero lograda por

²³⁶ Decreto N° 747. CHILE. Promulga el Protocolo Facultativo de Derechos Civiles y Políticos. Diario Oficial de la República de Chile N° 34.346. Ministerio de Relaciones Exteriores. Santiago, Chile, 20 de Agosto de 1992.

²³⁷ Decreto N° 249. CHILE. Promulga el Segundo Protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte. Diario Oficial de la República de Chile N° 39253. Ministerio de Relaciones Exteriores. Santiago, Chile, 5 de enero de 2009.

²³⁸ CDH, EN CONJUNTO CON LA OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NU PARA LOS DDHH. Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Humanos sobre países de América Latina y el Caribe (1977-2004). Santiago, Chile, Universidad de Chile, Centro de Derechos Humanos y Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. 2005. 100p.

instructivos institucionales y la mujer sigue encontrándose sobrerrepresentada en temas de familia y tribunales de primera instancia, siendo su inclusión la excepción en Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema, máximo tribunal de nuestro país.

Aun cuando el programa de gobierno planteado por el Presidente de la República Sebastián Piñera recoge estas inquietudes.

En el año 2007, dentro de las observaciones y recomendaciones efectuadas por el Comité se recalcará, dentro de los aspectos positivos, “la reforma constitucional que estableció la igualdad jurídica entre hombres y mujeres”²³⁹ pero, sin perjuicio de constatar el “progreso normativo realizado para eliminar la discriminación de género”²⁴⁰, identifica aún aspectos discriminatorios subsistente, sobre todo en torno al régimen patrimonial de la sociedad conyugal en el derecho de familia y en relación a las discriminaciones persistentes en materia laboral. Así, pese a los esfuerzos realizados, aún queda bastante por alcanzar.

4.1.4 Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entra en vigor el 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27²⁴¹.

Como su nombre lo indica, la Convención tratada en este punto se centra básicamente en la igualdad que debe existir entre hombres y mujeres, reafirmando en sus párrafos el principio de la no discriminación y haciendo mención expresa a la

²³⁹ NU, COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS. Pacto Internacional de Derechos de Civiles y Políticos. Informe de Recomendaciones a Chile. [en línea] New York, Marzo 2007. 2p. <<http://www.politicaspUBLICAS.net/panel/biblioteca.html>> [consulta: 3 de noviembre de 2009]

²⁴⁰ Íd.

²⁴¹ Decreto N° 789. CHILE. Promulga la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Diario Oficial de la República de Chile N° 33.542. Ministerio de Relaciones Exteriores. Santiago, Chile, 9 de diciembre de 1989.

existencia de múltiples convenciones, declaraciones y pactos que hacen alusión a este principio, pese a lo cual siguen arraigados los patrones tradicionales en torno a las diferencias arbitrarias, tanto sociales como culturales, constatadas entre hombres y mujeres.

En este punto llama la atención que, pese a que la Convención hace un llamado a romper los patrones culturales que sitúan a la mujer como única responsable de la crianza doméstica de los menores y que la relegan a una posición de inferioridad en los demás esquemas de la vida pública, se haga hincapié en la vinculación de la mujer con la familia y los hijos, como uno de los pilares que respaldan su importancia en la sociedad, cayendo en un argumento circular que impide cambiar de raíz la concepción patriarcal inserta en la comunidad²⁴².

Es de destacar, aunque era necesario luego de tantos años, que la Convención indique un concepto de discriminación, definición de la que carecían sus predecesoras, y en su artículo 1° se señale que:

“A los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”²⁴³.

Esta norma contiene un aspecto fundamental de la dimensión estructural de la no discriminación o igualdad²⁴⁴ y es que la sola intención de afectar el principio origina su violación, no siendo necesario que los efectos que produzca lleven a tal fin. Por lo demás, en la esfera contraria, también permitiría que una norma que no fue creada con afanes discriminatorios, envuelva en sus efectos prácticos una discriminación, encubierta o explícita, lo que también podría ser perseguido a la luz de este tratado.

²⁴² Ver párrafo 14° en relación al párrafo 13° de la CEDAW.

²⁴³ NU (2002). Ob. cit. 175p.

²⁴⁴ BAYEFKY, Anne, *The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law*, *Human Rights Law Journal* 11 (1-2): 1-34, 1990.

Ahondando en lo anterior, nos da pie a plantear que, existiendo una norma que no tenga la intención que atente contra la igualdad aparentemente, puede incluso ser discriminatoria si da el mismo trato a personas con distintas necesidades y características, lo que refuerza la idea de medidas afirmativas a favor de los grupos considerados minoritarios, más débiles, o simplemente necesitados de protección especial.

Es de agregar que la importancia de la Convención en estudio es dar pautas claras y precisas para asegurar el respeto del principio de igualdad, las que incluyen la obligación de consagrarlo en la Carta Fundamental de cada país miembro, abolir disposiciones penales contrarias al mismo, así como el establecimiento de sanciones y protección jurídica en el marco de su cumplimiento efectivo (artículo 2°).

Del mismo modo, y sin causar extrañeza, se faculta al Estado para adoptar medidas temporales que potencien el logro de la igualdad en los hechos, señalando que las mencionadas medidas deben cesar una vez que se alcance la igualdad de oportunidad y trato. De este modo, no toda diferencia de trato adquiere el carácter de discriminación y el trato igualitario no envuelve el otorgamiento de un trato idéntico. Esto se ve respaldado en el caso, y sólo en el caso, de que la distinción posea una justificación objetiva y razonable, en el sentido de que el medio empleado tenga relación con el fin que se persigue.

Un ejemplo claro en este punto sería el otorgamiento de subsidios a la contratación femenina, específicamente a las adultas mayores. Aunque el tema ha sido puesto en la palestra, el Gobierno no se ha mostrado partidario de esta iniciativa.

Resulta de relevancia la mención efectuada en el artículo 5°, letra a), que consagra la necesidad de “Modificar [sic.] los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la

inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”²⁴⁵.

Situándonos en este escenario, es posible apreciar que por medio de esta Convención se busca una igualdad real o igualdad de resultados, concepto ligado a la idea de justicia distributiva y que implica, en palabras de Pérez Luño, “garantía de niveles de bienestar básicos para todos”²⁴⁶. Ello permitiría, con independencia de otros factores, garantizar resultados similares del ejercicio de la libertad de actuar de cada individuo en sociedad.

En atención al asunto que nos convoca, el artículo 11 de la Convención hace una mención expresa a la igualdad en el acceso a los cargos laborales y consecuentemente con esto, a la Seguridad Social, recalcando el aspecto jubilatorio. De este modo, en su artículo 15 se destaca la igualdad legal que debe existir entre hombres y mujeres.

En miras a supervisar el cumplimiento de la Convención, se crea un Comité que tiene por función examinar los informes que presenten los Estados miembros al Secretario General de las Naciones Unidas, a objeto de indagar acerca de las “medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido”²⁴⁷, informe que debe ser presentado a lo menos una vez cada cuatro años, sin perjuicio de ser requerido indistintamente por el Comité, en cualquier momento.

Es así como, en las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer del año 2006, dentro de los aspectos positivos se destaca la participación femenina en la presidencia de la república y la composición

²⁴⁵ NU (2002).Ob. cit. 176p.

²⁴⁶ PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. Dimensiones de la igualdad. Sevilla, España, Editorial Dykinson, 2007. pp. 61-63.

²⁴⁷ NU. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ob. cit. 183p.

paritaria de su gabinete, jefaturas de departamentos de Estados y Gobernaciones. Se hace hincapié en las modificaciones legales efectuadas y el aumento del gasto fiscal en torno a las condiciones de igualdad de las mujeres, como de las estrategias de reducción de pobreza enfocadas en ellas²⁴⁸.

Pese a esto, también se observan diferencias significativas en nuestro país en torno a hombres y mujeres, ya sea por las bajas remuneraciones de estas últimas, como por el acceso a puestos laborales y formalidad de los mismos, respaldado por normativas jurídicas, para lo cual se aboga por la instauración de medidas temporales que permitan poner en pie de igualdad a ambos géneros, en el mismo tenor que el Pacto precedentemente aludido.

De este modo, se vislumbra la preocupación del Comité por fomentar la inserción de la mujer en puestos directivos y de alta cualificación profesional, lo que supone estímulos para el perfeccionamiento académico de éstas. Por último, se insta a consolidar la perspectiva de género en todo dato estadístico que competa a las realidades sociales, económicas, educacionales, entre otras.

Es de agregar que, a 10 años de aprobada la Convención por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Chile promulga la misma el 27 de octubre de 1989, publicándola el 9 de Diciembre de 1989²⁴⁹ mediante el Decreto N° 789.

A su vez el Protocolo Facultativo de la CEDAW fue firmado por Chile el 10 de diciembre 1999, pero hasta la fecha no ha sido ratificado. Es de agregar que, de los 33 países de la región, 17 sí lo han hecho: Antigua y Barbuda, Argentina, Belice, Bolivia,

²⁴⁸ NU, COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Chile. [en línea] s.l. 25 de agosto de 2006. pp. 1-2. <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw36/cc/chile/0647950S.pdf>> [consulta: 1 de noviembre de 2009]

²⁴⁹ Dentro del trámite legislativo, para que una ley produzca sus efectos propios no basta que esta se encuentre aprobada y promulgada, sino que debe ser publicada en el Diario Oficial de la República (artículo 7° del Código Civil). Desde esa fecha, se presume que es conocida por todos, y por lo mismo, debe velarse por su observancia.

Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Bolivariana de Venezuela, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis y Uruguay.

Chile, Cuba y El Salvador firmaron el Protocolo Facultativo entre 1999 y 2001, pero no han ratificado. Por parte de los países restantes de la región, 15 no lo han firmado.

4.1.5 Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica

Suscrita el 22 de Noviembre de 1969 en la Conferencia Especializada Interamericana celebrada en San José de Costa Rica, Chile se hace parte mediante el Decreto N° 873, de 5 de enero de 1991²⁵⁰.

Es preciso señalar que la Convención no plantea una arraigada perspectiva de género, lo que se aprecia al observar que el Preámbulo reconoce que “los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado”²⁵¹, perpetuando con ello el concepto de «hombre» para referirse tanto a hombres como a mujeres. Sin perjuicio de ello, el artículo 1° garantiza el goce y respeto de los derechos y libertades reconocidos en la Convención, sin distinción de sexo u otra condición social, razón por la cual los Estados deben comprometerse a “adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades”²⁵².

²⁵⁰ Decreto N° 873. CHILE. Aprueba Convención Americana de Derechos Humanos, denominada “Pacto de San José de Costa Rica”. Diario Oficial de la República de Chile N° 33.860. Ministerio de Relaciones Exteriores, Santiago, Chile, 5 de enero de 1991. 2p.

²⁵¹ PALACIOS, Patricia. Las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos y la Perspectiva de Género. Santiago, LOM ediciones. 2005. 165p.

²⁵² PALACIOS. Ob. cit. 166p.

En el mismo orden de ideas, el artículo 17, al referirse a la protección que el Estado debe brindar a la familia, en su N° 4 señala que se debe instar por la igualdad de derechos dentro del matrimonio “y la adecuada equivalencia de responsabilidades”²⁵³. A nuestro juicio, esto se vería respaldado con la prolongación del permiso de post natal de hombres, concretamente con la medida implementada en Suecia que amplía el post natal a seis meses, tiempo que puede ser compartido entre padre y madre, indistintamente. También, con el otorgamiento de permiso laboral por la enfermedad de hijos tanto a hombres como a mujeres.

En torno al cumplimiento efectivo de la Convención, el artículo 33 señala que para constatar el desempeño de los compromisos contraídos por los Estados partes se puede recurrir la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y a la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

A pesar de haberse suscrito con posterioridad el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al ahondar éste en los derechos enunciados de manera somera en la Convención, recalca puntos relevantes de la misma; y en el artículo 3° del Protocolo, al hablar de la obligación de no discriminación, afirma que los Estados deben garantizar el ejercicio de los derechos enunciados en él, sin discriminación alguna por motivos de sexo, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, dejando abierta la puerta a diversas hipótesis de discriminación, ya que la enunciación no es taxativa. De este modo, el artículo 4° reconoce la imposibilidad de no respetar un derecho interno o supranacional, en base a que “el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado”²⁵⁴.

Consecuentemente con lo anterior, consagra el derecho al trabajo en el artículo 6°, en relación a realizar una actividad lícita libremente escogida o aceptada, para lo cual los Estados asumen un compromiso de adopción y respeto, comprometiéndose “a

²⁵³ PALACIOS. Ob. cit. 180p.

²⁵⁴ PALACIOS. Ob. cit. 216p.

ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo²⁵⁵.

Importante es consignar la alusión a la Seguridad Social realizada a lo largo de todo el Protocolo, como también se desprende del artículo 9°, que engloba las contingencias tanto de la vejez como de la pérdida de capacidades físicas o mentales que imposibiliten el desempeño laboral a fin de “obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de Seguridad Social serán aplicadas a sus dependientes²⁵⁶. Esto tiene íntima relación (y no por casualidad), con consideraciones posteriores realizadas por la CIDH en relación con el derecho a la Seguridad Social de las mujeres, lo que ha sido tratado en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Para finalizar, se estima que es deber de los Estados proteger a los ancianos contra las eventualidades que puedan suscitarse en atención a su estado, a través de medidas progresivas que permitan a los mismos “proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada²⁵⁷ y ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de insertarse en atención a sus capacidades. Este aspecto resalta de los demás tratados y convenciones analizados, no sólo al reconocer a los adultos mayores de modo expreso, sino que al proponer medidas afirmativas para su inserción exitosa.

²⁵⁵ PALACIOS. Ob. cit. 216p.

²⁵⁶ Íd.

²⁵⁷ PALACIOS. Ob. cit. 220p.

4.1.6 Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD)

Celebrada en El Cairo de 5 al 13 de septiembre de 1994.

La importancia de la Conferencia, de la cual Chile participó junto a las 179 delegaciones de Estados participantes, es que permitió cambiar antiguos enfoques configurados por una visión netamente demográfica e instituir la perspectiva de género entre otras variables a considerar por los Estados.

En el marco de estas reuniones, se configuró el Programa de Acción sobre Población y Desarrollo que debiera regir por los próximos 20 años. El documento madre estaba representado por el Plan de Acción Mundial sobre Población, aprobado en la Conferencia Mundial de Población, celebrada en Bucarest en 1974, y las 88 recomendaciones para su aplicación posterior aprobadas en la Conferencia Internacional de Población, celebrada en Ciudad de México en 1984, más la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993²⁵⁸.

Además de destacar el consenso mundial logrado en la Cumbre, esta permitió el reconocimiento unánime de la autonomía de las mujeres, concepto que es recogido posteriormente en las Metas de Desarrollo del Milenio. Es de agregar que permitió poner en la palestra la dimensión privada de un hogar, enfocada en reconocer el pleno ejercicio de los derechos humanos, independientemente de las fronteras de la morada. Esta sería sólo una de las facetas de la eliminación de “todas las prácticas discriminatorias contra la mujer, incluyendo a las que afecten a los sistemas de seguridad social”²⁵⁹. A ello se vuelve a hacer mención en el Capítulo VI, titulado: Crecimiento y estructura de la población. En su letra C, al referirse a las personas de edad, señala que deben promoverse los sistemas de Seguridad Social aludidos

²⁵⁸ NU. Población y el Desarrollo. Vol. 1. New York, EE.UU., NU, 1995. 1p.

²⁵⁹ NU. Capítulo IV, Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer. En su: NU (1995). Ob. cit. 19p.

precedentemente, buscando una mayor equidad y solidaridad tanto inter-generacional, como inter-grupal²⁶⁰.

Los acuerdos logrados sin duda incentivan la adecuación normativa, pues al estar interconectados los países, generalmente en su dimensión económica, impulsan la equiparación con legislaciones más desarrolladas en el ámbito de las mujeres y los adultos mayores, permitiendo impulsar acciones que no sólo competen al Estado, sino a sus ciudadanos(as) y a cada uno de los grupos intermedios que se consolidan al amparo de la comunidad nacional e internacional.

4.1.7 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

Chile fue uno de los 106²⁶¹ Estados participantes de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer²⁶² reunida en Beijing desde el 4 al 15 de septiembre de 1995. A raíz de la misma, los Estados se comprometieron a acelerar dentro de los 5 años restantes al segundo milenio, las estrategias acordadas en Nairobi en 1985²⁶³.

Se sostiene que el documento al que dieron nacimiento en la conferencia es el más completo en cuanto a los derechos de las mujeres, al recopilar lo abordado en distintas conferencias y tratados al respecto.

Concretamente, los objetivos debían cumplirse enfocados en la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, a

²⁶⁰ NU. Capítulo VI: Crecimiento y estructura de la población. En su: NU (1995). Ob. cit. 26p.

²⁶¹ NU. Capítulo VI: Informe de la Comisión de verificación de Poderes. En su: Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer. Beijing, China, NU, 1995. 187p.

²⁶² Es de agregar que en 1975 se celebra la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer. 20 años después tiene efecto, en la misma ciudad, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

²⁶³ A grandes rasgos, la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Nairobi en el año 1985, tuvo como propósito evaluar los avances y adversidades a que se vio expuesta el Decenio de las Naciones Unidas en lo relativo a la Mujer (1976-1985). Es así como se formuló el documento denominado «Las Estrategias de Nairobi» que buscaba dar soluciones inmediatas a los problemas que debían enfrentar las mujeres, en lo atinente al género, hasta el año 2000. Instituyéndose compromisos que se adoptan tanto a nivel nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y el ejercicio de sus derechos humanos.

través del posicionamiento femenino en puestos estratégicos, el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, en el marco de los derechos humanos, con una revisión acuciosa de la legislación punitiva a este respecto que tuviera como sujeto activo a las mujeres y al fortalecimiento de sus derechos.

Todo lo anterior, dentro de un contexto de reconocimiento generalizado en relación a que los esfuerzos llevados a cabo no habían logrado erradicar la presencia de estereotipos en la sociedad, ni las desigualdades fundadas en el sexo. De este modo, se reafirma a través de éste instrumento la importancia del aporte del trabajo no remunerado de las mujeres a la economía, impulsando a las legislaciones nacionales a dar un valor monetario, en lo posible, a tal tarea. De esto modo, estimaron necesario que los organismos pertinentes desarrollen medios estadísticos para dar reconocimiento y visibilizar el trabajo de las mujeres, independiente de si es remunerado o no. A esto se suma la iniciativa de medir concretamente la relación entre trabajo no remunerado y pobreza femenina (Objetivo estratégico A.4, párrafo 68).

A este respecto, en cuanto a visibilizar el trabajo no remunerado, incentiva a efectuar los cálculos pertinentes a fin de medir cuantitativamente el valor de esta labor, lo que debe incluir atender a familiares a cargo y preparar alimentos (Objetivo estratégico H.3, párrafo 206, f), iii).

A *grosso modo*, dentro de los numerandos comprendidos en el documento, cabe destacar el 52, que reconoce que el riesgo de caer en la pobreza es mayor para las mujeres que para los hombres, especialmente en la vejez, donde los sistemas de Seguridad Social se basan en el principio de empleo remunerado continuo. Esta afirmación constata lo sostenido en los capítulos anteriores de este trabajo, pues se reconoce que las exigencias sociales (generalmente arraigadas como opciones personales) fomentan las interrupciones laborales, impidiendo a un universo considerable de mujeres, satisfacer criterios mínimos de periodos de trabajo remunerados continuos, sin olvidar las trabas subsistentes que impiden a muchas acceder al mercado laboral en edades avanzadas.

En este punto, el objetivo estratégico, impulsado en el numerando 58, pone atención en las medidas que han de adoptar los gobiernos, a fin de paliar lo anterior. Respecto a lo que nos interesa, se propone “Crear [sic.] sistemas de seguridad social donde no existan, o revisarlos, con miras a situar a la mujer en pie de igualdad con el hombre en todas las etapas de su vida”²⁶⁴.

El Objetivo estratégico C.1. propone “Posibilitar [sic.] el acceso de la mujer a los Sistemas de Seguridad Social en condiciones de igualdad con el hombre durante toda su vida”²⁶⁵, mientras que el Objetivo estratégico F.6. busca fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia²⁶⁶. Para lograr lo anterior, se propone realizar un examen de la legislación al respecto, como de los regímenes fiscales, en busca de impulsar la promoción de la igualdad de género, con la armonización del tiempo que las personas dedican a la educación y la formación, al empleo remunerado, a las responsabilidades familiares, a las actividades voluntarias y a otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades²⁶⁷.

Por último, el numerando 205 impulsa como medida a seguir por nuestro país:

“Emprender actividades centradas en la reforma jurídica con relación a, entre otras cosas, la familia, las condiciones de empleo, la seguridad social, el impuesto sobre la renta, la igualdad de oportunidades en la educación, las medidas positivas para promover el adelanto de la mujer, y la percepción de actitudes y de una cultura favorables a la igualdad, y también promover una perspectiva de género en las reformas jurídicas de las políticas y los programas”²⁶⁸.

Sólo a modo ejemplificador, diremos que Chile ha ido en esta línea de pensamiento, lo que se ha reflejado en las reformas legislativas emprendidas en estos últimos años. En este punto es preciso hacer mención al Bono por hijo nacido vivo, las pensiones no

²⁶⁴ NU (1995). Ob. cit. 24p.

²⁶⁵ NU (1995). Ob. cit. 49p.

²⁶⁶ Íd.

²⁶⁷ NU (1995). Ob. cit. 101p.

²⁶⁸ NU (1995). Ob. cit. [s.núm.]

contributivas otorgadas desde el año 2008 a las mujeres «dueñas de casa», entre otras y que serán expuestas en el próximo capítulo.

Englobando los tratados anteriormente expuestos, es preciso mencionar que en la 9ª sesión, celebrada el 8 de mayo de 2009 y a la cual asistió como representante de nuestro país el ex-Ministro Secretario General de la Presidencia de Chile, José Antonio Viera Gallo, se expuso un informe nacional acerca del grado de cumplimiento de los derechos humanos, informe que es presentado en forma periódica ante la Asamblea, por los diversos países que la integran.

En él se da cuenta del progreso realizado por nuestro país en el tratamiento de aspectos concernientes al género desde 1990, tanto en materias jurídicas, políticas y culturales, lo que se ve ratificado por la:

“Creación del Servicio Nacional de la Mujer y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo [que] había aumentado a más del 40% de la fuerza laboral. Por primera vez en la historia una mujer ejercía el cargo de Jefa de Estado y de Gobierno [... Así mismo] El [sic.] sistema de protección social había permitido a Chile enfrentar la crisis económica y financiera en curso en forma solidaria. Al respecto, la Presidenta Michelle Bachelet Jeria se había comprometido a mantener e incrementar los recursos destinados a este sistema”²⁶⁹.

Es así como los países asistentes al encuentro formularon sus observaciones y recomendaciones acerca de los temas tratados y expuestos por nuestro país. Un número significativo de ellos se centró en las discriminaciones subsistentes en el país entre hombres y mujeres y, a su respecto, Argelia, Azerbaiyán, España, Estados Unidos, Guatemala, Italia, Japón, México, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Pakistán, Reino Unido, República Checa, Suiza, Ucrania, y Uruguay²⁷⁰ abogaron por la necesidad de adoptar de medidas legislativas, administrativas y de políticas públicas que tengan como fin erradicar la discriminación en materia de género (en particular,

²⁶⁹ NU, CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS. Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal: CHILE. [en línea] 4 de junio de 2009. 4p.

<<http://www.scribd.com/doc/19228617/EPU-Examen-Periodico-Universal-Informe-de-Recomendaciones-a-Chile>> [consulta: 13 de septiembre de 2009]

²⁷⁰ Íd.

aquellas prácticas que impiden la equiparación salarial entre hombres y mujeres, el acceso en pie de igualdad al mercado laboral y la participación femenina en decisiones públicas).

A su respecto, se instó a continuar y profundizar el «Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres» y la «Agenda de Equidad de Género del Gobierno» para eliminar completamente la discriminación contra la mujer, como también la utilización de los Principios de Yogyakarta como guía en la formulación de políticas²⁷¹.

4.2 OIT, Previsión Social y Género, en el contexto de nuestro país

La necesidad de instituir un marco normativo para el respeto a los derechos humanos, dio pie para reconocer por parte de los Estados la precariedad de las condiciones laborales que existían a principios de siglo, arrastrándose formas de explotación que sólo se vieron acrecentadas con la Revolución Industrial y perpetuadas hasta nuestros días.

El fortalecimiento de los derechos laborales y la Seguridad Social pudo canalizarse a través de la creación de una organización que se ocupara de estos temas en específico, dando nacimiento a la Organización Internacional de Trabajo, creada en virtud del Tratado de Versalles en 1919, en conjunto con la Sociedad de las Naciones, órgano que no logró reunir la adhesión que requería para adquirir la fuerza de la posterior ONU. Así, no es hasta finales de la Segunda Guerra Mundial, donde junto con adoptar la Declaración de Filadelfia, la organización se consolida, ampliando sus horizontes.

De este modo, en 1946, la OIT se convierte en el primer órgano especializado de la ONU.

²⁷¹ NU, CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS. *Ibíd.*

Si bien la OIT presenta una estructura tripartita, donde convergen empleados, empleadores y Gobierno, asumiendo la asimetría de posiciones de poder de cada uno de los sectores que convergen, se promueve el diálogo social entre los mismos, procurando que las organizaciones sindicales y las de empleadores participen en la formulación y, cuando proceda, en la aplicación de las políticas nacionales en los ámbitos sociales y económicos, entre otras materias.

A fin de facilitar lo anterior, la OIT no promueve un modelo determinado de Seguridad Social, pero sí impulsa un conjunto de principios básicos sobre los cuales debe construirse o adaptarse un sistema de esta envergadura. La incorporación en la legislación nacional de tales principios se da en virtud del Decreto N° 832, de 24 de febrero de 1949, que “Dispone [sic.] y manda que se cumpla y lleve a efecto como Ley de la República la Convención sobre Enmiendas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”²⁷².

Es preciso destacar que las directrices de la OIT son canalizadas a través de Convenios Internacionales que, para estos efectos, definiremos como un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados y cuya finalidad es mejorar las condiciones de empleo del más vasto universo de trabajadores. Los Convenios, al igual que los tratados, deben ser ratificados por los Miembros de la OIT.

Hasta la fecha, la OIT ha adoptado 188 de estos convenios²⁷³, de los cuales un número considerable ha perdido vigencia. Sin perjuicio de ello, con posterioridad a la celebración de la Cumbre Social de 1995, el Consejo de Administración decidió que 8 Convenios debían ser considerados fundamentales, por lo que resultaba indispensable que fueran ratificados y aplicados por todos los Estados Miembros de la Organización.

²⁷² Decreto N° 832. CHILE. Dispone y manda que se cumpla y lleve a efecto como Ley de la República la Convención sobre Enmiendas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile, 24 de febrero de 1949.

²⁷³ OIT. Promoviendo la igualdad de género: Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. Santiago, Chile, OIT, 2006. 76p.

Estos convenios son los denominados Convenios Fundamentales de la OIT²⁷⁴, y es dable destacar que, independiente de que su estudio escapa de los límites de esta investigación, Chile ha ratificado los 8 Convenios: el Convenio N° 87 y N° 98, sobre Libertad sindical y negociación colectiva, el N° 29 y N° 105, sobre la Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, el N° 100 y N° 111, sobre la Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y los Convenios N° 138 y N° 182, sobre la abolición del trabajo infantil.

En virtud de los anterior, es importante hacer hincapié en que la OIT también promulga Recomendaciones, siendo estas documentos que ofrecen orientaciones sobre asuntos no tratados en los Convenios y que no son objeto de ratificación por parte de los Estados miembros.

Son variados y múltiples los convenios y recomendaciones impulsados por la OIT, razón por la cual los enumeraremos y daremos razón circunstanciada de los que, a nuestro juicio, envisten relevancia en torno al asunto del género y los sistemas previsionales. Hecha esta salvedad, podemos mencionar²⁷⁵:

1. Convenio N° 3, sobre la protección de la maternidad, año 1919.
2. Convenio N° 35, sobre seguro social de vejez en la industria, año 1933.
3. Convenio N° 36, sobre seguro social de vejez en la agricultura, año 1933.
4. Convenio N° 37, sobre seguro de invalidez y sobrevivencia en la industria, año 1933.
5. Convenio N° 38, sobre seguro de invalidez y sobrevivencia en la agricultura, año 1933.
6. Convenio N° 45, sobre el trabajo subterráneo (mujeres), año 1935.
7. Convenio N° 89 (revisado), sobre el trabajo nocturno (mujeres), año 1948.
8. Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneración, año 1951.

²⁷⁴ OIT (2006a). Ob. cit. pp. 5-7.

²⁷⁵ No se mencionaran en éste estudio los instrumentos que dada la realidad social o el establecimiento de posteriores convenios han sido retirados, superados, dejados de lado o tuvieron netamente un carácter provisorio.

9. Convenio N° 102, sobre la Seguridad Social (norma mínima), año 1952.
10. Convenio N° 103, sobre la protección de la maternidad (revisado), año 1952.
11. Convenio N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), año 1958.
12. Convenio N° 118, sobre la igualdad de trato (seguridad social), año 1962.
13. Convenio N° 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, año 1981.
14. Convenio N° 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, año 1985.
15. Convenio N° 168, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, año 1988.
16. Convenio N° 183, sobre la protección de la maternidad, año 2000.

A su vez, cabe destacar las recomendaciones que a continuación se enumeran:

1. Recomendación N° 4, sobre el saturnismo (mujeres y niños), año 1919.
2. Recomendación N° 13, sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), año 1921.
3. Recomendación N° 90, sobre igualdad de remuneración, año 1951.
4. Recomendación N° 95, sobre la protección de la maternidad, año 1952.
5. Recomendación N° 102, sobre los servicios sociales, año 1956.
6. Recomendación N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), año 1958.
7. Recomendación N° 116, sobre la reducción de la duración del trabajo, año 1962.
8. Recomendación N° 123, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, año 1965.
9. Recomendación N° 165, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, año 1981.
10. Recomendación N° 191, sobre la protección de la maternidad, año 2000.
11. Protocolo N° 89 de 1990, relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), año 1948.

12. Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 71ª reunión del año 1985.

Es de agregar que Chile no ha ratificado el Convenio N° 102, sobre la Seguridad Social (norma mínima), del año 1952; el Convenio N° 118, sobre la igualdad de trato (Seguridad Social), del año 1962; el Convenio N° 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, de 1967; y el Convenio N° 157, sobre la Conservación de los derechos en materia de Seguridad Social, del año 1982.

En relación al tema de la igualdad de oportunidades y de trato en la esfera de las adultas mayores, tanto los convenios como sus recomendaciones anexas presentan particularidades que es preciso hacer mención en este apartado, como de puntos atingentes que finalmente influyen en los beneficios a que acceden estas una vez finalizada su vida laboral activa.

4.2.1 Convenios y Recomendaciones, Aspectos Remuneratorios

A. Convenio N° 100 y Recomendación N° 90

Cabe hacer presente que uno de los convenios en esta área –y una de las piedras angulares para la prosecución de este principio-norma– está representado por el Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneración, del año 1951, pese a que no fue hasta el año 1971 que dicho Convenio fue ratificado por nuestro país²⁷⁶.

El Convenio N° 100 y la Recomendación N° 90 enumeran variadas medidas necesarias para promover, asegurar, alentar y facilitar la concretización del principio de igualdad de remuneración cuando hombre y mujer realizan un mismo trabajo.

²⁷⁶ OIT (2006a). Ob. cit. 74p.

Así, aun cuando el Convenio no suprime la aplicación de la arbitrariedad en torno a la determinación del salario asignado al empleado, se señala que esta no debe tener como antecedente el sexo del mismo. Sin perjuicio de ello, se entiende que existe tal discriminación cuando se establecen categorías profesionales o de tareas reservadas a las mujeres, por supuestas condiciones intrínsecas de estas, que las hacen más aptas para desarrollar ciertas y determinadas labores. Para la aplicación homogénea de los salarios, se propone en el artículo 2° que el salario sea fijado a través de la utilización de métodos objetivos y conocidos, prescindiendo en su cálculo de cualquier factor que diga relación con el sexo del empleado o empleada. Sin perjuicio de ello, si con motivo de esto se definen o se aplican criterios aparentemente objetivos, como el rendimiento o la dificultad de las tareas, en forma implícita o explícita, con referencia al sexo de los trabajadores, también se contraviene la Convención, por lo que mal podrían invocarse disposiciones de la legislación nacional de tintes proteccionistas, o contenidas en convenio colectivos, como las que prohíben ciertas formas de trabajo específicos para las mujeres, como pretexto para justificar disparidades salariales.

En atención a lo anterior, se le otorga al Estado un rol de garante y propulsor del establecimiento de métodos de fijación de remuneración con prescindencia del sexo, siempre que el régimen legal posibilite al Gobierno tener injerencia en estos asuntos, como lo dispone el párrafo 3, 1), de la Recomendación N° 90, en relación a la elaboración de tablas de salarios. En caso contrario, se deben realizar esfuerzos indirectos tendientes a lograr un piso uniforme de salario con prescindencia del género.

La Recomendación N° 90, sobre igualdad de remuneración del año 1951, da a entender, a modo ejemplar, que las discriminaciones basadas en el sexo son aquellas distinciones que se basen exclusivamente en caracteres y funciones biológicas que diferencian al hombre de la mujer. Se indica que los prejuicios y estereotipos con que debe cargar la mujer varían de acuerdo al tipo de sociedad donde estén situadas, pues el desarrollo en términos sociales y educacionales no ha sido lineal.

Por otro lado, el Convenio también hace alusión a la discriminación por estado civil y carga familiar (principalmente en cuanto se identifica a la mujer como responsable directa y exclusiva de los menores en el hogar). Si bien se señala que las distinciones basadas en el estado civil no aparejan en sí mismas una discriminación, sí adquieren este sesgo cuando “su efecto sea imponer a una persona de un sexo determinado un requisito o condición que no se exigiría a otra del sexo opuesto”²⁷⁷.

En uso de las atribuciones expresas de la OIT, en el año 1985 se le solicita a Chile y a los demás países que se hayan suscritos al Convenio, la elaboración de un informe acerca de las adecuaciones legislativas al respecto. Sin embargo, y como fue frecuente en la mayoría de los países aludidos con el examen, se comprobó la “existencia de una permanente y a veces creciente diferencia de ingresos entre los trabajadores y las trabajadoras”²⁷⁸.

B. Convenio N° 111 y Recomendación N° 111

El Convenio N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), del año 1958, ratificado por Chile en 1971, tiene como salvedad que en su artículo 5° se hace hincapié en que “todas las distinciones basadas en el sexo que no están justificadas por una protección o una asistencia especial, prevista en otros convenios internacionales del trabajo o generalmente reconocida necesaria, deberían ser eliminadas”²⁷⁹.

Aun cuando parecieran no existir diferencias aparentes entre el Convenio N° 100 y el posterior Convenio N° 111, es preciso recalcar que las obligaciones emanadas de cada uno de ellos no son idénticas. Es así como la discriminación en atención al sexo no es sino una de las formas de atentar contra la igualdad de oportunidades en

²⁷⁷ OIT. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III. En: Conferencia Internacional del Trabajo (Parte IVB, 72° reunión, 1986, Ginebra, Suiza) Capítulo II. Alcance y disposiciones del convenio y de la recomendación sobre igualdad de remuneración. Ginebra, Suiza, OIT, 1986. pp. 150-159.

²⁷⁸ Íd.

²⁷⁹ OIT (2006a). Ob. cit. 30p.

relación al empleo y la ocupación. De este modo, el universo de restricciones se ve acotado en relación al género, permitiendo que algunos países puedan adoptar el Convenio N° 111, prescindiendo del Convenio N° 100²⁸⁰.

Es de agregar que, pese a que en nuestro país y en el resto de América Latina continúe la existencia de tablas actuariales diferenciadas por sexo, el Consejo de las Comunidades Económicas Europeas se ha opuesto firmemente a la utilización de las mismas y a toda disposición discriminatoria, planteando incluso su nulidad²⁸¹.

En torno a abarcar un universo irrestricto de legislaciones, el Convenio no da pautas rígidas, a fin de posibilitar su aplicación, sino que otorga directrices generales que viabilizan la elaboración de los más variados mecanismos de acción en torno a la promoción de la igualdad de oportunidades, principalmente en materia de empleo y ocupación. De este modo, las políticas públicas que el Estado se obliga a implementar, deben tener como eje central los principios contenidos en el Convenio, a fin de eliminar cualquier exclusión o preferencia que exista en el derecho o en la práctica y que vulnere la no discriminación en sus distintas expresiones, dentro de las cuales se incluye el sexo.

Es importante destacar que las políticas de igualdad de oportunidades apuntan a entregar los mismos elementos a todos y a todas. Es por ello que “los programas de acción positiva aplican el conjunto de la política económica y social y sobrepasan ampliamente el ámbito legislativo y reglamentario que las define, lo que les permite adquirir la amplitud que necesitan”²⁸².

²⁸⁰ COMISIÓN de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones. Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la constitución) En: Conferencia Internacional del Trabajo. Informe General y Observaciones acerca de ciertos países. Ginebra, Suiza, OIT, 1988. (Nota al pie 11. ICE, 1963, párrafo 34) 202p.

²⁸¹ COMISIÓN de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones. III Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En: Conferencia Internacional del Trabajo (Parte IVB, 72° reunión, 1986, Ginebra, Suiza) Capítulo II. Alcance y disposiciones del convenio y de la recomendación sobre igualdad de remuneración. Ginebra, Suiza, OIT, 1986. pp. 150-159.

²⁸² Íd.

Como es de suponer, el fortalecimiento de este tipo de medidas surge de la comprobación empírica que permite sostener que no basta con una legislación prohibitiva para asegurar el logro de una medida, pues posiblemente se continúe ejecutando el acto discriminatorio, más aun si este se encuentra arraigado en nuestra sociedad. De este modo, se promueve la incorporación de programas que fomenten medidas positivas, entendidas como cualquier acción cuyo objetivo apunte a suprimir o enmendar desigualdades de hecho, posibilitando a los grupos discriminados y a sus miembros individualmente considerados, a participar en actividades en la esfera laboral y en todo nivel de responsabilidades. A su vez, las medidas positivas se conciben como un medio para promover la igualdad de oportunidades respecto a ciertos grupos sociales sujetos a discriminación, y están destinadas a desaparecer una vez que los sujetos que primitivamente requirieron protección especial se encuentren en tal plano de igualdad con el resto, que puedan ser ellos mismos los encargados de ejercer sus derechos.

Aun cuando la injerencia del Estado no permite la intromisión en el plano privado de las remuneraciones, sí debe enmarcar los salarios que otorga a su aparataje estatal en busca de este fin. Es por ello que siempre las medidas positivas deberán reflejarse en las políticas de contratación estatal, a modo de promotor ejemplar de las mismas. Con miras a esto, su objetivo no debe ser otro que aumentar la representación femenina, multiplicando las posibilidades de empleo.

Si bien Chile ha realizado tímidos intentos en esta materia, está claro que los hombres se encuentran sobre-representados en los puestos de poder, tanto en empleos públicos como privados. Sin más, el número de congresistas mujeres alcanza sólo el 14% en la Cámara de Diputados (17 diputadas de un total de 120), y un 13% (5 senadoras en ejercicio de un total de 36). De este modo, no se refleja el hecho de que más de la mitad de la población nacional esté constituida por mujeres²⁸³. Las iniciativas

²⁸³ Es de agregar que en las listas respectivas presentadas para las elecciones parlamentarias de diciembre de 2009, las mujeres alcanzaban el 14,8% de los cupos senatoriales, y un 16,5%, la cámara baja, según las fuentes extraídas de SERVEL.CL

en torno a lograr la paridad (o participación política equilibrada) han encontrado fuertes detractores que, si bien en su argumentación se ponen en un plano de igualdad con el sexo opuesto, olvidan que las desigualdades con que las féminas han debido cargar durante la vida republicana, no permiten que los prejuicios que pesan sobre ellas, así como las dinámicas familiares, les habiliten a situarse en el mismo escalafón. Por ello, resulta justificada y necesaria la promoción de medidas que reconozcan las diferencias, en miras a conseguir la paridad.

En este mismo orden de ideas apunta la Recomendación N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958.

4.2.2 Convenios y Recomendaciones, Protección a la Maternidad y Responsabilidades Familiares

Contrario a lo que podría afirmarse, el Convenio N° 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, del año 1981 (ratificado por Chile el 14 de octubre de 1994²⁸⁴), y la Recomendación N° 165, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, también del año 1981, no restringen su análisis a lo que ocurre dentro del lugar de trabajo, sino que plantean considerar, para la delimitación de las funciones, el ámbito, a veces desconocido, del conjunto de responsabilidades que el empleado y empleada debe sobrellevar en el hogar.

A. Convenio N° 156 y Recomendación N° 165

El Convenio define a los trabajadores con responsabilidades familiares enfocado no sólo en las responsabilidades hacia los hijos, sino que amplía el concepto a las responsabilidades que pudieran tenerse con otros miembros de la familia directa.

²⁸⁴ OIT (2006a). Ob. cit. 76p.

En este sentido, el Convenio se refiere a la necesidad de contar con medios satisfactorios para permitir un desarrollo óptimo, en la vida laboral y familiar. De este modo, el artículo 5° del Convenio se encarga de ampliar la esfera de resguardo al desarrollo del individuo en su dimensión comunitaria, augurando por la cobertura de los servicios y medios de asistencia a la infancia y a la familia.

A este respecto, si bien con fecha 25 de julio de 1997 se publica la Ley N° 19.505 que concede permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos, el 30 de septiembre de 2002 la Ley N°19.824, que obliga a instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios, y el 12 de febrero de 2007, la Ley N° 20.166, que establece el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna, la implementación antojadiza de estas medidas en ciertas empresas o comunidades, apuntan a satisfacer un mercado o mejorar la producción, más que a facilitar el desempeño de los trabajadores con cargas familiares, pues no se observa un real compromiso por acatar las disposiciones, ni una seria fiscalización al respecto, por parte de los organismos correspondientes.

Debe mencionarse que, dentro de este tema, fue reemplazada la Recomendación N° 123, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, del año 1965.

En las observaciones formuladas por la Comisión respectiva de la OIT, en el marco de la 97ª Conferencia Internacional del Trabajo del año 2008, la Comisión tomó nota con interés de las modificaciones efectuadas por los legisladores en materia de responsabilidad para con los hijos de trabajadores(as), constatadas en el Código del Trabajo, así mismo, de la institución del Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación que, en sus líneas generales, coadyuva a una mejor aplicación del Convenio.

Al mismo tiempo, solicita al Gobierno que le proporcione información sobre el impacto de esta medida e insta a hacerla extensiva a padres con hijos menores de 2 años:

“La Comisión toma nota con satisfacción que mediante las modificaciones de la ley núm. 19.670, publicada en el Diario Oficial, de 15 de abril de 2.000, se ha modificado el artículo 195 del Código del Trabajo otorgando a los padres la misma protección contra el despido que a las madres. Nota que tal como lo había solicitado la Comisión estas disposiciones se extienden, según lo dispuesto por la ley núm. 20.047, publicada en el Diario Oficial, de 2 de septiembre de 2005, también a las mujeres y hombres solteros o viudos que hayan adoptado un hijo”²⁸⁵.

Por último, se hace mención del derecho conocido popularmente como «post natal masculino»²⁸⁶, constatando la Comisión que la cultura arraigada en nuestro país lleva a que en la práctica no se ejerza tal derecho, pues esta sería una responsabilidad femenina, que no compete al hombre.

B. Convenio N° 183 y Recomendación N° 191

Aun cuando la protección a la maternidad es una dimensión que escapa a las adultas mayores por la pérdida de su función reproductora, en su calidad de madres y en virtud de proteger las remuneraciones y reconocer el aporte social de la reproducción, el Convenio N° 183 y la Recomendación N° 191, ambos sobre la protección de la maternidad, del año 2000, se encargan de dar ciertas directrices en torno a posibilitar un ambiente propicio para las mujeres que optan por ser madres en su vida profesional u ocupacional.

Este es uno de los convenios más recientes adoptados por Chile, el 15 de junio de 2000, entrando en vigencia el 7 de febrero del 2002. En él se consagra que la calidad de mujer es atribuible a todo exponente del sexo femenino, mientras que se presume la aplicación amplia del concepto de hijo.

²⁸⁵ COMISIÓN de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En: Conferencia Internacional del Trabajo (97ª reunión, 28 de mayo a 13 junio de 2008, Ginebra, Suiza). Informe General. Ginebra, Suiza, OIT, 2008. 389p.

²⁸⁶ En virtud de la Ley N° 20.047, publicada en el Diario Oficial el 2 de Septiembre de 2005, se le concede un permiso paternal pagado en el Código del Trabajo al padre, de costo del empleador, de cuatro días en caso de nacimiento de uno o varios hijos. Sin perjuicio del permiso dispuesto en el artículo 66 del Código del Trabajo, de un día. Por consiguiente, el padre tiene derecho a un total de cinco días pagados.

Ello sin perjuicio de que la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra, el 30 de mayo de 2000, fijó entre sus directrices seguir promoviendo la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, así como la salud y seguridad de la madre y sus hijos.

“Este Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. [...] aun [sic.] cuando se permite al Estado miembro excluir total o parcialmente de la aplicación de este instrumento a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación plantee problemas especiales”²⁸⁷.

Importante es destacar que en relación al permiso maternal la Convención estima que “las prestaciones relativas a la licencia deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y las prácticas nacionales”²⁸⁸.

En relación a la lactancia, se autorizan las interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo, las que serán fijadas por la legislación y la práctica nacional.

Sin perjuicio de que el propio Convenio establece y consagra que las materias tratadas por el mismo deben ser sujetas a revisión periódica por parte de los Estados miembros, es preciso hacer mención a que, aun cuando no es materia de este análisis, recientemente el Senado chileno rechazó, por falta de quórum, el proyecto de “acuerdo impulsado por los ex-senadores Alejandro Navarro, Carlos Ominami y Guillermo Vásquez, mediante el cual solicitaban al Ejecutivo elaborar un informe sobre el grado

²⁸⁷ SENADO. Rechazan pedirle al gobierno un informe sobre cumplimiento de compromisos en materia de protección de la maternidad. [en línea] Valparaíso, 06/10/2009, Departamento de Prensa.

<http://www.senado.cl/prontus_galeria_noticias/site/artic/20091006/pags/20091006210749.htm> [consulta: 7 de octubre de 2009]

²⁸⁸ íd.

de cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Convenio N° 183 de la OIT sobre protección de la maternidad²⁸⁹.

Dentro de esta área, también han existido instrumentos adoptados provisoriamente, como el Convenio N° 3, sobre la protección de la maternidad, del año 1919, Instrumentos que han sido superados, específicamente el Convenio N° 103, sobre la protección de la maternidad (revisado), adoptado el año 1952, e instrumentos retirados, representados por la Recomendación N° 12, sobre la protección de la maternidad (agricultura), de 1921.

A su vez, también se observa el reemplazo de la Recomendación N° 95, sobre la protección de la maternidad, del año 1952.

4.2.3 Convenios y Recomendaciones acerca de Seguridad Social

Concretamente, en el área de la Seguridad Social, es preciso hacer alusión al Convenio vigente en nuestro país desde el año 1935, el Convenio N° 35, sobre Seguro de Vejez (industria, etc.), del año 1933. En el mismo año se instauran 3 convenios relacionados, el Convenio N° 36, sobre Seguro Social de Vejez en la Agricultura, el Convenio N° 37, sobre el Seguro de Invalidez y Supervivencia en la Industria, y el Convenio N° 38, sobre Seguro de invalidez y Supervivencia en la agricultura.

Con posterioridad, y ya en el año 1952, la OIT promulga el denominado Convenio N° 102, sobre la Seguridad Social (norma mínima), y luego el Convenio N° 128, sobre las Prestaciones de Invalidez, Vejez y Supervivientes, del año 1967. Estos convenios no se encuentran ratificados por Chile, lo que a todas luces llama la atención.

²⁸⁹ SENADO. Rechazan pedirle al gobierno un informe sobre cumplimiento de compromisos en materia de protección de la maternidad. [en línea] Valparaíso, 06/10/2009, Departamento de Prensa.
<http://www.senado.cl/prontus_galeria_noticias/site/artic/20091006/pags/20091006210749.htm>
[consulta: 7 de octubre de 2009]

A. Convenio N° 35²⁹⁰

Al abocarse prácticamente a las mismas temáticas los diversos Convenios del año 1933, ahondaremos sólo en el estudio del Convenio N° 35 de la OIT, que básicamente aboga por la creación de disposiciones que satisfagan las contingencias originadas por la vejez, lo que se concretiza a través de la interposición de un seguro que dé cobertura una vez que el beneficiario no pueda seguir desempeñándose en el mundo laboral a raíz de su edad. De este modo, el artículo 10 dispone:

"1. El seguro se administrará por instituciones que no persigan ningún fin lucrativo, creadas por los poderes públicos, o por cajas de seguro de carácter público.

2. Sin embargo, la legislación nacional podrá igualmente confiar la administración del seguro a instituciones creadas por iniciativa de los interesados o de sus agrupaciones y debidamente reconocidas por los poderes públicos"²⁹¹.

El artículo 7°, al pronunciarse acerca de la cuantía de la pensión, señala que ésta podrá estar ligada a la función que se haya ejercido, o ser independiente de la antigüedad, debiendo corresponder a una suma fija o variable (según el importe de las cotizaciones pagadas) o un porcentaje del salario del asegurado.

Sin perjuicio de ello, en caso de existir correspondencia entre el monto a percibir y la antigüedad en el seguro, deberá existir un piso mínimo garantizado, independientemente del tiempo que el afiliado se haya encontrado asegurado. De este modo, la pensión finalmente obtenida debe ser "suficiente para satisfacer, por lo menos, las necesidades esenciales del pensionado"²⁹².

²⁹⁰ La recomendación correspondiente estaba representada por la Recomendación N° 43, sobre el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, del año 1933, pero con fecha 16 de junio de 2004, es retirada en la 92ª reunión de la Conferencia General de la OIT.

²⁹¹ CABRERA, Joaquín., ENSIGNIA, Jaime., CLARK M., Regina. Informe Nacional Chile: Los Convenios OIT y la normativa nacional sobre seguridad social. [en línea] Santiago, 19 de agosto de 2002. <training.itcilo.it/protosoc/Informe%20Nacional%20Chile.doc> [consulta: 13 de octubre de 2009]

²⁹² OIT. Convenios y Recomendaciones: Adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. 1919-1966. Ginebra, Suiza, OIT, 1966. 223p.

A su vez, se deja plena constancia que los encargados de contribuir al seguro son, necesariamente, los asegurados y sus empleadores.

Es de agregar que pese a la antigua data de incorporación al Convenio, Chile ha sido objeto de constantes cuestionamientos acerca de la aplicación del mismo. Ya en 1985, el Consejo de Administración de la OIT dio cuenta de las infracciones contenidas en el D.L. N° 3.500 a los Convenios N° 35, 36, 37 y 38, especialmente en lo relativo al fin de lucro de las AFP, la falta de participación de los trabajadores en la administración (que olvida la estructura tripartita de la OIT), la contribución de los empleadores en el financiamiento del Sistema, y la cobertura del mismo²⁹³.

En esta línea de argumentación, en el año 1999 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, formuló prácticamente las mismas observaciones que en el año 1990. Las reclamaciones no han cesado desde 1985, pues ha sido la tónica en los años 1995, 1996, 1998, 1999 y 2000. En todas estas oportunidades se indicó que el Sistema de Capitalización Individual imperante en Chile no abarca la lógica del Seguro de Vejez planteado por la OIT.

Para el año 2008, en la celebración de la 97ª Conferencia de la OIT, el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones contiene una exposición de parte del Estado chileno donde se da cuenta del carácter universal del sistema, estimando que los únicos trabajadores con requisitos especiales de jubilación son los que desempeñan labores pesadas, olvidando al régimen de las Fuerzas Armadas, de este modo, se argumenta que “Los [sic.] requisitos para acceder a una pensión, la forma de cálculo de las pensiones y los requerimientos para acceder a los beneficios mínimos garantizados por el Estado, son los mismos para todos los trabajadores”²⁹⁴.

²⁹³ COMISIÓN Aplicación de normas. Informe de la Comisión de Aplicación de Normas. En: Conferencia Internacional del Trabajo (98ª reunión, 3 a 19 de junio de 2009, Ginebra, Suiza). Actas Provisionales, 2ª parte, N°16. Ginebra, Suiza, OIT, 2009.

²⁹⁴ COMISIÓN (2008). Ob. cit. pp. 168-171.

En torno a la merma en la jubilación por motivo del traspaso del Sistema de Reparto al de Capitalización Individual, el Comité constató, en el marco de la 97ª Conferencia, las diferencias en las pensiones de unos y otros trabajadores, que desempeñaron la misma función, por el mismo sueldo e idéntico número de años laborales, tomando razón que los pensionados en el sistema antiguo jubilaban con pensiones considerablemente más alta. A este respecto, el Gobierno se escudo en el otorgamiento de la Pensión Mínima²⁹⁵, señalando que esta permitía equiparar el desmedro económico de los traspasados, pensión que sin dudas no satisface a cabalidad las necesidades de un adulto mayor, menos aún, reconoce el esfuerzo laboral de una trabajadora que se desempeña por tiempos considerables en la esfera laboral.

A este respecto, un año después, dentro de las Observaciones e Informaciones sobre la Aplicación de Convenios, llevadas a efecto en el marco de 98ª reunión celebrada en Ginebra en el año 2009, al referirse al Convenio N° 35, el representante gubernamental de nuestro país dio cuenta del actual Sistema Previsional y la contribución de la OIT en su gestación, recalcando que la base de este sistema de Protección Social era la Reforma Previsional Estructural del año 2008, otorgando de este modo un Sistema de Pensiones solidarias bajo la denominación de «pilar solidario» al Sistema Previsional de Capitalización Individual implementado en Chile a partir del año 1981.

Posteriormente, se recalca el rol activo de la OIT en estos lineamientos, donde se menciona la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001, el Departamento de Seguridad Social en Ginebra que, trabajando conjuntamente con la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, y la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda de Chile, suscribieron, para el año 2002, el Convenio para la ejecución de un Proyecto denominado «Desarrollo de un Modelo para la Protección Financiera de los sistemas de pensiones en Chile»; el seminario internacional sobre el futuro de la previsión social en Chile organizado por la Organización y celebrado el 2004, junto con

²⁹⁵ COMISIÓN (2008). Ob. cit. pp. 168-171.

el Ministerio de Trabajo y la Fundación Chile 21, todo lo que desembocó en la promulgación de la Ley N° 20.255, de la cual se hará mención en su oportunidad²⁹⁶.

Por la estructura tripartita de la OIT, entran al debate, prosiguiendo la exposición de Chile, representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores. Estos últimos se limitan a sostener que la administración de los fondos sigue en manos de privados que continúan cobrando comisiones desmedidas y que la reforma no da una solución de raíz al problema del Régimen Previsional Privado, sólo constata la inconsistencia de sus prestaciones con las cotizaciones, por lo tanto, demuestra que es insostenible.

De este modo, la Comisión concluye que Sistema del D.L N° 3.500 de 1980 es inviable puesto que está organizado:

“sin [sic.] tener en cuenta los principios de solidaridad, participación en los riesgos y financiación colectiva que constituyen la esencia de la seguridad social, junto con los principios de administración transparente, responsable y democrática del sistema de pensiones por parte de organizaciones sin fines de lucro, y con la participación de los representantes de las personas aseguradas”²⁹⁷.

Situación que, sin lugar a dudas, podría ser enmendada a la luz de las recomendaciones formuladas por el Consejo de Administración durante el año 2000.

Finalmente, parece ser necesario hacer mención de los postulados y reclamaciones de los grupos intermedios y, finalmente, usuarios de este sistema, tema en el cual debemos hacer alusión al documento GB.277/17/5, expuesto en la 277ª reunión de marzo de 2000, donde un grupo de sindicatos reclama del incumplimiento del Convenio N° 35, en relación a las AFP, cuya administración es netamente privada y lucrativa, y contradice lo estipulado en el artículo 24° de la Constitución de la OIT, en relación a la adopción de medidas para el cumplimiento satisfactorio de un tratado. A su respecto, la

²⁹⁶ COMISIÓN Aplicación de Normas. Informe de la Comisión de Aplicación de Normas, segunda parte. En: Conferencia Internacional del Trabajo (98ª reunión, 3 a 19 de junio de 2009, Ginebra, Suiza). Actas Provisionales N°16. Ginebra, Suiza, OIT, 2009. 9p.

²⁹⁷ COMISIÓN (2009). Ob.cit. 14p.

comisión estima pertinente la adopción de medidas que lleven a que el Sistema Previsional sea:

“administrado [sic.] por instituciones que no persigan ningún fin lucrativo, de conformidad con las disposiciones de los Convenios núms. 35 y 36 (párrafo 1 del artículo 10) y de los Convenios núms. 37 y 38 (párrafo 1 del artículo 11), excepto en el caso en que la administración se confíe a instituciones creadas por iniciativa de los interesados o de sus agrupaciones y estén debidamente reconocidas por los poderes públicos, de conformidad con los Convenios núms. 35 y 36 (párrafo 2 del artículo 10) y de los Convenios núms. 37 y 38 (párrafo 2 del artículo 11)”²⁹⁸.

Esto, a juicio de nuestro país, resulta incompatible con un Sistema de Capitalización Individual. Sin embargo, la propia OIT recalca el hecho de que en países con alto nivel de desarrollo, en que ha operado este tipo de modalidad previsional, se ha logrado la administración por instituciones sin fines de lucro. El ejemplo más elocuente está dado por el caso de las mutualidades existentes en Chile, en materia de accidentes del trabajo²⁹⁹. Posteriormente, en la 98ª Conferencia, Chile señala que, en virtud de la reciente Reforma Previsional, la administración pública del sistema se radica en el nuevo Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y nuevo Instituto de Previsión Social (IPS), ambos de naturaleza pública. Las AFP y las AFC, de naturaleza privada, continúan administrando los fondos de pensiones y cesantía, respectivamente³⁰⁰.

A todas luces, la inconsistencia entre los planteamientos de los trabajadores, la OIT y los postulados del Estado de Chile, seguirán en pugna hasta que no se asuman los problemas estructurales que envuelve el Régimen de Capitalización Individual planteado y ejecutado en nuestro país.

²⁹⁸ COMISIÓN (2008). Ob. cit. pp.168-171.

²⁹⁹ Íd.

³⁰⁰ Íd.

B. Convenios N° 102 y N° 128, no ratificados por Chile

Continuando con el análisis, haremos mención a dos convenios que pese a no estar ratificados por Chile, dicen relación con el tema planteado, y pueden tenerse en consideración por parte de los Estados para perfilar sus políticas públicas. Estos son los Convenios N° 102 y N° 128, que en su artículo 25 y artículo 14, respectivamente, establecen la obligatoriedad de contar con prestaciones de vejez. De este modo, si bien hasta 1945 se preconizaba como único modelo a seguir el establecimiento de un Seguro Social, hoy en día la OIT adopta una visión amplia de la Seguridad Social, con sus diferentes modelos y sistemas, ya que se señala que “los sistemas nacionales deberán ser financiados ya sea por medio de cotizaciones o de impuestos, o por ambos medios a la vez”³⁰¹. Finalmente, los dos instrumentos prevén en su artículo 6° que en determinadas condiciones es posible contar con seguros que no son legalmente obligatorios para las personas protegidas.

Bajo estas consideraciones, se entiende de antemano que la realidad política y económica del país en cuestión puede determinar las más variadas formas de prestaciones de vejez, pero siempre suponiendo la existencia de las mismas. Sin perjuicio de ello, en miras de no entregar esta área a las manos del mercado, se dan ciertas directrices en el caso de que el prestador sea una compañía de seguros, como los dispone el artículo 6° de ambos convenios.

En torno a la concesión de las prestaciones de vejez, se señala que estas dependen, generalmente, de períodos de calificación para adquirir el derecho a jubilación y de criterios etareos³⁰². De este modo, en un gran número de países

³⁰¹ OIT. Convenio 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967. [en línea] <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C128>> [consulta: 29 de septiembre de 2009].

³⁰² La edad de jubilación en Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Suecia, es de 65 años tanto para hombres como para mujeres. Por su parte, se asemejan a las edades estipuladas en nuestro país, y diferenciadas por género: Italia, Suiza (donde las mujeres jubilan a los 64 años), Reino Unido y Austria (aun cuando se espera que en el año 2033 se equipare al edad en 65 años). Sin embargo, Noruega presenta una edad superior, situándola indistintamente en 67 años; y Finlandia propone un

Europeos la edad de jubilación es fijada indistintamente del sexo en los 65 años, sin perjuicio de ello, algunos países del viejo continente siguen manteniendo las diferencias existentes en nuestro país (65 años hombres y 60 años mujeres) aunque todo apunta a igualar la situación. “Por otro lado [...] la concesión de las prestaciones o su monto pueden supeditarse a la condición de la comprobación de recursos o a la condición de que el solicitante cese de trabajar”³⁰³.

Como es de suponer, uno de los argumentos para la existencia de una pensión de vejez, o cualquier indemnización, dice relación con que, llegada cierta etapa de la relación laboral, el trabajador adquiere derecho a gozar de parte del capital que su empleador pudo acumular a consecuencia del trabajo del cotizante. Por lo que se señala que “las pensiones concedidas inicialmente a los funcionarios y a los militares obedecían a esta idea de la compensación por los servicios prestados y al principio del derecho al descanso”³⁰⁴.

Por otro lado, en términos de capacidades físicas y mentales, las condiciones de desarrollo productivo e intelectual se encuentran, generalmente, disminuidas, y es por esto que se sostiene que el primer seguro de jubilación tuvo su punto de partida en esta idea.

“Por otra parte, diversos criterios de carácter demográfico, económico y social –tales como el nivel promedio de envejecimiento de las personas protegidas, la estructura por edades de la población, el costo de financiación de las pensiones– influyen también en la determinación por vía legislativa de la edad prescrita para la pensión”³⁰⁵.

rango etario, que abarca desde los 63 años a los 68. ALLIANZ Global Investors AG, *International Pension Studies, Funded Pensions in Western Europe*, 2008.

³⁰³ OIT. Convenio 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967. [en línea] <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C128>> [consulta: 29 de septiembre de 2009].

³⁰⁴ Íd.

³⁰⁵ Íd.

No está demás mencionar que el hecho de dejar de trabajar, una vez alcanzada la edad correspondiente, cumpliendo determinados requisitos, es una compensación a la larga línea de tiempo que el trabajador ha dedica a su empleo, profesión u oficio, pues a fin de cuentas, «todos trabajamos para algún día dejar de hacerlo». Por supuesto, la edad de retiro es variable, y se encuentra íntimamente ligada con las expectativas de vida de la población, por lo que a medida que continúe el aumento de la esperanza de vida, habrá que replantearse constantemente los márgenes.

A pesar de lo anterior, los Convenios en estudio en este acápite sostienen en su:

“artículo [sic.] 26 del Convenio núm. 102 y el artículo 15 del Convenio núm. 128, [que] la contingencia cubierta es la supervivencia a partir de una edad prescrita por la legislación nacional o en virtud de ella, que no deberá exceder de 65 años. En virtud de los términos de estas disposiciones, los Estados tienen la posibilidad de reducir esa edad”³⁰⁶.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja la posibilidad de fijar la edad de jubilación sobre los 65 años, como lo señala en el artículo 26, párrafo 2°, del Convenio N° 102, siempre y cuando exista una real capacidad de trabajar a la edad determinada, en el país en concreto. A pesar de que se trató de instaurar como criterio que "el número de residentes que hayan alcanzado esa edad no sea inferior al 10 por ciento del número total de residentes mayores de 15 años que no hayan alcanzado la edad en cuestión”³⁰⁷. Sólo se dejó como requisito que exista la real capacidad de trabajo de las personas de mayor edad.

Pese a lo anterior, el Convenio N° 128 buscó respaldar la edad para acceder al beneficio de jubilación a través de estadísticas justificativas. Es así como en el párrafo 2° del artículo 15 se señala que la autoridad competente podrá prescribir una edad más elevada “habida cuenta de criterios demográficos, económicos y sociales apropiados,

³⁰⁶ OIT. Convenio 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967. [en línea] <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C128>> [consulta: 29 de septiembre de 2009].

³⁰⁷ OIT (1966). Ob. cit. pp. 872-873.

justificados por datos estadísticos³⁰⁸. Sin lugar a dudas la esperanza de vida enmarcaría dentro de estos criterios.

Importante es destacar que, como lo consagra nuestra legislación, el Convenio N° 128 dispone en el artículo 15, párrafo 3°, que la edad de jubilación puede ser inferior a los 65 años, siempre y cuando se hayan estado desempeñando labores consideradas por la legislación nacional como «penosas o insalubres» a los efectos de las prestaciones de vejez. Lo anterior se justifica en base a que, eventualmente, «la capacidad de trabajo de las personas ocupadas en tales condiciones disminuye antes que la de aquellas personas que desempeñan otras profesiones u oficios; también se tuvo en cuenta la contribución aportada por dichas personas a la economía nacional en condiciones penosas desde el punto de vista físico»³⁰⁹. El párrafo 6°, letra a), de la Recomendación N° 131, señala que la incapacidad para el trabajo de un empleado en particular debe ser comprobada, aun cuando puede ser presunta, sin especificar si tal impedimento tiene que tener como causa imputable el desempeño laboral, pudiendo deberse a otros factores de deterioro.

Ahora, la importancia de destacar estos puntos radica en que también se prevé el caso de desempleo prolongado de una persona de edad, y según la Recomendación N° 131, párrafo 6°, letra b), esta sola circunstancia debiera justificar el otorgamiento de la Pensión Anticipada de Vejez, una vez que se haya sobrepasado la edad prescrita por el legislador. A mayor consideración, se deja el camino abierto a que ciertas circunstancias sociales determinen el otorgamiento de una prestación de vejez (párrafo 6°, c) o posibiliten la rebaja en la edad de jubilación (párrafo 7°).

Sin perjuicio de observarse una edad desigual de jubilación de hombres y mujeres, siendo menor la de estas últimas, la diferencia no suele superar los 5 años, pese a que se vislumbran cambios, como la equiparación de la edad masculina de jubilación con la de las mujeres solteras. Consecuentemente con esto, en países donde la jubilación

³⁰⁸ OIT. Convenio 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967. [en línea] <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C128>> [consulta: 29 de septiembre de 2009].

³⁰⁹ Íd.

femenina se situaba en los 55 años, está ha aumentando a 60 años. Mientras que en otros se considera la posibilidad de equiparar las edad para pensionarse, habida consideración de la igualdad de trato necesaria en todas las dimensiones de la vida laboral y doméstica.

Importante es consignar que el estudio de las jubilaciones no se reduce a la edad a la cual se puede acceder a ella y, de este modo, el párrafo 10° del artículo 65 del Convenio N° 102, junto al párrafo 8° del artículo 66, establecen que los montos de los pagos periódicos de pensiones de vejez deben ser revisados «cuando se produzcan variaciones sensibles del nivel general de ganancias que resulten de variaciones, también sensibles, del costo de la vida». Igual camino sigue el Convenio N° 128 en su artículo 29.

De este modo, se deja abierta la puerta en torno a los mecanismos con que finalmente se revalorizan las pensiones, así como la periodicidad de las mismas. En razón de esto, cada país determinará en qué sentido se producirá su revalorización. En Chile esto se cumple toda vez que la determinación de las pensiones a recibir por los jubilados se reajusta según el índice de precios al consumidor y, además, legalmente se aumentan periódicamente las pensiones.

A esto le seguirán, a mediados del decenio de los setenta, un nuevo concepto de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los terrenos.

“Este concepto se expresó a través de los debates y textos que surgieron de la 60.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1975. Desde entonces, la protección de las trabajadoras se ha basado en el principio de que debe protegerse a las mujeres de los riesgos inherentes a su empleo y profesión, en las mismas condiciones que los hombres y de acuerdo con las mismas normas que se aplican a éstos. Las medidas de protección especiales que siguen estando permitidas son las que tratan de proteger la función reproductora de la mujer”³¹⁰.

³¹⁰ OIT. Normas internacionales del trabajo, seguridad social y pensiones N° 2. [en línea] Notas, Seguridad Social y Reforma al sistema de pensiones. abril 2006. <<http://www.oitchile.cl/pdf/Segundo%20numero.pdf>> [consulta: 24 mayo 2008]

En el marco del fortalecimiento de la normativa internacional impulsada por la OIT, debemos hacer mención a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, del año 1998.

Todo lo anteriormente planteado debe ser entendido en relación a que la propia OIT señala que la igualdad de género significa no sólo trato igualitario para hombres y mujeres en situaciones iguales o similares, sino también medidas para garantizar la igualdad de hecho de las mujeres, lo cual resulta imperativo a la hora de cumplir por cualquiera de sus países asociados, y más aún en materia de Protección Social.

C. Convenio N° 118 y N° 157, no ratificados por Chile

El Convenio N° 118 plantea un espectro taxativo de ramas de la Seguridad Social –dentro de las que se incluye a las prestaciones de vejez– respecto a las cuales el Estado debe adherir necesariamente a una. Siendo imperativo que la nación contratante conceda igualdad de trato en el goce y otorgamiento de la prestación, correspondiente a la rama escogida, a los nacionales de otro Estado miembro del Convenio, pudiéndose derogar esta exigencia si el otro Estado no cumple con el principio de reciprocidad necesario. De este modo, en los casos que corresponda, podrán conservarse los derechos previsionales adquiridos pese a existir residencia en un país extranjero, cuando se haya suscrito un instrumento multilateral o bilateral que permita la conservación.

El Convenio N° 157 profundiza en los postulados del Convenio anterior y se pronuncia en extenso sobre los derechos adquiridos, amparando su conservación y la de los derechos en vías de adquisición. Dentro de los que se debe contar las prestaciones por vejez, siempre ávida cuenta de la reciprocidad necesaria.

Pese a que nuestro país no ha suscrito estos Convenios, es destacable el número de Tratados Bilaterales que ha ratificado en materia de Seguridad Social, propugnando precisamente por el reconocimiento de las cotizaciones efectuadas en un país

extranjero cuando un trabajador finaliza sus días de empleo remunerado en un territorio distinto al que se inició laboralmente. Por esto, el objetivo fundamental de este tipo de acuerdos radica en procurar la continuidad del historial previsional, independientemente si sus cotizaciones se realizaron en un país distinto al que se jubiló. Esto en base al mecanismo de continuidad previsional internacional y al principio de exportación de las prestaciones.

En base a lo anterior, los convenios mencionados se enfocan en la Seguridad Social de trabajadores migrantes, que se desempeñen o se hayan desempañado laboralmente en uno o ambos Estados contratantes.

Llama la atención que pese a esto el cálculo de la pensión a percibir incluya sólo las cotizaciones enteradas en el país en que se jubile y, en caso de que el cotizante no reúna el mínimo de cotizaciones o años exigidos en el país, se anexaran los años que cotizó en Chile o el país en particular, hasta que se cumpla con el mínimo exigido. Lo mismo ocurre en nuestro país a efectos de acceder a la garantía estatal de pensión mínima. En el evento de simultaneidad de cotizaciones, se tendrán en cuenta sólo los periodos que digan relación con las disposiciones legales vigentes en Chile.

Los Estados contratantes, en virtud de los Convenios suscritos entre Chile y el país en cuestión, comprenden Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, República Federativa de Brasil, Canadá, República Checa, Reino de Dinamarca, Reino de España, Estados Unidos, Francia, Ducado de Luxemburgo, Reino de Noruega, Reino de los Países Bajos, Perú, Portugal, Quebec, Suecia, Suiza y Uruguay³¹¹.

³¹¹ Instituto de Previsión Social (en adelante IPS). Convenios Internacionales sobre Seguridad Social, suscritos por Chile [en línea]
<http://portal.ips.gov.cl/portal/trabajadores/Convenios_Internacionales/conv_internac_suscritos_chile/index.html> [consulta: 18 de marzo de 2010]

4.3 Metas del milenio

Previo a cualquier análisis, debemos establecer que, dentro del marco regulatorio en el cual nos hemos situado a nivel previsional y de igualdad de oportunidades, se encuentran las denominadas Metas del Milenio, formuladas en septiembre del año 2008 por 189 Estados miembros de Naciones Unidas.

De este modo, se elaboró una lista con 8 metas, dentro de las cuales se contaba «la promoción de la igualdad entre los sexos».

Así, los Jefes de Estado y de Gobierno de diversos países, se reunieron en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 6 al 8 de septiembre de 2000, a objeto de reafirmar la Carta y la fe en la Organización, refiriéndose a la «responsabilidad colectiva» en torno a ciertos temas de consenso tratados y expuestos en la 8ª sesión plenaria, celebrada el 8 de septiembre de 2000³¹².

La relevancia de este punto radica en que los objetivos propuestos en esta reunión nacen de un sin número de convenios, acuerdos y tratados internacionales previos, vinculados con los derechos humanos y el desarrollo en sus diversas aristas.

Es por esta razón que la CEDAW y los acuerdos de las diversas Cumbres Mundiales celebradas al efecto se encuentran de un modo u otro subsumidos en la Declaración del Milenio, siendo este un reflejo de la transversalización de la perspectiva de género alcanzada por la comunidad internacional.

A este respecto, cabe agregar que uno de los puntos que llama la atención en la búsqueda de la autonomía femenina, es la barrera impuesta en torno a que “los indicadores oficiales son insuficientes para apreciar de forma integral los avances y los

³¹² Resolución aprobada por la Asamblea General [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/55/L.2)] 55/2. [en línea] Declaración del Milenio, Quincuagésimo quinto período de sesiones, Tema 60 b) del programa, Asamblea General Distr. General, 13 de septiembre de 2000. <<http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>> [consulta: 20 de septiembre de 2009]

retos con respecto a la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”³¹³. Sin perjuicio de ello, se sostiene que este objetivo no puede suscribirse a una de las Metas del Milenio de manera aislada, sino que debe ser transversal al resto de los objetivos abordados.

Antes de proseguir, definiremos la autonomía femenina como “el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En ese sentido, existe una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente”³¹⁴.

Ahora, en el marco de la transversalidad, uno de los temas que resalta en esta área es que el grado de autonomía de las mujeres se encuentra íntimamente ligado “con la pobreza, la desigualdad, el desempleo, la falta de servicios, sobre todo de salud reproductiva, y la persistente discriminación de género que se expresa en menores oportunidades”³¹⁵.

Al establecer las mencionadas metas, se tuvo en consideración las particularidades propias de cada país suscriptor, por esto cabe destacar aún más el consenso logrado por países con tan distintos niveles de desarrollo y el reconocimiento explícito de las asimetrías existentes entre cada uno. Pese a estas diferencias, debe sostenerse que la equidad de género cruza las preocupaciones territoriales y fomenta la cooperación recíproca³¹⁶.

³¹³ CEPAL. Reporte periódico de avance en el ODM3 en América Latina y el Caribe, 2008. [en línea] Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. <http://www.eclac.org/mdg/Documentos/Archivos_pdf/Ficha_ODM_3es.pdf> [consulta: 21 de octubre de 2009]

³¹⁴ MACHINEA, J. L., BÁRCENA., A. y LEÓN.A. Objetivos de desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe. Santiago, Chile, CEPAL, 2005.114p.

³¹⁵ CEPAL. Reporte periódico de avance en el ODM3 en América Latina y el Caribe, 2008. *Ibíd.*

³¹⁶ MIDEPLAN. Los objetivos de desarrollo del milenio: primer informe del Gobierno de Chile. Santiago, Chile, MIDEPLAN, 2005. *passim.*

En este orden de ideas, SERNAM da cuenta para el año 2005 que ha logrado situar el tema de igualdad de oportunidades en el aparataje público, en busca de un cambio de acción que permita contribuir a la Equidad de Género. Se ha transversalizado el enfoque de género a través de PMG de Equidad de Género, en vista de esto, en el mes de octubre del 2005 el BID otorgó el primer lugar del «Concurso de políticas, planes y programas nacionales con impacto en la igualdad de género en América Latina y El Caribe» a nuestro país, por la utilización de esta metodología. Así mismo, se ha puesto en marcha el programa «Mujer y Trabajo», dentro del cual se incluye la capacitación femenina, que busca promover y mejorar la participación laboral de las mujeres, con un enfoque especial en las que se encuentran en situación de pobreza. En este orden de ideas, se ha establecido un «Código de Buenas prácticas laborales» que se utiliza en el sector público y otorga pautas para evitar la discriminación laboral de las mujeres³¹⁷.

Si bien cada uno de los tratados, pactos y convenciones plantean un deber ser del sistema normativo previsional, que en este punto hemos relacionado con la temática de igualdad o no discriminación de las mujeres en todas sus variantes y la cobertura previsional, no podemos prescindir de la realidad social que presenta nuestro país para su adecuación total.

A objeto de efectuar una síntesis, resulta preciso extraer del cuerpo de este capítulo las siguientes afirmaciones:

1. La Declaración de Derechos Humanos presenta esfuerzos en aras a consolidar la igualdad de género, pero en un tono un tanto idealista más que pragmático. En materia de Seguridad Social señala que debiera existir un seguro que permita paliar la pérdida de medios económicos, sin indicar el modelo a seguir para su implementación, por lo que no se aprecia más que como una sugerencia.

³¹⁷ SERNAM. Informe de Chile 2006. En: Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia regional sobre la Mujer de A.L y El Caribe (39° Reunión, Mayo 2006, Santiago, Chile) 39° Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia regional sobre la Mujer de A.L y El Caribe. Santiago, Chile, CEPAL, Mayo 2006.

Sus planteamientos sólo tienen una fuerza moral que no conlleva vinculación jurídica, con excepción de los Estados que la han incluido en su propia Constitución, como es el caso de Chile.

Sin embargo, el texto de la declaración es limitado, puesto que indica que es deber de los Estados asegurar el respeto de los derechos enunciados en el texto, a través de «medidas progresivas de carácter nacional e internacional», para luego, declarar la «igualdad de derechos de hombres y mujeres», y establecer la no distinción en base al sexo. Su principal dificultad es que no señala un concepto de discriminación, siendo un desafío para cada Estado que la subscribe, definir los conceptos y hacerlos suyos normativamente.

2. Por su parte, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consagra la necesidad de contar con salarios equitativos, cuando se realice igual labor. Lo que, sin dudas, impulsa la no discriminación salarial entre hombres y mujeres, y se ve respaldada por la obligación de informar al Comité creado al efecto de la adopción e impacto de las medidas en los Estados. De esta manera, Chile ha podido constatar sus avances en la materia y sus falencias al informar periódicamente.

Son los propios informes de Chile los que nos han permitido examinar las debilidades. Por ejemplo, en el año 2004, se recalcó los esfuerzos realizados en torno a la igualdad de género, pero se indicó que aún persisten desigualdades en todos los ámbitos entre mujeres y hombres. Al respecto, invitan a mejorar la participación femenina en la fuerza de trabajo.

Otro elemento a revisar es nuestro sistema de pensiones de corte privado; donde quedan marginados de la Seguridad Social quienes no calzan con el perfil de cotizante: Desempleados, trabajadores informales o esporádicos, y sobre todo, mujeres dueñas de casa.

En este sentido el país tiene el desafío de crear medidas especiales para facilitar el goce de prestaciones de Seguridad Social, realizando reformas legislativas concretas que garanticen a la mujer «igualdad de condiciones con el hombre».

3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Este pacto ha incidido en nuestra legislación; de modo elocuente la reforma constitucional que estableció la igualdad jurídica entre hombres y mujeres da cuenta de ello; sin embargo, aún se aprecian desafíos en algunos aspectos discriminatorios, ejemplo indiscutible es el régimen patrimonial de la sociedad conyugal en derecho de familia, a lo que suman una serie de aspectos en materia laboral.

4. En esta misma línea apunta la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), sugiriendo consagrar el principio de igualdad a nivel constitucional, lo que Chile ha realizado a fin de romper con estereotipos arraigados en la configuración de roles masculinos y femeninos. También a raíz de los informes presentados por Chile; en el año 2006 se destacan las modificaciones legales y el aumento del gasto fiscal en pro de las mujeres, sugiriendo como vía para la realización de cambios estructurales efectuar modificaciones legales que permitan consolidar la igualdad de hombres y mujeres, además de esto, establecen la necesidad de instaurar medidas afirmativas, de las cuales, a grandes rasgos, nuestro país carece.

5. La Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, señala que el trabajo debe asegurar una vida digna y, en caso contrario, otorgar una pensión que permita alcanzar estándares mínimos de bienestar. Recalca expresamente la protección a los ancianos, señalando la necesidad de ejecutar programas laborales que permitan insertar a los adultos mayores en el mundo laboral, así como programas coadyuvantes para la inserción de la mujer en esta esfera, lo que Chile ha procurado acatar con la ampliación de la red de salas cunas públicas a nivel nacional, en el marco del Programa Chile Crece Contigo.

Sin embargo, la Convención enunciada no otorga una perspectiva de género, aun cuando reconoce la importancia de la Seguridad Social a fin de prevenir situaciones de vulnerabilidad en la vejez, que se acrecientan con la pérdida de capacidades físicas o mentales, imposibilitando el desempeño laboral.

6. Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD). La importancia de esta Conferencia radica en cuestionar antiguos enfoques configurados por una visión netamente demográfica, e instituir la perspectiva de género entre otras variables a considerar por los Estados. Su aporte se traduce en las Metas de Desarrollo del Milenio, dentro de las cuales se incluye aquellas de permitan solucionar los escollos que pudieran afectar a los sistemas de Seguridad Social.

7. Si bien la influencia de alguno de los tratados mencionados es bastante tenue, generalmente debido a las imprecisiones que están inmersas en sus textos, la Plataforma de Beijing escapa a esta afirmación. De hecho, en ella se insta a los Estados a dar valor económico (hora-mujer), en términos legales, al trabajo no remunerado del hogar.

De este modo, las reformas jurídicas en esta materia adquieren la urgencia necesaria para equiparar los roles en lo concerniente a las dimensiones familiares, laborales, educativas y de Seguridad Social buscando, junto con esto, a través de la implementación de medidas afirmativas, la instauración de una cultura favorable a la igualdad. En aras de este objetivo se propone revisar los sistemas previsionales a fin de corregir las inconsistencias que digan relación con las desigualdades de sexo. Materia que pareciera haber sido acogida por nuestro país en lo que respecta al Pilar Solidario del Sistema de Pensiones (como ya se mencionó; el bono por hijo nacido vivo, las pensiones de vejez asistenciales no contributivas dadas a las dueñas de casas, entre otras innovaciones).

8. OIT, Previsión Social y Género, en el contexto de nuestro país. En relación al tema de la igualdad de oportunidades y de trato en la esfera de las adultas mayores, tanto los convenios como sus recomendaciones anexas presentan particularidades.

Existe una serie de convenios que intentan dar un marco ético político a los Estados para beneficiar, desde la equidad, a los trabajadores hombres y mujeres, sin embargo, al revisarlos se observa la inconsistencia entre los planteamientos de los trabajadores, la OIT y los postulados del Estado de Chile, esta distancia refleja los problemas estructurales que envuelve el Régimen de Capitalización Individual planteado y ejecutado en nuestro país.

La OIT señala que la igualdad de género significa no sólo trato igualitario para hombres y mujeres en situaciones iguales o similares, sino también medidas para garantizar la igualdad de hecho de las mujeres, lo cual resulta imperativo a la hora de cumplir por cualquiera de sus países asociados, y más aún en materia de Protección Social.

9. Aun cuando en cada una de las reuniones o conferencias celebradas al efecto, el discurso nacional pareciera apuntar a satisfacer los criterios planteados por los organismos internacionales, en la práctica legislativa esto no se ve plenamente reflejado. En las Conferencias de la OIT, ya sea a través de las recomendaciones u observaciones efectuadas, se le ha manifestado a Chile la inconsistencia de la administración privada con fines de lucro del Sistema Previsional, lo que ha sido obviado y disfrazado con la instauración de reformas asistencialistas, no contributivas, pero que otorgan a las mujeres ingresos económicos de los carecían anteriormente.

10. Si bien el Convenio N° 111 de la OIT, ratificado por Chile, señala que instaurar sólo medidas punitivas no es suficiente para velar por el cumplimiento de los derechos, debiendo también configurarse medidas afirmativas en este orden, pareciera que los esfuerzos para asegurar el bienestar de las adultas mayores se han quedado en la esfera normativa.

Aun cuando la OIT, a lo largo de sus convenios, procura dar un tratamiento especial a los trabajadores con responsabilidades familiares, estas recomendaciones no fueron lo suficientemente acogidas hasta la 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, donde se destacaron las modificaciones al Código del Trabajo, en torno a la extensión de la cobertura de las salas cunas públicas y del permiso paternal. Pero señalando, como ha sido la tónica en numerosas reuniones, que la Seguridad Social en Chile no se encuentra inserta en la lógica del Seguro Social de Vejez prevista por la OIT.

11. Para terminar, si bien el Convenio N° 102 y N° 128 no han sido ratificados por Chile, podemos destacar el reajuste periódico de las pensiones en torno al alza en el costo de la vida que ha experimentado Chile, como lo sugieren los Convenios en sus artículos 65 y 29, respectivamente.

12. Finalmente, si bien a lo largo de este capítulo apreciamos las herramientas internacionales con que el Estado de Chile cuenta para desarrollar sus estrategias de equidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la protección social –especialmente para las mujeres adultas mayores– hay países que con los mismos instrumentos se han distanciado positivamente en este sentido, las denominadas Metas del Milenio nos permitirán establecer un marco regulatorio para avanzar a nivel previsional y de igualdad de oportunidades con desafíos ascendentes.

CAPÍTULO V.

REPERCUSIÓN DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL EN LO PREVISIONAL

Como se ha apreciado a lo largo del documento, gran parte de la evolución previsional en nuestro país ha sido impulsada o respaldada por lineamientos externos que, de un modo u otro, han permitido configurar el actual Sistema Previsional.

A primera vista, resulta antojadizo relacionar toda la evolución legislativa de las adultas mayores en materia previsional con esferas internacionales, pues pareciera ser que son variados los caminos que confluyen en consolidar el actual sistema imperante en Chile. Un presupuesto fiscal nunca antes visto, junto a una buena administración de los recursos, un innovador modelo de Capitalización Individual, la inserción exitosa de nuestro país en organismos situados fuera de nuestras fronteras, la ratificación de tratados atingentes a la materia, etc. Determinar el protagonismo de cada uno de estos factores, quitándole preponderancia a otros, no es el motivo de este análisis, pero salta a la vista que las pautas dadas en los convenios, tratados, acuerdos y pactos suscritos por Chile han patrocinado las directrices del modelo que ostentan hoy las adultas mayores.

Ninguna reforma de gran envergadura pareciera olvidar las pautas dadas por los organismos internacionales correspondientes. La interrelación y la cooperación reciproca no sólo se ha limitado durante estos últimos años a los asuntos mercantiles, aunque los avances en esta área siempre han ido en la delantera, sino que han consolidado un derecho internacional en materia previsional, que los Estados se han afanado en fortalecer, por el número creciente de adultos mayores, y porque las relaciones internacionales requieren estrechar vínculos con países que cuenten con pisos mínimos de respeto a los derechos humanos, dentro de los cuales revisten especial importancia el derecho a la igualdad y a vivir con dignidad.

En este último punto, si bien la vejez representa una merma patrimonial independiente del sexo, es claro que las mujeres son las más perjudicadas, los datos esbozados en el capítulo II lo avalan. Es por ello que la legislación ha tendido a reforzar la protección de las mismas, a través de la introducción legal de una serie de modificaciones que, en su fase de aprobación en el Congreso, han dado cuenta de aspectos invisibilizados tras la normativa pura de la ley.

5.1 Preceptos constitucionales en materia de Igualdad de Género y Seguridad Social

Los preceptos constitucionales que se tratarán, dan cuenta de la intención aparente del Estado de enmendar omisiones y/o errores en relación a la adecuación a tratados y convenciones, vigentes incluso a la fecha de promulgación de la actual Constitución Política de la República, esto es; en 1980, año en cual se finalizó el proyecto constitucional establecido bajo el alero del Decreto Ley N° 1, de 11 de septiembre de 1973³¹⁸.

De este modo, se designa por la Junta de Gobierno de 1973, a fin de que elaborar un anteproyecto de la nueva Constitución Política del Estado, una Comisión Constituyente, que comienza sus funciones el 24 de septiembre de 1973, y que plasma su trabajo, además del proyecto mismo, en actas redactadas al efecto que dan cuenta de los temas debatidos en el marco del establecimiento de cada artículo y materia, y que facilitan la interpretación constitucional.

Esta Comisión estuvo integrada por personas allegadas al régimen, estos son: Enrique Ortúzar Escobar (Presidente de la Comisión), Sergio Díez Urzúa, Jaime Guzmán Errázuriz, Jorge Ovalle Quiroz y Rafael Eyzaguirre Echeverría. Grupo al cual posteriormente se incorporaría, el 9 de octubre de 1973, Enrique Evans de la Cuadra,

³¹⁸ El 11 de septiembre de 1973 se constituyó la Junta de Gobierno, que asumió el “Mando Supremo de la Nación” (Decreto Ley N° 1, Artículo 1°). Posteriormente el Decreto Ley N° 128, publicado en el Diario Oficial el 16 de noviembre de 1973, aclaró el sentido y alcance de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1, declarando que la Junta de Gobierno había asumido desde el 11 de septiembre el ejercicio de los Poderes Constituyente, Legislativo y Ejecutivo.

Gustavo Lorca Rojas y Alejandro Silva Bascuñán. El 21 de diciembre de 1973, se integrará también Alicia Romo Román, única mujer en la Comisión y quien presenta una visión netamente económica en la elaboración.

Sin perjuicio de su designación previa, es preciso hacer mención que la Comisión Constituyente fue establecida oficialmente sólo el 12 de noviembre de 1973, a través del Decreto Supremo N° 1.064 del Ministerio de Justicia.

La Constitución, luego de dos revisiones acuciosas, es aprobada en un plebiscito sujeto a fuertes críticas en torno a su libertad de elección, al estar inmerso en una dictadura militar. Pese a esto, entra en vigencia el 11 de marzo de 1981.

A la redacción de los artículos y su contenido, le han seguido una serie de reformas, algunas que fueron a la par con los cimientos del establecimiento de la actual democracia, y otras que han precedido el ejercicio y adecuación de los derechos, necesarios para consolidar una democracia, brindado una mejor calidad de vida a los ciudadanos.

Los artículos a que a continuación se hace mención son los que, a nuestro juicio, se encuentran íntimamente ligados a los temas que nos convocan, por lo que su análisis resulta relevante en la búsqueda del escenario legislativo dentro del cual se sitúa el actual Sistema Previsional.

5.1.1 Artículo 1° CPR

El artículo 1° se encuentra inserto en el primer capítulo constitucional que establece las «Bases de la Institucionalidad» y, aun cuando de la mera lectura del cuerpo de la misma, pareciera existir un fiel cumplimiento del derecho internacional, este sólo es aludido vaga y arbitrariamente durante la década de los 80'.

De este modo, para la época de promulgación de la Constitución, incluso se omite el pronunciamiento acerca de la discriminación por sexo, y es precisamente lo que se extrae del primitivo artículo 1° de nuestra Carta Fundamental, que señalaba en su texto original “Los [sic.] hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos”³¹⁹. Como ya lo hemos mencionado, se argumentaba que la definición de hombre englobaba tanto a los hombres como a las mujeres, prescindiendo de una perspectiva de género. Es de recordar que incluso la Declaración de Derechos Humanos cae en esta falacia en alguno de sus apartados.

Es curioso corroborar la omisión anterior, al analizar la discusión de las sesiones de la Comisión Constituyente, donde nadie pareciera haber reparado en la alusión hecha exclusivamente al hombre. Sin perjuicio de ello, en una de las intervenciones de Enrique Evans de la Cuadra, este sugiere establecer como sujeto de la acción a “los seres humanos”³²⁰, en el mismo tenor que la Declaración señala que estos «nacen libres e iguales en dignidad». Pese a ello, se observa que la intervención no pretende salvar una posible omisión de la palabra «mujer» en la redacción del artículo. Sin perjuicio de lo cual, pareciera existir una cierta tendencia de este constituyente por consagrar a nivel constitucional la igualdad que debe existir entre hombres y mujeres, como podrá apreciarse en el marco de la discusión del artículo 19 N° 2.

La omisión de la palabra «mujer» no sería revertida hasta la entrada en vigencia de la Ley N° 19.611, que “establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres”, de 16 de junio de 1999, y que reforma el artículo mencionado, señalando que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”³²¹, por lo que tienen derecho a

³¹⁹ Decreto Ley N° 3.464. CHILE. Constitución Política de la República de Chile. Diario Oficial de la República de Chile N° 30.738. Ministerio del Interior. Santiago, Chile, 11 de agosto de 1980.

³²⁰ COMISIÓN Constituyente (92° sesión, 2 de diciembre de 1974, Santiago, Chile). Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. 3. Capítulo tercero: Garantías constitucionales. Sesiones 83-115, octubre 74 a abril 75. Santiago, Chile, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 1976-1988. 5p.

³²¹ Constitución Política de la República de Chile. Edición para estudiantes. Santiago, Chile, Lexis Nexis, 2006. 3p.

«participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional». Esta última mención sí se encontraba inmersa en la normativa del 1980.

La igualdad consagrada en la CPR es una igualdad formal, pues propugna un tratamiento igualitario a los individuos, invisibilizando la existencia de verdaderas diferencias que imposibilitan a algunos(as), superponerse en un plano de igualdad con otro(a), por diversos motivos. “Las reglas de la igualdad formal por lo general, no producen iguales resultados debido a las significativas diferencias en las características y circunstancias de las mujeres y de los hombres”³²².

Nos parece destacable señalar que, a pesar de la existencia de múltiples normas que declaran al principio de igualdad o no discriminación entre sus ejes temáticos, el concepto no es unívoco. En base a lo anterior, pareciera más acertado analizar los criterios de cumplimiento, los que pasan por un análisis acerca de los métodos empleados por cada Estado en particular para evitar la discriminación basada en el género, o por edad, analizar si es requisito *sine qua non* que la discriminación tenga intención de causar la misma, o basta que los efectos que produce sean por sí solos discriminatorios, y dónde está el límite entre una distinción justificada y una norma discriminatoria.

5.1.2 Artículo 5° CPR

Si bien el texto originario de la CPR se limitaba a sostener someramente que:

“La soberanía reside esencialmente en la Nación. Su ejercicio se realiza por el pueblo a través del plebiscito y de elecciones periódicas y, también, por las autoridades que esta Constitución establece. Ningún sector del pueblo ni individuo alguno puede atribuirse su ejercicio.

El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana”³²³.

³²² BARTLETT, Katherine T. *Gender and Law. Theory, Doctrine, Commentary*. 4ª ed. New York, EE.UU., Aspen Publishers, 2006. 249p.

³²³ Constitución Política de la República. Ob. cit. 3p.

Es preciso mencionar que en la discusión de la Comisión de Estudio de la Nueva Constitución Política de la República de Chile se debatió en extenso acerca de la amplitud que debía dársele a normativa foránea. Las opiniones resultaron fuertemente divididas en torno a esta materia, pues no se vio como imperativa la necesidad de Chile de adherirse a los principios imbuidos en la misma. Si bien en algún momento se discutió acerca de consagrar la adhesión a los derechos que emanan de los tratados suscritos por Chile dentro del artículo 1° de la Constitución, se optó finalmente por incluirlo de manera tangencial dentro del artículo 5° pues, de lo contrario, se atentaba contra “los aspectos y las características fundamentales del Estado chileno”³²⁴.

Como se puede apreciar, en la elaboración del artículo se optó por rehuir de consagrar los derechos humanos, sustituyendo la alusión expresa a la Declaración de Derechos Humanos por la frase «derechos que emana de la naturaleza humana», por considerar esto último como inmutable, no así la Declaración³²⁵. Sin perjuicio de sostener que se toma el concepto comprendido del artículo 1° de la Declaración de Derechos Humanos³²⁶.

Lo anterior es de alguna forma visibilizado en 1989, al amparo de la Ley N° 18.825, por medio de la cual se agrega la siguiente oración, al final de su inciso segundo: "Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"³²⁷. De este modo, se tornan extensivas las bases de la institucionalidad, que ya no tienen como restricción el Capítulo I de la CPR, sino que

³²⁴ COMISIÓN Constituyente (47ª sesión, 20 de junio de 1974, Santiago, Chile). Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. I. Estudios de Memoria y Capítulo I. Sesiones 1 a 54, septiembre 1973 a julio de 1974. Santiago, Chile, BCN. 1976-1988. pp. 13-17.

³²⁵ COMISIÓN Constituyente (16ª sesión, 16 de junio de 1976, Santiago, Chile). Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. I. Estudios de Memoria y Capítulo I. Sesiones 1 a 54, septiembre 1973 a julio de 1974. Santiago, Chile, BCN. 1976-1988. 10p.

³²⁶ COMISIÓN Constituyente. (92ª sesión, 2 de diciembre de 1974, Santiago, Chile). Ob. cit. 4p.

³²⁷ Ley N° 18.825. CHILE. Modifica la Constitución Política de la República de Chile. Diario Oficial de la República de Chile N° 33.500. Ministerio del Interior, Santiago, Chile, 17 de agosto de 1989.

engloban, en palabras de la Junta de Gobierno, al Capítulo III ³²⁸, y de paso todos los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile.

A través de este artículo, toda materia contenida en algún tratado o convención, ratificado y publicado por Chile en su Diario Oficial, queda incorporado a la legislación nacional, por lo que debe ser respetado como tal por los órganos de la Administración de Justicia y los demás nacionales, *so pena* de las sanciones respectivas, a nivel nacional o internacional. A pesar de lo anterior, pareciera no existir concordancia entre los convenios y tratados, y los modelos económicos y laborales asumidos por la Constitución y la ley.

5.1.3 Artículo 19 N° 2 CPR, Igualdad ante la Ley

Si bien el artículo en su texto original se limitaba a señalar que:

“En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre.

Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”³²⁹.

Es preciso mencionar que la Comisión Constituyente discutió en extenso acerca de fijar de modo expreso que “el hombre y la mujer gozan de iguales derechos, sin perjuicio de las distinciones que impongan sus diferencias naturales o las que derivan de las relaciones de familia”³³⁰. La redacción consideraba la existencia de diferencias biológicas inseparables a la calidad de mujer, por la composición natural del hogar o la

³²⁸ PRESIDENTE de la Primera Comisión Legislativa. OBJ: Informa Proyecto de ley que introduce modificaciones a la Constitución Política de la República. REF: Oficio de 8 de junio de 1989. BOL: 1086-16. ORDINARIO N°: 6583/160/1. Santiago, Chile, 12 de junio de 1989.

³²⁹ Decreto Ley N° 3.464. CHILE. Aprueba Nueva Constitución Política y la somete a ratificación por plebiscito. Diario Oficial de la República de Chile N° 30.738. Ministerio del Interior, Santiago, Chile, 11 agosto de 1980.

³³⁰ COMISIÓN Constituyente (95^a sesión, 16 de diciembre de 1976, Santiago, Chile). Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. II. Capítulo III: Garantías constitucionales. Sesiones 83-115, octubre 74 a abril 75. Santiago, Chile, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 1976-1988. pp. 6-7p.

«naturaleza del sexo», en palabras de Enrique Ortúzar Escobar³³¹. En relación a esto, Jorge Ovalle Quiroz sostuvo que la igualdad a la que se trataba de hacer mención ya estaba inserta en el contenido del artículo 19, número 2, inciso 1°, por lo que no resultaba necesaria la alusión expresa.

Del mismo modo, se afirma que dar un trato diferente a las mujeres en base a sus capacidades naturales al interior de la familia, no sería una discriminación arbitraria, ya que encuentra justificación en el *status quo* imperante, tanto en nuestra sociedad, como en la familia en concreto.

Aun cuando la alusión expresa a los tratados internacionales queda de manifiesto en las palabras de Enrique Ortúzar, quien cita al artículo 7° de la Declaración Universal y al artículo 2° de la Declaración de Derechos y Deberes del Hombre, para respaldar la redacción de la expresión «Igualdad ante la Ley» contenida en la Constitución³³². La realidad del país da cuenta de una diferencia abismante con los postulados de las declaraciones, pues desde el seno de la propia Comisión Enrique Evans afirma que la Igualdad Jurídica absoluta entre hombres no existe como tal, por la disparidad de derechos que se consagran en el derecho de familia, arena en la cual la mujer “está francamente disminuida”³³³. Posteriormente, señala que pudiera ser necesario indicar los planos que abarca esta igualdad, a fin de no quedar reducido al campo de la retórica. De este modo, insta a hacer mención a los aspectos que involucran el plano educacional, de salud, de Seguridad Social, entre otros, configurando, además, un marco proteccional para con la mujer a nivel constitucional, que soslaye la situación que debe enfrentar ésta en el derecho de familia.

³³¹ COMISIÓN Constituyente (95ª sesión, 16 de diciembre de 1976, Santiago, Chile). Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. II. Capítulo III: Garantías constitucionales. Sesiones 83-115, octubre 74 a abril 75. Santiago, Chile, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 1976-1988. pp. 6-7p.

³³² COMISIÓN Constituyente (Sesión 93ª, 5 de diciembre de 1974, Santiago, Chile). Ob. cit. 8p.

³³³ COMISIÓN Constituyente (Sesión 93ª, 5 de diciembre de 1974, Santiago, Chile). Ob. cit. 26p.

Sumado a este antecedente, las actas de la 93^a, 94^a, 95^a y 105^a sesión de la Comisión de Estudio de la Nueva Constitución Política de la República de Chile³³⁴, dan cuenta que Jorge Ovalle hizo hincapié en consagrar expresamente la Igualdad Jurídica entre hombres y mujeres, sin perjuicio de lo cual nunca se llegó a acuerdo, promulgándose la igualdad del «hombre».

Del mismo modo, en relación a la consagración de los derechos de la Ancianidad y los Derechos de la Mujer, la Comisión optó por consagrarlos “en el párrafo concerniente a los derechos humanos del Memorandum de Metas Fundamentales”³³⁵. De este modo, ninguna de las sugerencias planteadas en estos aspectos quedó reflejada en artículo publicado en 1981.

Sólo en el año 1999, bajo la Ley N° 19.611, se modifica el artículo 19 N° 2 a favor del reconocimiento explícito de la mujer, a la luz de todas las diferencias que pudieren existir respecto a los hombres, pero también todas las igualdades, se adiciona, finalizando el párrafo primero, la oración: "Hombres y mujeres son iguales ante la ley"³³⁶.

5.1.4 Artículo 19 N° 16 inciso 1° y 2° CPR, La Libertad de trabajo y su protección

Este artículo no ha sido sujeto a cambio alguno desde su promulgación en 1980. El precepto sostiene que:

“Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

³³⁴ COMISIÓN Constituyente (Sesión 93^a, 5 de diciembre de 1974, Santiago, Chile). Ob. cit. 270p.

³³⁵ COMISIÓN Constituyente (16^a sesión, 16 de junio de 1976, Santiago, Chile). Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. I. Estudios de Memoria y Capítulo I. Sesiones 1 a 54, septiembre 1973 a julio de 1974. Santiago, Chile, BCN. 1976-1988. 11p.

³³⁶ Ley N° 19.611. CHILE. Establece Igualdad Jurídica entre hombres y mujeres. Diario Oficial de la República de Chile N° 36.389. Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, 16 de junio de 1999.

Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos³³⁷.

Como puede apreciarse, el legislador sólo garantiza el acceso libre al trabajo, no garantiza, como resulta lógico, que mujeres u hombres obtengan el mismo. En la Comisión Constituyente Enrique Evans plantea que el artículo en comento reviste importancia considerable para las mujeres³³⁸, y aunque no justifica tal afirmación, se concluye que es en base a la constatación de que efectivamente se encuentra disminuida en la arena laboral, tanto en lo que respecta al acceso al trabajo como a las bajas remuneraciones obtenidas, realidad que aun era más aguda en los años 70'. En tal afirmación resalta la falta de consistencia en los orígenes del Sistema Previsional, pues el legislador, teniendo conciencia de estos antecedentes, decidió eludirlos y establecer un sistema que mermaba aún más la capacidad patrimonial de la mujer en su fase jubilatoria.

Ver de qué modo el Estado se ha encargado en estas últimas décadas de garantizar la libre elección del trabajo con una justa retribución, es algo que no es fácil de zanjar. Pues el hecho de que las mujeres se desempeñen en las esferas más bajas de los puestos laborales no pareciera una decisión absolutamente libre. Tampoco la disparidad de salarios respecto a los varones, acentuada aun más en los cargos ejecutivos del mundo privado, lo que lejos de considerarse una justa retribución, viola las garantías fundamentales impuestas por el propio legislador.

5.1.5 19 N° 18, El derecho a la Seguridad Social

Siguiendo la misma línea que el artículo anterior, este no ha sido objeto de reformas desde su promulgación. Su contenido sólo se limita a dar pautas genéricas de acción

³³⁷ Constitución Política de la República de Chile. Ob. cit. pp. 15-16.

³³⁸ COMISIÓN Constituyente (Sesión 84^a, 4 de noviembre de 1974, Santiago, Chile). Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. II. Capítulo III: Garantías Constitucionales. Sesiones 83-115, octubre 74' a abril 75'. Santiago, Chile, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 1976-1988. 6p.

estatal, junto a un marco de imperatividad para el beneficiario. De este modo, señala que:

“Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado.

La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias.

El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social”³³⁹.

A todas luces, llama la atención que hasta la fecha no se haya enmendado el artículo, más aun si tomamos razón que la discusión acerca de esta garantía fundamental fue extensa y debatida en las sesiones de los comisionados. Por un lado, José Ramón Camiruaga CH., Asesor Jurídico de la Superintendencia de Seguridad Social de la época, planteó delimitar el campo de acción señalando que se asegurasen una «serie de prestaciones específicas» o se hiciera mención a los 5 principios básicos, que incluirían: Universalidad, Uniformidad, Integralidad, Solidaridad y Suficiencia³⁴⁰, para de este modo figurar que es en definitiva lo que debe garantizar el Estado en el marco de la Seguridad Social.

A fin de resaltar las inconsistencias del Sistema Previsional que ostenta Chile, es preciso mencionar que José Camiruaga incluso sostiene que el principio de solidaridad es ineludible al hacer referencia a la Seguridad Social, de lo contrario se estaría en presencia de un sistema de ahorro obligatorio u otro similar, pues es necesario que se de cobertura en base a las necesidades de los sujetos, independientemente de su contribución al Sistema³⁴¹. En otra hipótesis, plantea que la operación del Sistema debe encargarse de recaudar los fondos, administrarlos, capitalizarlos y otorgar prestaciones (lo que él denomina función operativa), quedando la misma entregada a

³³⁹ Constitución Política de la República de Chile. Ob. cit. pp. 16-17.

³⁴⁰ COMISIÓN Constituyente (Sesión 204^a, 27 de abril de 1976, Santiago, Chile). Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. VI. Capítulo III: Garantías constitucionales. Sesiones 182-214, enero 76' a mayo 76'. Santiago, Chile, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 1976-1988. 4p.

³⁴¹ COMISIÓN Constituyente (Sesión 204^a, 27 de abril de 1976, Santiago, Chile). Ob. cit. 4p.

Corporaciones de Seguridad Social (entidades autónomas de derecho privado y dirigidas por los afiliados). En resumen, características que el sistema hasta la fecha no reúne, no obstante la OIT ha recalcado en numerosas oportunidades la necesidad de enmendar.

De este modo, el concepto de Seguridad Social propuesto desde sus orígenes por la CPR es uno de carácter netamente instrumental, pues no garantiza la misma, sino meramente el acceso a ella, suerte que sigue el derecho al trabajo y a la educación, y que no dice relación con los postulados de los Organismos Internacionales; realidad que, con anterioridad a su promulgación, fue aludida por la Superintendencia Seguridad Social. Esta forma de entender el derecho a la Seguridad Social es fiel reflejo de la normativa atingente al tema, condicionada por el sistema económico, que radica su capacidad productiva en el sector privado, interviniendo el Estado en materias económicas bajo el principio de la subsidiariedad, consagrado en la Carta Fundamental.

5.2 Reforma previsional Ley N° 20.255 de 2008, Sistema de Pensiones Solidarias de Vejez e Invalidez

Dado el panorama descrito en los capítulos I y II de este documento, como los modelos implementados en Argentina, Bolivia y Venezuela, con un sin número de reformas orientadas a satisfacer de una manera óptima y eficiente el plano previsional, y cada una de las recomendaciones y observaciones efectuadas a nuestro país en conferencias y textos, como el enriquecimiento de experiencias previsionales transnacionales en el marco de cumbres y reuniones celebradas al efecto, salta a la vista la necesidad de implementación de medidas concretas que den respuestas a los vacíos observados en nuestra legislación.

Por un lado, no sólo se aprecia un descontento social e internacional hacia el Sistema Previsional, sino una realidad que el Estado optó por superar, y con las arcas fiscales fortalecidas, dada la expansión del mercado del cobre y la bonanza económica que acompañó al país hasta comienzos de 2008, se buscó concretar una reforma

previsional que diera respuestas y soluciones a los beneficiarios, y tranquilidad a los entes estatales.

La reforma implementada actualmente en nuestro país en marzo de 2008, bajo la Ley N° 20.255, busca establecer como eje central la universalización de las prestaciones, con la finalidad de que cada chileno y chilena nazca con previsión. Lo anterior, “cumple con la idea de introducir el principio de solidaridad al sistema de pensiones a través de la creación de un Sistema Solidario”³⁴². De esta manera, se torna menos relevante el hecho de cotizar o no durante la vida activa, ya que cumpliendo con los requisitos consignados, se logrará acceder a los múltiples beneficios que otorga actualmente el sistema, en busca de asegurar un derecho mínimo social garantizado.

La configuración del sistema se basa en la implementación de 3 pilares. El Pilar Contributivo, compuesto por cuentas de capitalización individual y antiguas cajas de previsión del Sistema de Reparto; el Pilar Voluntario, basado en planes de ahorro previsional y cuentas de Ahorro Voluntario (con un tratamiento tributario reformado), introduciendo un APV colectivo, que será pormenorizado a lo largo del documento; y el Pilar Solidario, la gran innovación y el *alma mater* del sistema, que financia las prestaciones de quienes hayan tenido una baja o nula participación en el sistema de pensiones, mediante impuestos generales de la nación.

El modo de dar cumplimiento a lo anterior es a través de un Sistema de Pensiones Solidarias de Vejez e Invalidez, el que:

“beneficia [sic.] a quienes, por diversas razones, no se han incorporado a un sistema previsional o no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional o que encontrándose afiliados a algún sistema, habiendo cotizado y cumpliendo con los requisitos de elegibilidad, no han logrado reunir los fondos suficientes para financiar una pensión digna”³⁴³.

³⁴² MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Reforma Previsional Chile Valora tu vida: Manual Informativo, Síntesis de los conceptos fundamentales. 2ª Ed., Santiago, Chile, Gobierno de Chile, Abril de 2008. 8p.

³⁴³ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Ob. cit. 10p.

La realidad de nuestro país concerniente a las adultas mayores, expuesta en el Capítulo II, requería de cambios configurativos claros, en torno a otorgarles independencia y visibilizarlas. Bajo este escenario, es que ya en la discusión para la aprobación de la Ley de la Reforma Previsional de 10 de marzo de 2008, la Comisión del Trabajo planteó que asegurar a las generaciones no activas una sobrevivencia digna y decente, “forma parte de los pilares del trabajo decente impulsado por la OIT como respuesta a los desafíos de la globalización a partir de 1998 en que se aprueban los Convenios Fundamentales de dicha organización”³⁴⁴. Afirmación que sin duda refuerza la injerencia de esta institución en los temas previsionales.

En este mismo orden de ideas, el Informe de la Comisión de Hacienda³⁴⁵ da cuenta que en el tema previsional la OIT comparte la visión de que una pensión no puede quedar expuesta a los riesgos de un mercado inestable, como es lo que ocurre en nuestro país, y que pudo constatarse durante el año 2008, con motivo de la crisis *sub-prime* originada en Estados Unidos por conceder créditos con hipotecas volátiles que desencadenaron en una elevada tasa de interés y el posterior embargo de las propiedades adquiridas por estos deudores insolutos. En Chile la Banca se desestabilizó hacia la baja y las construcciones inmobiliarias se paralizaron. Los fondos A y B, con mayor presencia de activos bursátiles³⁴⁶, cayeron entre enero 2007 y noviembre 2008 hasta un 42% y 31%, respectivamente³⁴⁷.

³⁴⁴ ROSSELOT J., Javier. Informe Comisión de Hacienda recaído en el proyecto de ley que perfecciona el sistema previsional. En: Primer trámite constitucional, Cámara de Diputados (Cuenta en Sesión 68^a, Legislatura 355^a, 21 de junio de 2007, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley 20.255: Establece Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 17 de marzo de 2008. 172p.

³⁴⁵ RIOSECO, Guillermo. Anexo IV, Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recaído en el proyecto de ley que perfecciona el Sistema Previsional (Boletín N° 4742-13-1) En: Primer trámite constitucional, Cámara de Diputados (Cuenta en Sesión 68^a, Legislatura 355^a, 28 de agosto de 2007, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley 20.255: Establece Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 17 de marzo de 2008. 723p.

³⁴⁶ HANSEN S, Erwin. Administradoras de Fondos de Pensiones: ¿existió realmente un exceso de riesgo? Marketletter: 8p. Marzo 2009.

³⁴⁷ SP. Rentabilidad Real de los Fondos de Pensiones (periodo noviembre de 2008) [en línea] <<http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/rentabilidad/getRentab.php?tiprent=FP>> [consulta:30 de agosto de 2009]

Es de agregar que en el Primer Informe de la Comisión Hacienda, Trabajo y Previsión Social Unidas, elaborado con motivo de la Ley N° 20.255, se incluyó la recomendación de la OIT en torno a la amortiguación de los ingresos, que aconsejaba alcanzar una tasa de reemplazo que fluctuara entre el 45% (mínimo dado por el organismo) y un 80%, porcentaje al que aspiran diversos países desarrollados³⁴⁸.

En aras de la perspectiva de género, impulsada por variados tratados, pactos y convenciones, la Diputada Adriana Muñoz D'Albora (2002- 2014) sostuvo, dentro de las consideraciones preliminares del proyecto, que era:

“importante [sic.] destacar que el consejo definió y propuso un conjunto de medidas muy importantes, orientadas a minimizar las diferencias de género en materia previsional, con el objetivo de que, a igualdad que otras condiciones, como remuneraciones, acumulación de fondos, estructura familiar, etcétera, el sexo no sea por sí sólo una causa de diferenciación de pensiones”³⁴⁹.

De un modo elocuente, esta afirmación da cuenta de que el bajo monto de las pensiones femeninas proviene de una serie de factores insertos en nuestra sociedad, y que si bien se han ideado políticas públicas a fin de revertirlos, requieren de medidas inmediatas, como las que se impulsan a través de la reforma. Pero, claro está, deben ampliarse y focalizarse, con medidas afirmativas.

Con el fin de cumplir los objetivos descritos y satisfacer a los usuarios, en el marco del cumplimiento de las pautas trazadas por los organismos internacionales, se crea una serie de beneficios estatales, dentro de los cuales cabe hacer mención:

a) Pensión Básica Solidaria, de cargo fiscal y mensual, está enfocada a todas las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional, según el

³⁴⁸ LABBÉ A., Mario. Primer Informe Comisión Hacienda, Trabajo y Previsión Social Unidas, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que perfecciona el sistema previsional (Boletín N° 4.742-13). En: Segundo trámite constitucional, Senado (Cuenta en Sesión 58^a, Legislatura 355^a, 16 de octubre, 2007, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley 20.255: Establece Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 17 de marzo 2008. pp.1236 y 1237.

³⁴⁹ DISCUSIÓN en Sala: Cámara de Diputados (68^a Sesión, Legislatura 355^a, 28 de agosto de 2007, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley 20.255: Establece Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 17 de marzo de 2008. 906p.

Decreto Ley N° 3.500 de 1980, y que cumplan los requisitos de residencia determinados por la ley³⁵⁰. La cobertura poblacional irá en aumento, de este modo:

Cuadro 6. Tabla Progresiva de Cobertura de PBS

Año	Cobertura
1 de septiembre de 2009 a 30 de junio de 2010	50% más pobre de la población (12.666 puntos o menos Ficha Protección Social).
1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011	55% más pobre la población (por definir puntaje)
1 de julio de 2011, en adelante	60% más pobre de la población (por definir puntaje).

Fuente: Ley N°20.255

- Pensión Básica Solidaria (PBS) de Vejez: Es la pensión otorgada a quienes no reciben ningún tipo de pensión, asciende a \$75.000 pesos, y sus beneficiarios deben ser mayores de 65 años, haber vivido a lo menos 20 años en Chile e integrar un grupo social vulnerable.
Puede ser solicitada en cualquier sucursal del IPS (ex INP) o en la Municipalidad correspondiente.

De este modo, a partir del 1° de julio de 2008, comenzó a otorgarse la Pensión Básica Solidaria, que muchos vieron como la jubilación de las dueñas de casa, con un valor de \$60.000 pesos, alcanzando el 1 de julio del año 2009, a pesar de los inicialmente estipulado, el valor de \$75.000 pesos, pues se adelantó la transición del Sistema de Pensiones Solidarias desde 2012 al 2011, desde el 2011 al 2010 y desde el 2010 –que se iniciaba el 1° de julio de ese año– al 1° de septiembre de 2009. De este modo, el “sistema beneficiará en 2009 a más de 950 mil personas con una

³⁵⁰ Ley N° 20.255. CHILE. Establece Reforma Previsional. Diario Oficial de la República de Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago, Chile, 17 de marzo de 2008.

pensión solidaria de 75 mil pesos³⁵¹. Se espera, con esta innovación, reemplazar a las ya mencionadas PASIS.

Recordemos que a raíz de desigualdades sociales y la falta de equidad en políticas públicas, reflejadas en dinámicas familiares asimétricas que les exigen culturalmente a las mujeres dedicarse de modo exclusivo al cuidado de los hijos, a lo que suman disparidades salariales y falta de acceso a puestos de poder, estas no se encuentran representadas en el porcentaje que debieran dentro de la masa trabajadora, lo que les impediría contar con cotizaciones previsionales periódicas y significativas, viéndose en total desamparo económico al llegar a la vejez si no cuentan con el aporte voluntario de un otro.

Es por esto que se les otorga una pensión no contributiva, a fin de compensar años de postergación sin ninguna recompensa económica, por haber abandonado su trabajo remunerado, sin alcanzar a reunir el mínimo exigido para una pensión del Régimen de Capitalización Individual, o por no haberse desempeñado salarialmente nunca en la vida laboral activa. Es así que, para muchas mujeres, esta es la primera vez que reciben ingresos propios en su vida, lo que les da una sensación de independencia económica no experimentada hasta la fecha y permite remunerar el trabajo doméstico realizado por su única empleada, la mujer.

- Pensión Básica Solidaria (PBS) de Invalidez: Destinada a quienes no reciban ningún tipo de pensión, previa calificación estatal (Comisión Médica Regional) de la invalidez, tengan entre 18 y 65 años, hayan vivido más de 5 años en Chile y pertenezcan a un grupo social vulnerable.

³⁵¹ BACHELLET, Michelle. Mensaje de S.E. La Presidenta de la República, con el que inicia un proyecto de ley que perfecciona el sistema previsional (Mensaje N° 558-354). En: Cámara de Diputados (Cuenta en Sesión 109^a, Legislatura 354^a, 15 de diciembre de 2006). Historia de la Ley N° 20.255: Establece la Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 2008. 21p.

b) Bonificación por hijo para las mujeres (artículo 74 a 79)

La mayor innovación viene a presentarse con el otorgamiento del bono por hijo nacido vivo, que busca incrementar las pensiones de las madres, reconociendo su calidad de tales y, por lo mismo, dando visibilidad al trabajo doméstico y reproductivo. El beneficio se encuentra inserto en el título III denominado «Normas sobre Equidad de Género y Afiliados Jóvenes», estando dirigido a la mujer afiliada al Sistema de Pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o que perciba una Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV), o que sin ser afiliada perciba una pensión de sobrevivencia en el sistema o en el actual INP. La iniciativa llevará a que cada mujer vea aumentada su pensión en un 10% de 18 ingresos mínimos por hijo, a través de un aporte estatal. En el caso de tener “dos hijos y un salario de 280 mil pesos, la pensión subirá entre un 15 y un 20 por ciento”³⁵², el beneficio se computa desde el nacimiento del hijo hasta que la madre alcanza los 65 años de edad, la tasa de rentabilidad que se aplica es la equivalente a la “nominal anual promedio de todos los Fondos tipo C”³⁵³.

Las modalidades de obtención varían de acuerdo al beneficio al que se haya acogido la beneficiaria.

En el caso de las pensionadas, es necesario que la mujer se haya pensionado a contar del 1 de julio de 2009, por supuesto, debe tener más de 65 años de edad.

Por lo demás, no es requisito pertenecer al 60% más pobre de la población para acceder a esta bonificación, debido a su carácter UNIVERSAL. Es por esto que también se otorga a las madres adoptivas, pues es en atención al rol que se ejerce por el hecho de ser madre, no al mero hecho de dar a luz.

³⁵² DISCUSIÓN en sala: Cámara de Diputados (70ª Sesión, Legislatura 355ª, 29 de agosto de 2007, Valparaíso, Chile). Historia de la ley N° 20.255: Establece la Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 2008. 1042p.

³⁵³ BACHELLET, Michelle. Ob. cit. 28p.

A través de este beneficio se visibiliza la labor materna y el cuidado de los hijos, que culturalmente se le atribuye en exclusivo a las mujeres, dificultando el acceso y permanencia en los puestos de trabajo, otorgándole un valor económico al cuidado no remunerado de los menores en el hogar, compensando de algún modo las inequidades de género socioculturales y las insertas en la Capitalización Individual, que llevan a que en el caso de que una mujer trabaje y logre reunir un monto considerable en su fondo de previsional, la pensión que reciba, al considerar la expectativa de vida promedio de las mujeres –que como ya mencionamos, supera la de los varones– sea considerablemente menor que la de los hombres.

Pese a lo positivo de la medida, pudiera resultar beneficioso para una mayor equidad de género especificar la entrega del Bono por hijo nacido vivo, dando a conocer los valores que se manejan en relación a horas trabajadas de la madre en torno a la asignación del mismo, a fin de que el beneficio se inserte bajo la óptica del mercado laboral, como punto de partida para dar a este tipo de laboral la calificación e importancia que reviste.

c) Compensación Económica (artículo 80)

En otro orden de ideas, se estableció que si con motivo del divorcio o nulidad procedía compensación económica³⁵⁴ a favor del cónyuge más débil se podrá traspasar del fondo de Capitalización Individual del obligado al pago al fondo del cónyuge beneficiario, el monto correspondiente que haya determinado el juez por este concepto. La importancia radica en que, aun cuando la ley no lo manifieste expresamente, en la práctica enviste la calidad de cónyuge más débil la mujer, por lo que se torna un beneficio indirecto.

³⁵⁴ Según lo dispuesto en el artículo 61 de la ley sobre Matrimonio Civil, N° 19.947 “Si, como consecuencia de haberse dedicado al cuidado de los hijos o a las labores propias del hogar común, uno de los cónyuges no pudo desarrollar una actividad remunerada o lucrativa durante el matrimonio, o lo hizo en menor medida de lo que podía y quería, tendrá derecho a que, cuando se produzca el divorcio o se declare la nulidad del matrimonio, se le compense el menoscabo económico sufrido por esta causa.” Si bien hombres y mujeres podrían ser potenciales beneficiarios de este derecho, en la práctica es ampliamente otorgado a las mujeres.

d) Aporte Previsional Solidario (de ahora en adelante APS, artículo 9 a 15) orientado a quienes hayan cotizado en un Sistema Previsional Civil, cumplan con los requisitos de elegibilidad y reciban pensiones inferiores al monto de la Pensión Máxima con Aporte Solidario en el régimen o hayan agotado sus fondos, el Estado les incrementará sus pensiones mediante un aporte monetario fiscal, de carácter mensual.

Existen dos tipos de APS:

- Aporte Previsional Solidario de Vejez: Orientado a quienes cuenten con una pensión del IPS o AFP menor que la denominada Pensión Máxima con Aporte Solidario, tengan 65 o más años, hayan vivido como mínimo 20 años en Chile y pertenezcan a un grupo social vulnerable.

Cuadro 7. Monto de la Pensión Máxima según Período

Pensión Máxima	Período
\$150.000 mensuales	1 de septiembre de 2009 al 30 de junio de 2010
\$200.000 mensuales	1 de julio de 2010 al 30 de junio de 2011
\$255.000 mensuales	1 de julio de 2011, en adelante

Fuente: Ley N° 20.255

- Aporte Previsional Solidario de Invalidez: Los beneficiarios(as) deben recibir una pensión menor a la PBS, tener entre 18 y menos de 65 años, calificación de invalidez según las Comisiones Médicas Regionales, haber vivido por lo menos 5 años en Chile e integrar un grupo social vulnerable.

e) Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI, artículo 16 a 23), como su nombre lo indica, pretende paliar la contingencia social de invalidez de aquellos que no tienen derecho a una pensión en un régimen previsional y cumplen con los requisitos establecidos en la ley, aunque su cobertura está dirigida a personas que tengan entre 18 y 65 años de edad y que integren un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile, junto a criterios de residencia.

Luego de que la persona cumpla los 65 años de edad, accederá a la Pensión Básica Solidaria de Vejez.

En el marco de la discusión en sala en el parlamento, el entonces Diputado Osvaldo Palma Flores (2006- 2010) estimo y recalcó que:

“las [sic.] mujeres se beneficiarán con la separación de la cotización del seguro de invalidez y sobrevivencia, que es del 1 por ciento del sueldo imponible. Ahora es igual para hombres y mujeres, en circunstancias de que el costo para ellas es menor, toda vez que tienen mayor sobrevivencia y se invalidan mucho menos.

La reforma al sistema previsional también permite que la pensión de sobrevivencia pueda ser impetrada tanto por el hombre como por la mujer sobreviviente. Esta norma es mucho más justa”³⁵⁵.

f) Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), donde, previo acuerdo entre empleador y empleados, los aportes que realicen los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores. Estos beneficios apuntan principalmente a trabajadores de clase media-baja, quienes por diversos motivos, no logran realizar aportes externos a sus retenciones mensuales, al Sistema de Pensiones.

g) Organismos creados al efecto:

³⁵⁵ PALMA, Osvaldo. Ob. cit. pp. 1042-1043.

Con respecto a la nueva institucionalidad que secunda estas innovaciones, se crean Centros de Atención Previsional Integral (CAPRI), entidades que otorgan los beneficios de las SPS, asesorando en la tramitación para la obtención de las mismas.

Otro organismo es el Instituto de Previsión Social (IPS), que busca reemplazar al actual Instituto de Normalización Previsional (INP), quien administrará el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS), y los regímenes que actualmente administran el INP y los CAPRIS.

En busca de dar remedio a lo expuesto precedentemente en torno a las AFP y sus costos de administración, la reforma pretende llamar a licitación las carteras, buscando que los nuevos afiliados sean asignados por un plazo de 24 meses a aquella administradora de fondos de pensiones que ofrezca la menor comisión, lo cual se hará extensivo para el resto de afiliados al sistema.

Actualmente, de las 6 AFP, la AFP Modelo cobra la comisión más baja, correspondiente a 1,14% de la renta imponible del trabajador, llegando en algunos casos al 2,36% de la remuneración, situación que se presenta en la AFP Planvital, se estima que un “Trabajador [sic.] de renta tope (64 UF) puede ahorrar 149 mil al año según elija al AFP más cara o más barata”³⁵⁶.

Cuadro 8. Porcentaje de Remuneración cancelado a las AFP

AFP	Modelo	Habitat	Capital	Cuprum	Provida	Planvital
Porcentaje de la remuneración o renta imponible.	1,14%	1,36%	1,44%	1,48%	1,54%	2,36%

Fuente: El Mercurio

Adicionalmente se cobra una prima correspondiente al seguro de invalidez y sobrevivencia del 1,87%, que en el caso de las empresas con más de 100 trabajadores dependientes es de cargo del empleador desde julio de 2009.

³⁵⁶ Modelo entra con la menor comisión y presiona a otras AFP a bajas precios. El Mercurio, Santiago, Chile. Martes 2 de febrero de 2010. Economía y Negocios. B-5.

Por otro lado, se busca eliminar las comisiones fijas por cotización, retiros y transferencias de saldos, a objeto de hacer más transparente la comparación de precios entre los afiliados. Aun cuando la OIT ha sido clara en recalcar y exigir que la Administración este a cargo de organismo, públicos o privados, sin fines de lucro.

A pesar de la reciente implementación de las reformas aludidas, sí se percibe una aceptación generalizada, principalmente por las mujeres, ya que más de un 60% de las Pensiones Básicas Solidarias serán percibidas por ellas, lo que deja en evidencia el estado de necesidad de prestaciones que existía hasta la fecha.

De este modo, no es casualidad que en el discurso de promulgación, expuesto el 11 de marzo de 2008, la Presidenta Michelle Bachelet Jeria haya sostenido que “en definitiva, [la pensión] va a significar que 6 de cada 10 chilenos que reciban la pensión básica solidaria, serán [sic] mujeres”³⁵⁷.

En datos concretos, a través de relatos recogidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, en el libro «Testimonios. Voces y Rostros de la Reforma Previsional» se da a conocer el impacto real del nuevo sistema previsional a través de 15 testimonios, recalcando en cada uno de ellos el valor agregado de la reforma previsional, que sobre todo permitió visibilizar a los adultos mayores, demostrar una preocupación gubernamental y social por este grupo poblacional, y beneficiar económicamente un extenso grupo de mujeres que no contaba con ingresos propios, o estos eran dramáticamente reducidos.

En el libro en comento se destacan realidades de dueñas de casas adultas mayores, que por primera vez en sus vidas accedieron a un ingreso mensual propio, al ser beneficiadas con la PBS de vejez; otras tantas que cotizaron algunos años durante su vida activa, pero que posteriormente se vieron relegadas al cuidado de los hijos, del hogar, de sus padres ancianos, y que a pesar de no reunir el mínimo exigido para ser

³⁵⁷ BACHELET, Michelle. Ob. cit. 3.361p.

beneficiaras de una pensión, lo son actualmente, a través del APS; a lo que se suman parejas ancianas que ven aumentados sus ingresos netos en el hogar, al no contar ya con el exclusivo aporte del varón, sino dividir las responsabilidades económicas en el mismo, y satisfacer necesidades personales de la mujer, con sus propios ingresos³⁵⁸.

Es así como con medidas estatales se está buscando paliar los vacíos que ya se vislumbran en materia previsional. La acción del aparato estatal ha procurado buscar el modo de cubrir las extensas áreas que los privados han dejado de lado gracias a una legislación que ampara un sistema que no logra su objetivo básico, brindar cobertura a los cotizantes.

Luego del retorno a la democracia en 1990, Chile a permanecido gobernado por una alianza de centro izquierda denominada Concertación de Partidos por la Democracia. Los actuales avances en materia de protección social son fruto de las políticas impulsadas por este conglomerado que han dado respuesta a las falencias que presentaba el país en esta arista. Sin perjuicio de ello, luego de prácticamente 20 años de «Concertación» las elecciones presidenciales de diciembre de 2009 concedieron la presidencia, en segunda vuelta (enero de 2010), al representante de la alianza centro derecha, Coalición por el cambio (anteriormente, Alianza por Chile), Sebastián Piñera.

El actual Presidente propuso, en el marco de su candidatura, una serie de compromisos que deben ser expuestos para determinar la senda que seguirá en el mediano plazo el campo previsional en nuestro país. De este modo, se elaboraron 75 compromisos que apuntan a diversos temas relacionados con los aspectos tratados a lo largo este documento.

Así, bajo el nombre de «trabajos dignos para todas y todos», se propuso la creación de un millón de empleos con «salarios justos y dignos», dentro de lo cual se pretende incorporar a la mujer al mundo laboral junto con bonificar la contratación de trabajadores, sin especificar si tal bonificación apuntará específicamente a la inserción

³⁵⁸ Testimonios. Voces y Rostros de la Reforma Previsional. GÚZMAN P., Liliana “et al”. Santiago, Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2009. passim.

femenina propuesta, aun cuando se implementará un “subsidio al empleo a las mujeres”³⁵⁹.

Con miras a la superación de la pobreza, se creará un Ministerio de Desarrollo Social que, junto con la reducción de la misma, buscará generar mayor igualdad de oportunidades. En el marco de estas iniciativas, se establecerá un «ingreso ético familiar» compuesto por un Bono Familiar anti-pobreza y otros de capacitación y empleo, que se otorgarán previa comprobación de requisitos de inserción social, como escolaridad de los hijos y desempeño laboral.

Específicamente en el tema de protección social, se planteó conceder un bono, «bono marzo 2010», que ascenderá a “\$40.000 por carga familiar, a un millón de familias en situación vulnerable y a familias de clase media”³⁶⁰ a objeto de facilitar los gastos en que se incurre a comienzos del año escolar. Aun cuando se menciona a la clase media como supuesta beneficiaria de este bono, el número reducido de los mismos pareciera no permitir que este beneficio les sea enterado, pues además no se especifican pautas al respecto. Sin perjuicio de lo cual, se plantea la extensión de la protección social a este grupo socioeconómico, tan dispar, ambiguo y poco delimitado, con respecto a seguros de cesantía, hipoteca de viviendas y matriculas de educación superior.

Enfocados en la tercera edad, se plantea reducir el 7% que deben cancelar por concepto de salud, de manera transversal, los jubilados, lo que será gradual y focalizado a los grupos vulnerables; la creación de centros integrales para el adulto mayor, aun cuando estos ya existen en algunas comunas del país, y; un programa denominado «el valor de la experiencia», que busca que los adultos mayores colaboren en “escuelas y liceos, actividades culturales y de desarrollo comunitario,

³⁵⁹ 75 compromisos para el cambio, el futuro y la esperanza. [en línea] <<http://pinera2010.cl/75-compromisos/>> [consulta: 18 de febrero de 2010]

³⁶⁰ íd.

obteniendo un ingreso por sus servicios”³⁶¹. Lo que apunta concretamente a dar cumplimiento a lo planteado por el Pacto de San José de Costa Rica (ver pág.144).

A las mujeres, se propone otorgar un “subsidio al empleo y emprendimiento femenino. Además, realizaremos [sic.] un programa especial de capacitación para las mujeres trabajadoras que les permitan acceder a mejores sueldos”³⁶²; extender del post natal de 3 a 6 meses, materia que hasta la fecha había sido desechada en el parlamento por la misma Coalición y; el aumento de la asignación familiar (suma de dinero que se cancela al jefe de hogar por los dependientes económicos de él o ella que viven bajo el mismo techo)³⁶³.

Junto con estas iniciativas, la encargada de la Comisión Familia, Mujer e Infancia del Comando Sebastián Piñera, Magdalena Díaz, sostuvo en un sitio web en agosto de 2009, en la misma línea de pensamiento que el resto de sus camaradas de coalición, que se continuará:

“con [sic.] la red de protección social, la cual debe ser complementada con medidas que permitan una inserción laboral femenina con equilibrio familiar, adoptando medidas que den más y mejores alternativas de cuidado infantil, conservando la garantía de accesos a salas cunas y jardines, pero otorgando la posibilidad de entregar un bono a los padres y madres que quieran dejar a sus hijos e hijas al cuidado de un adulto responsable que ellos elijan”³⁶⁴.

Lo que resta por determinar es la procedencia de los fondos que financiaran alguna de estas iniciativas, propias de países desarrollados, en especial en este último punto.

Más allá de las medidas que ha propuesto el Presidente de la República, no puede ser sino mirada con escepticismo la arena previsional. Hasta la fecha ningún gobierno

³⁶¹ 75 compromisos para el cambio, el futuro y la esperanza. [en línea] <<http://pinera2010.cl/75-compromisos/>> [consulta: 18 de febrero de 2010]

³⁶² Íd.

³⁶³ Íd.

³⁶⁴ DÍAZ V. Magdalena. Las mujeres y Sebastián Piñera, candidato de la Coalición por el Cambio. Observatorio Género y Equidad. 28 Agosto, 2009 [en línea] <<http://www.observatoriogeneroyliderazgo.cl/blog/?p=516>> [consulta: 18 de febrero de 2010]

de tendencia neoliberal o conservadora ha impulsado una reforma como la implementada por la Concertación en estos 20 años y, es por esta razón, que la continuidad del sistema previsional, tal como lo concebimos hoy, es un asunto que deberá zanjarse en los cuatro años siguientes al 11 de marzo de 2010, cualquier otra afirmación denotaría una visión subjetiva e innecesaria para el análisis que este documento se ha propuesto.

Integrando la información que nos entrega el capítulo, podemos desarrollar algunas afirmaciones que nos permiten concretar este análisis.

1. Desde el establecimiento de la Constitución Política de la República de 1980, el celo del legislador reconoció la desmejorada posición de la mujer en diversas áreas legislativas. Pese a ello, no se intentó plasmar esta falta de equidad, y su consiguiente corrección, en los diversos cuerpos legislativos.

La propia CPR, en un aspecto que para muchos es visto como un simple problema lingüístico, se limita a reconocer la igualdad y libertad de los «hombres», no siendo hasta el año 1999 que se cambia esta expresión por la de «personas», acatando diversos textos internacionales, que expresamente se encuentran reconocidos a través del artículo 5° de nuestra carta fundamental.

Los derechos y garantías fundamentales insertas en la CPR, dan cuenta de modo casi cronológico, del nivel de adecuación interna a los tratados internacionales en Chile.

La discusión en la Comisión Constituyente acerca de la Igualdad ante la Ley, reconocida en el artículo 19 N° 2, muestra la naturalidad con que se confiesa la desigualdad de sexos en nuestra sociedad, la cual pese a ponerse en la palestra en el núcleo mismo de las discusiones que desencadenaron en la Constitución del 1980, fueron desatendidas en el texto. Al igual que en el caso anterior, sólo será reconocida de modo explícito la igualdad ante la ley de hombres y mujeres desde el año 1999.

No obstante lo anterior, la libertad de trabajo y su protección, establecida en el artículo 19 N° 16 inciso 1° y 2°, no ha sido objeto de reforma desde 1980. Pese a que ya en aquellos años Evans planteaba expresamente que se beneficiaría a la mujer con la consagración del artículo atinente al trabajo. Por lo que resulta necesaria una mención elocuente de la igualdad salarial en torno a la realización de la misma labor, contenida incluso en el Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneración, de la OIT.

Otro artículo que no ha sido objeto de modificación es el 19 N° 18, acerca del derecho a la Seguridad Social. Artículo que desde sus orígenes ha sido objeto de críticas, sin más Camiruaga planteó en la discusión del constituyente la necesidad inherente de establecer el principio de solidaridad en el derecho constitucional, lo cual debía aparejar la consagración de la administración previsional por entidades autónomas de derecho privado, que debían ser dirigidas por los afiliados. Incluir esta propuesta es fundamental, ya que incrementará la equidad entre los géneros y convergirá en un sistema más justo y solidario.

2. La reforma previsional de 2008 recoge las inequidades anteriores y busca superarlas. Con este afán se crea un sistema solidario, que de cobertura a los excluidos del Sistema de Capitalización Individual, y también a los perjudicados, ciudadanos de escasos recursos y con discontinuidad laboral.

La necesidad surge a raíz de constatar las falencias de recursos de las mujeres adultas mayores, en una sociedad donde el trabajo doméstico y no remunerado es realizado, sino de modo exclusivo, por mujeres.

3. Dentro de las innovaciones mencionamos la Pensión Básica Solidaria de Vejez, el Bono por Hijo nacido vivo, la Compensación Económica, el APV, el PBSI y el APVC.

La Pensión Básica Solidaria de Vejez será interpretada como la «jubilación de la dueña de casa», a la cual se adicionará un Bono por hijo nacido vivo, el posible otorgamiento de un monto de la jubilación del cónyuge como compensación económica en el caso de divorcio o nulidad del matrimonio, como puede desprenderse del título III

de la ley N° 20.225, denominado «Normas sobre Equidad de Género y Afiliados Jóvenes», tornando explícito la búsqueda de la mencionada equidad.

La valorización del trabajo reproductivo y doméstico cobra relevancia a través de los tratamientos legislativos descritos, hace frente a las desigualdades del sistema de Capitalización Individual –la más emblemática, el cálculo en base a expectativa de vida– y aminora las críticas al sistema previsional vigente.

Por otro lado, no se adecua a la lógica del mercado del trabajo, dando sólo un sustento asistencialista o «solidario» a las mujeres dueñas de casa. Se omite la referencia a las mujeres jefas de hogar, caso en el que también debieran recibir una mayor bonificación, pues deben solventar en exclusiva los gastos de la familia. Y no se dan pautas remuneratorias, horas-mujer, para determinar el cálculo de la pensión, adquiriendo una categoría de subsidio, más que de reconocimiento social o jubilación a la labor realizada.

Pese a ello, no es menor la autonomía económica con que se sitúan las adultas mayores desde el 1 de julio de 2009, al contar con recursos propios, conferidos sólo en atención a ellas, independiente de su estado civil, pues confiere un marco de libertad impensado en edades tardías, esta “disponibilidad de ingresos monetaria determina de modo general la calidad de vida de las personas, pero en mayor medida la autonomía individual”³⁶⁵, permitiendo a las mujeres mayores de 65 años aplacar la exclusión social, poder entablar relaciones equitativas con el resto de los miembros de su hogar, o comunidad, posicionarse en esferas públicas, y contemplar un nivel de independencia que está íntimamente ligado a la labor realizada por ella.

4. Basado en el punto anterior surge el desafío de brindar más y mejores beneficios, para ello es necesario legislar acerca de la equiparación en la edad de jubilación de mujeres y hombres, teniendo en cuenta sobre todo que estas últimas viven más, y que en el caso de acumular el mismo monto en el fondo de jubilación, no

³⁶⁵ CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Ob. cit. 78p.

obtendrán las mismas pensiones. Suele rebatirse este punto con lo reducido que se torna el campo laboral sobre los 55 años, no resultando factible prolongar la edad de desempeño laboral dado la falta de oferta de los puestos de trabajo. Sin embargo, este es sólo el desafío de una política inclusiva y transversal, que se traduce en reformular las políticas de acceso al mercado laboral, dando incentivos a la contratación de adultas mayores, y fomentando la participación activa de estas en sus actuales puestos de trabajo.

Las propuestas desde la incorporación del enfoque de género debieran revisar las pensiones femeninas, potenciando su aumento, siendo necesario flexibilizar y fomentar el empleo femenino desde edades tempranas inclusive, a fin de no toparnos con desigualdades económicas al término de la vida laboral activa.

5. Las propuestas del gobierno actual parecieran apuntar en este orden de ideas, pero presentan críticas presupuestarias que deberán ser reducidas con su ejecución. La creación de un Ministerio de Desarrollo Social, buscará reducir la pobreza, dando un bono familiar con este objetivo, pero supeditado a la escolaridad de los hijos y la búsqueda o desempeño laboral, marginando a quienes no reúnen estas características. La reducción del 7% de salud que es descontada a los jubilados, su inserción a labores culturales y de desarrollo comunitario, el otorgamiento de un subsidio al empleo femenino, tan necesario como indispensable, son parte de los compromisos que asumió el actual Presidente de la República en el marco de su campaña.

Lo anterior no vendría sino a concretar las iniciativas descritas anteriormente, y que responden a falencias y desigualdades actuales, pero que tampoco apuntan a una reforma estructural del Sistema de Capitalización, sino sólo a aminorar sus efectos adversos.

6. Para finalizar, es preciso mencionar que pese a los años en que se lleva configurando el actual Sistema Previsional, el Pilar Solidario de la Reforma de 2008 es el primer atisbo del principio de solidaridad en nuestra dimensión Previsional, y es en este Pilar donde se insertan los mayores avances en aras de brindar una mejor calidad de vida a las adultas mayores; por tanto, es la base de los futuros cambios indispensables para superar los escollos de la desigualdad de género y fomentar un sistema justo y efectivamente redistributivo, para ello tenemos los avances de otros países de América Latina y nuestros propios aprendizajes.

CONCLUSIÓN

La presente investigación se desarrolló desde el objetivo planteado: «Realizar un análisis crítico a la normativa previsional imperante en Chile, desde la revisión evolutiva de la misma, focalizada en las mujeres adultas mayores». Se planteó como hipótesis comprobar que «Se ha producido un fortalecimiento en el sistema previsional en lo relativo a las adultas mayores, siendo ello el producto de la adecuación normativa interna a las recomendaciones internacionales imperantes».

Del análisis socio-histórico del material teórico examinado y de las políticas públicas en actual ejecución en Chile y América Latina, podemos indagar en su desarrollo. Para ello instalaremos estas conclusiones desde el análisis crítico de la realidad con enfoque de género, dado que nuestro sujeto objetivo son las mujeres chilenas adultas mayores.

Desde sus orígenes la Seguridad Social ha buscado brindar asistencia a los grupos vulnerables, otorgando especial protección a aquellos que por uno u otro motivos se han vistos excluidos del panorama laboral. Los principios inspiradores y la relevancia que se da a cada uno colisionarán o se acoplarán al modelo político-económico imperante en un país para lograr el objetivo de «incluir a los excluidos».

Los autores, en general, coinciden en que el objetivo primordial de la Seguridad Social debiera estar enfocado en mantener, sino incrementar, la capacidad económica. De este modo, la merma patrimonial que aparejan las cotizaciones mensuales será gratamente compensada una vez que el individuo jubile o se haga beneficiario directo de alguna modalidad de pensión.

Para lograr este propósito nuestro país adscribió hasta el año 1980 a un modelo de reparto, con beneficios definidos, pero fuertemente segmentado en razón del oficio o profesión del potencial beneficiario, y donde la mujer recibía mayores prestaciones que

las actuales, pero en atención a su calidad de dependiente directa del trabajador-hombre.

El Decreto Ley N° 3.500 se instauró con una visión económica que buscaba revertir el desequilibrio financiero que involucraba el anterior régimen.

Las cuentas de Capitalización Individual administradas por AFP, que suponen un trabajador modelo que cotiza toda su vida activa, sin interrupciones, originaron un déficit personal en los presupuestos de los adultos mayores que debieron traspasarse del antiguo régimen, sin que contaran con mayor información y bajo un escenario de coacción estatal.

El cálculo de las pensiones tuvo directa relación, además, con la expectativa de vida, que terminó afectando principalmente al reducido número de mujeres que tuvieron la posibilidad de jubilar.

De este modo, la realidad nacional de las mujeres adultas mayores muestra fuertes estereotipos y posiciones desmejoradas respecto de los hombres.

En salud, las prestaciones son uniformes, se abocan en mayor proporción al sector público, pero las mujeres adultas mayores padecen accidentes relacionados con el hogar y situaciones cotidianas. Las muertes de estas se relacionan con enfermedades cuyo diagnóstico temprano impediría este desenlace, pero la realidad doméstica que enfrentan dificultaría concretar estas metas.

La tasa de separaciones en la adultez repercute fuertemente en las mujeres, principalmente en aquellas que no cuentan con ingresos propios. El número de hogares monopaterales con jefatura femenina pareciera ser sinónimo de pobreza en la mayoría de los casos.

En materia laboral, se aprecia que las mujeres se desempeñan en trabajos de baja cualificación profesional y escasos sueldos. Obteniendo pensiones reducidas o no

logrando acceder a ellas, en parte por la carencia de educación superior, pero explicado fundamentalmente por la exclusión social y la invisibilidad del trabajo doméstico, ejecutado fundamentalmente por mujeres.

En la revisión de la legislación de los países de América, se observa que el fortalecimiento de los niveles educativos no es una necesidad aislada de nuestro país, resultando en todos ellos un antecedente indispensable para lograr una igualdad de condiciones que permita acceder a mayor autonomía económica, que repercuta en el aumento del nivel de independencia femenina en todos los aspectos de la vida; ya sean relaciones de pareja, injerencia en políticas públicas, etc.

Aprender desde los modelos latinoamericanos es convocante, por lo cual debe seguirse el ejemplo de Argentina, Bolivia y Venezuela, brindando una pensión de sobrevivencia a la pareja de hecho del ex-beneficiario, ya sea por la verificación previa de cohabitación y dependencia o por la inscripción de la misma en la AFP u organismo al efecto, aunque –está claro– esto involucraría legislar a favor del reconocimiento de las uniones de hecho en la legislación nacional y una reforma parcial en el derecho sucesorio.

En este mismo orden de ideas, el aumento del 5% por cada año adicional en la pensión del cotizante que continúa realizando aporte una vez cumplida la edad correspondiente, que existe en Venezuela, es una medida que permitiría visibilizar y colaborar con el alto porcentaje de mujeres que continúa trabajando una vez jubiladas o cumplido los 60 años, debido al escaso monto de sus pensiones. Recordemos que, para el año 2006, el 65,98% de las adultas mayores económicamente activas continuaba cotizando y que en el antiguo sistema previsional se podía cotizar una vez pensionado, aumentando en un 10% el salario efectivamente ganado para los fines previsionales, por cada 150 semanas de imposiciones.

La normativa internacional la OIT ha dado pautas claras y precisas acerca de la configuración central que debiera tener el actual Sistema Previsional de Chile. Pese a ello, la legislación nacional no se condice con lo que presentan los texto legales en la

materia. Aun cuando se demuestra un cierto grado de compromiso para mejorar las condiciones de vida de las adultas mayores, en lo que respecta a las cumbres o reuniones, el derecho interno se muestra reacio a efectuar reformas sustitutivas del actual orden previsional criticado por la OIT.

A pesar de ello, los avances en la normativa previsional atingente a las adultas mayores de nuestro país destacan como uno de los emblemas de gobierno de la ex-Presidenta Michelle Bachelet Jeria. Es así que, en virtud de lo planteado en la introducción de este trabajo, en miras a corroborar las repercusiones positivas de la normativa previsional en las adultas mayores, producto de la adecuación normativa interna a las recomendaciones internacionales imperantes, fue necesario realizar un arqueo a la normativa previsional y su evolución nacional e internacional, a fin de medir el grado de avance de la misma.

Diversos tratados, pactos y convenciones dan pautas a seguir para fomentar e instaurar directrices que apunten al fortalecimiento del Sistema Previsional y las repercusiones de este en las adultas mayores.

La Declaración de Derechos Humanos en materia de Seguridad Social, ya en 1949, sugirió la implementación de un seguro que permitiera paliar la pérdida de medios económicos.

El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecía la necesidad de contar con salarios equitativos, cuando se realice igual labor, a fin de eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres, respecto a lo cual se debe informar al Comité creado al efecto de la adopción e impacto de las medidas en los Estados.

La CEDAW, por su parte, señala la necesidad de consagrar el principio de igualdad a nivel constitucional, recogido en los actuales artículos 1° y 19 N° 2 de nuestra CPR, postulado que debe ser respaldado por medidas afirmativas tendientes a este fin.

En esta área es donde Chile debe considerar las recomendaciones dadas, e introducir políticas públicas que fomenten medidas afirmativas en miras a enmendar las discriminaciones y carencias:

a. Carencia educacional de las adultas mayores (recordemos que para el año 2002, 11,6% de las mujeres mayores de 60 años declaraba no haber podido acceder al sistema educacional formal).

b. Discriminaciones salariales en materia laboral, que repercuten en que si bien se presenta el mismo nivel educativo en enseñanza básica y media (o humanidades) entre hombres y mujeres, se encuentren las mujeres sobre-representadas en los puestos laborales de baja cualificación y escasos recursos.

La propuesta de generar políticas públicas integrativas y transversales se concreta en la necesidad de la reformulación de políticas educativas que inserten el principio de no discriminación hacia la mujer en sus programas educacionales, como principio rector de la educación formal, influyendo en el cambio de concepción social, reflejado en el discurso público y documentos elaborados al efecto, pero no en la realidad social concreta.

En miras a superar la situación anteriormente enunciada, las recomendaciones, desde la perspectiva de las políticas de equidad de género, postulan a dotar al SERNAM de mayores atribuciones y recursos, lo que ha sido acogido en los últimos años permitiendo, como se desprende de las siguientes implementaciones:

a. La capacitación laboral de las mujeres para acceder de mejor modo al mercado del trabajo mediante el programa «Mujer y Trabajo»;

b. La vigencia de un «Código de Buenas Prácticas Laborales» que se aplica al sector público –y que debe hacerse extensivo al privado– y la aplicación del PMG de Equidad de Género.

- c. La personalidad que se ha dado para comparecer a juicios en los cuales se persigan delitos que vulneren los derechos de las mujeres, en calidad de querellantes.

En relación a la Reforma Previsional, el SERNAM ocupó un rol fundamental en la elaboración de la normativa, lo que demostró la transversalización de la equidad de género en las políticas públicas de nuestro país y permitió brindar una visión heterogénea, pero necesaria, en la formulación de las mismas, con preeminencia de la realidad social de las adultas mayores.

Sobre el salario que debe otorgarse por el desempeño laboral, el Pacto de San José de Costa Rica se pronuncia expresamente, señalando que se debe asegurar una vida digna, y en caso contrario, otorgar una pensión que permita alcanzar estándares mínimos de bienestar, lo que a nuestro juicio debiera enfocarse en contemplar como emblema fundamental que el Sistema Previsional aspire al mantenimiento o incremento de la capacidad económica, por lo cual la jubilación no debiera aparejar una merma patrimonial que otorgue simplemente los elementos básicos para «vivir con dignidad». De este modo, el sacrificio realizado por el usuario del sistema se diferenciaría considerablemente de los mecanismos básicos de subsistencia dados por el aparataje estatal en su esfera asistencial, incentivando el ahorro.

El Pacto también se pronuncia sobre la protección a los ancianos, y su inserción en el mundo laboral, junto con lo cual aboga por la inserción de la mujer en esta esfera, lo que Chile ha procurado acatar con su programa «Chile crece contigo», ampliando la red de salas cunas públicas a nivel nacional.

Sin perjuicio de esto, para la inserción de la mujer al trabajo remunerado se debe ampliar aún más la cobertura que brindan los servicios dedicados al cuidado de menores desde sus primeros meses de vida. Ello resulta fundamental en vista de las 12 semanas de descanso que conlleva el permiso de post natal y la escasez de establecimientos privados y públicos que cuentan con sala cuna. Hay que agregar que en las instancias públicas la cantidad de cobertura es bastante limitada. Por lo mismo,

se exigen circunstancias económicas absolutamente deficientes, en caso contrario, la única alternativa son servicios privados, que involucran un desembolso económico considerable.

En este punto, es importante recalcar que actualmente el país cuenta con más de 4.200 salas cunas³⁶⁶, las que han sido inauguradas en miras a satisfacer las pretensiones enunciadas anteriormente, la mayoría en los últimos años.

Otro tema pendiente es el cuidado que debe brindarse a los ancianos y enfermos, pues es parte de las responsabilidades actuales que las adultas mayores deben sobrellevar en su hogar y que imposibilitan que se desempeñen laboralmente, siendo necesario el fortalecimiento de los sistemas de salud de los adultos mayores y la extensión de programas sociales recreativos.

Desde esas afirmaciones, es necesario crear tablas que permitan brindarle una cuantificación económica a la labor que se desempeña en las áreas de cuidado de un miembro de la familia que no puede valerse por sí mismo. Una de las alternativas es que la supervisión de esta área se ejerza por órganos municipales, que en consideración a la autonomía del miembro y número de estos en el hogar, permitan cuantificar su valor, tornándose más caudaloso los fondos de pensiones del cuidador.

A esto apunta la iniciativa legislativa que propicia la redistribución del trabajo doméstico y la conjugación de roles –demostrando el relevo que puede presentarse frente a la enfermedad del hijo y la necesidad de la presencia del padre en los primeros días de vida del menor– consagrada al amparo de la Ley N° 20.047 de 2005, por medio de la cual se otorgó 4 días de permiso pagado a los hombres por el nacimiento del hijo(a), aun cuando falta concientizar a los empleadores y empleados en torno al goce de este derecho, para que efectivamente sea incorporado a la lógica de las empresas y no se mire como un deber que compete únicamente a las mujeres.

³⁶⁶ [s.n] 30 de Noviembre de 2009. Franja Presidencial Eduardo Frei. [televisión] Santiago, Chile, TVN, 2009, televisión abierta, 10 min., sonido, color.

En los marcos de apoyo internacional, la Plataforma de Beijing, si bien no es un tratado, insta a los Estados a dar valor económico (hora-mujer) al trabajo no remunerado del hogar, siendo necesario revisar los sistemas previsionales a fin de corregir las inconsistencias que digan relación con las desigualdades de sexo. Materia que pareciera haber sido acogida por nuestro país en lo que respecta al Pilar Solidario del sistema de pensiones (como ya se mencionó; el Bono por hijo nacido vivo, las pensiones de vejez asistenciales no contributivas dadas a las dueñas de casas, entre otras innovaciones) y que se vincula a uno de los objetivos propuestos en las Metas del Milenio, enfocado a brindarle independencia económica a las mujeres.

Sin perjuicio de esto, es ejemplar la sustitución en Argentina del SIJP (Sistema Integrado de Pensiones) por el SIFA (Sistema de Reparto Solidario), que en el año 2008 posibilitó a este país contar con una mayor injerencia sobre el monto de las pensiones e intervenir sobre las prácticas discriminatorias –aun cuando las mujeres jubiladas o pensionadas mayores de 60 años superaban a los hombres en un número considerable– además de configurar ingresos públicos, a fin de brindar sustentabilidad al Sistema Previsional que, como ya lo apreció Bolivia, puede ser la vía jurídica para hacer eficaz y eficiente la dimensión jubilatoria.

Podemos afirmar lo anterior en base a que, si bien junto al aumento de la esperanza de vida (72,7 a 75,2) las AFP extendieron su cobertura estadística, es necesario establecer constitucionalmente un tratamiento diferenciado para temas tan trascendentales como las jubilación, la educación, la salud, y tantos otros servicios que escapan de la lógica del mercado por la necesidad básica que se busca satisfacer, con el fin de que los beneficiarios del sistema de pensiones sean los usuarios y no los administradores de los fondos de pensiones. De este modo, se lograría ejercer una supervigilancia efectiva, que incida en las prestaciones y aminore los costos.

Nuestro país ha ratificado diversos convenios que aportan a los cambios.

El Convenio N° 111 de la OIT, ratificado por Chile, plantea impulsar medidas afirmativas para asegurar el bienestar de las adultas mayores. Sin embargo, a este respecto el esfuerzo de Chile ha sido escaso, pero en la 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se comprobaron las modificaciones hechas al Código del Trabajo, en torno a la extensión de la cobertura de las salas cunas públicas y el permiso paternal, pero sin dejar lado la inconsistencia del modelo de Seguridad Social chileno, que no se encuentra inserto en la lógica del Seguro Social de Vejez previsto por la OIT. Pues, como ya se ha señalado, este seguro es incompatible con un Sistema de Capitalización Individual. Para acentuar la gravedad, recordemos que bajo la modalidad de Retiro Programado, si la longevidad del pensionado o la de su viuda sobrepasa la expectativa de vida promedio se agota el fondo de pensiones, pasando a recibir la Pensión Mínima, pese a haber cotizado toda su vida activa.

Y, en este punto, es necesario adicionar en la argumentación la respuesta dada por la OIT, en atención a los países que no obstante haber instaurado el modelo de Capitalización Individual se ha satisfecho el criterio a través de la administración de instituciones sin fines de lucro, de carácter privado, en los fondos de capitalización.

Una propuesta entonces para la legislación chilena es el ejemplo de las mutualidades, que sin duda es uno de los caminos a seguir para cumplir las exigencias de la OIT y erradicar el sesgo del mercado de nuestro sistema de Capitalización Individual.

Por último, si bien el Convenio N° 102 y N° 128 no han sido ratificados por Chile, podemos destacar el reajuste periódico de las pensiones en torno al alza en el costo de la vida que ha experimentado Chile, como los sugieren los Convenios en sus artículos 65 y 29, respectivamente.

Como lo señala en el Convenio N° 102, no ratificado por Chile, la OIT no restringe a edades específicas el otorgamiento de los beneficios previsionales, por lo que bien pudiera elevarse la edad para acceder a la jubilación en nuestro país y equipararla tanto a hombres como a mujeres en los 65 años, siguiendo el ejemplo de países

europeos, pues Chile cuenta, en términos generales, con una real capacidad de trabajo de las personas de mayor edad, pero con un campo laboral no apto e incluyente. Por ello, junto a esta medida deben implementarse estímulos suficientes para fomentar la contratación de personas de edad y el mantenimiento en los puestos laborales de los mismos.

La deficiencia previsional que aún se observa, se explica justamente en el hecho de que hasta la fecha Chile se ha mostrado reticente a ratificar convenios en materia de Seguridad Social, por lo que el sistema nacional en la materia no ha sufrido las modificaciones indispensables para incorporar de una manera transversal el principio de “solidaridad contributiva”³⁶⁷ propio de un modelo sólido de Seguridad Social. Es entonces este desafío de voluntad política y necesidad imperiosa en el que el país debiera trabajar para dar más equidad a las mujeres adultas mayores en el sistema de previsión social.

Efectivamente, es en atención a las discriminaciones salariales, la invisibilidad del trabajo reproductivo y doméstico, la precariedad educacional, entre otras situaciones desventajosas, lo que imposibilita a las mujeres acumular fondos suficientes como para sostenerse en la vida pasiva. Por ello algunos Estados han instaurado pensiones asistenciales para saldar la situación. Sin embargo, las desigualdades del mercado del trabajo, que se ven reflejadas en la esfera previsional, parecieran hacer necesario atacar la raíz el problema.

Aun cuando la OIT, en recomendaciones u observaciones, ha manifestado a Chile la inconsistencia de la administración privada con fines de lucro del sistema previsional, las reformas legislativas han otorgado a las mujeres adultas mayores ingresos económicos de los carecían anteriormente, a través del otorgamiento de beneficios definidos y sujetos a criterios objetivos de edad y de situación económica-social, entre ellos:

³⁶⁷ ÁLVAREZ U., Gabriel (2006). Ob. cit. p16.

- a. Pensiones no Contributivas, el mayor ejemplo de esto es la «pensión de la dueña de casa», aporte estatal que da a las mujeres la posibilidad de contar con un cierto nivel de autonomía económica inaudito hasta el año 2008;
- b. Aporte Previsional Solidario, consistente en un monto de cargo fiscal que es adicionado a la pensión mensual que reciba el (la) jubilado(a) cuando ésta sea inferior a la Pensión Máxima Garantizada por el Estado,
- c. Bono por hijo nacido vivo, aporte patrimonial de carácter estatal para la pensión y que se hace efectivo una vez que la mujer cumple los 65 años;
- d. Posibilidad de extraer del monto asignado por Compensación Económica en el procedimiento de divorcio parte de los fondos de capitalización del cónyuge obligado al pago, lo que es de relevancia al constatar que las adultas mayores presentan uno de los más altos índices de ruptura matrimonial;
- e. Separación de la cotización del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

Estos beneficios otorgan ingresos a las adultas mayores, ya sea aumentando los ya existentes o marcando el comienzo de una nueva pensión. De este modo, la evolución en nuestro sistema de Previsión Social, si bien beneficia a las adultas mayores en torno a las prestaciones, generalmente sin retorno económico, que desembolsa actualmente el Estado para con ellas, pareciera no ser capaz de proyectarse a largo plazo, ya que, al igual que en el caso de Venezuela, auspician un déficit fiscal donde los egresos aumentan y los ingresos quedan entregados a la incertidumbre de la bonanza económica, que supone economías de países desarrollados, por lo mismo, un Estado de Bienestar que países latinoamericanos son incapaces de financiar.

Es por lo anterior que la autonomía debe involucrar una autonomía gubernamental, un nivel que permita que las adultas mayores sean capaces de satisfacer sus necesidades con los frutos logrados en su vida activa. De ahí que las políticas públicas

deben suplir las falencias que no les permitieron acumular fondos, pero también delimitar el terreno propicio para que, en un tiempo próximo, las mujeres puedan generar ingresos y verse reflejado esto en sus pensiones, con aportes directos de su trabajo remunerado y no con políticas asistencialistas de corte estatal.

Para lograr concretar estos objetivos, es necesario:

1.- Insertar el principio de solidaridad como eje central del sistema y no como un pilar único y aislado de las pensiones, a fin de satisfacer los principios de igualdad o uniformidad y unidad de gestión, como emblemas esenciales del Sistema Previsional.

2.- Dejar estatuido que el principio de universalidad sólo puede ser satisfecho con la administración de los recursos de los fondos de pensiones en manos de instituciones, públicas o privadas, sin fines de lucro, lo que permitiría desligar a las AFP de los juegos del mercado y lograr satisfacer a una población adulta mayor que aumenta a un número insospechado, como ocurre en un gran número de países desarrollados, pero con el presupuesto estatal de países «en vías de desarrollo».

3.- Buscar el mecanismo idóneo para hacer «auto-sustentable» la dimensión previsional de las adultas mayores, de tal modo que las pensiones sean financiadas íntegramente por las cotizaciones de las usuarias.

De acuerdo a todo lo anteriormente expuesto, es necesario indicar que, si bien nuestro país y otras naciones de América Latina han realizado esfuerzos de magnitud en pos de fortalecer la igualdad de hombres y mujeres en relación a su vida como adultos y adultas mayores, acogiendo recomendaciones y pautas internacionales, el esfuerzo ha resultado insuficiente. Los avances legislativos son indiscutibles, y constituyen la incorporación de estándares internacionales de organismos afines a la Seguridad Social, que dejan en evidencia que la regulación estatal en esta área resulta indispensable, que la lógica de mercado en materia previsional sólo acentuó los problemas sociales de desigualdad de género, que dado lo favorable del impacto ésta debe ser la línea de acción previsional, pero que aún quedan temas pendientes por

solucionar en esta materia, que garanticen a las adultas mayores de Chile, no sólo para hoy y mañana, sino para siempre, una condición de vida acorde con la situación del país.

BIBLIOGRAFÍA

I. Fuentes Bibliográficas:

1. ABRAMO, Laís y VALENZUELA, María Elena. Capítulo I: Inserción laboral y Brechas de Equidad de Género. En: ABRAMO, Laís (edit.). Trabajo decente y equidad de Género en América Latina. Santiago, Chile, OIT, 2006.
2. AGUILERA, Máximo y PÉREZ, Cecilia. Mujeres Chilenas, tendencias en la última década (Censos 1992-2002). Santiago, Chile, SERMAN e INE, 2004.
3. AHUMADA, Hermes. Manual de Seguridad Social. Santiago, Chile, Editorial Andrés Bello, 1972.
4. ALLIANZ Global Investors AG, *International Pension Studies, Funded Pensions in Western Europe*, 2008.
5. ALONSO O., Manuel. Instituciones de la Seguridad Social. 6ª ed. Madrid, España, Instituto de Estudios Políticos, 1977.
6. ÁLVAREZ U., Gabriel. Curso de instigación jurídica. Santiago, Chile, Editorial Lexis Nexis, 2005.
7. ÁLVAREZ U., Gabriel. El principio de la Solidaridad en la Seguridad Social en Chile. En: 100 años de la ley de habitaciones obreras: Pasado, presente y futuro del Derecho Laboral, de la ley de Seguridad Social y de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 4 de octubre de 2006, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Documento no publicado oficialmente.

8. ÁLVAREZ U., Gabriel. Hacia un enfoque crítico del Sistema Previsional Chileno: Caso de las Administradoras de Fondos de Fondos de Pensiones. Documento no publicado oficialmente.
9. ARENAS DE MESA, Alberto y BENAVIDES, Paula. Protección Social en Chile. Financiamiento, Cobertura y Desempeño 1990-2000. Santiago, Chile, OIT, 2003.
10. ARENAS DE MESA, Alberto y HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Héctor. Cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile. Santiago, Chile, OIT, 2001.
11. BACHELLET, Michelle. Mensaje de S.E. La Presidenta de la República, con el que inicia un proyecto de ley que perfecciona el Sistema Previsional (Mensaje N° 558-354). En: Cámara de Diputados. (Cuenta en Sesión 109, Legislatura 354, 15 de diciembre, 2006). Historia de la Ley N° 20.255, Establece la Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 2008.
12. BARTLETT, Katherine T. Gender and Law. Theory, Doctrine, Commentary. 4ª ed. New York, Aspen Publishers, 2006.
13. BERTRANOU, Fabio (Coord). Envejecimiento, Empleo y Protección Social en América Latina. Santiago, Chile, OIT, 2006.
14. BERTRANOU, Fabio M., Capítulo I ¿Desarticulación o subordinación? Protección Social y mercado laboral en América Latina. En: BERTRANOU, Fabio M. (edit.). Protección Social y Mercado Laboral. Santiago, Chile, OIT, 2004.
15. BERTRANOU, Fabio y ARENAS DE MESA, Alberto (edit.). Protección Social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile. Santiago, Chile, OIT, 2003.
16. BIRGIN, Haydeé y PAUTASSI, Laura. ¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes previsionales de América Latina. Santiago, Chile, NU (CEPAL-Serie Mujer y Desarrollo, N°36), junio 2001.

17. BLANCPAIN, Marc. América Latina, hoy. (1° ed. en castellano). Buenos Aires, Argentina, Editorial Francisco de Aguirre, 1972.
18. BOLETÍN Estadístico de la Seguridad Social por Ezequiel Caviglia, Rosa Jiménez, Laura Lacasta, Raúl López, Cristina Pilar, Raquel Rinaldi y Silvia Saccani. Buenos Aires, Argentina, Secretaría de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Tercer y Cuarto trimestre 2008.
19. BONADONA COSSÍO, Alberto. Género y sistemas de pensiones en Bolivia. Santiago, Chile, CEPAL (Serie Mujer y Desarrollo N° 44), 2003.
20. BRAVO, Rosa y ZAPATA, Daniela. Las metas del Milenio y la igualdad de género: El caso de Bolivia. Santiago, Chile, CEPAL (Unidad Mujer y Desarrollo 71), agosto del 2005.
21. CANNOBBIO, Liliana y JERI, Tamara. Estadísticas sobre las personas adultas mayores: un análisis de género .Santiago, SENAMA, 2008.
22. CELADE. Encuentro Latinoamericano y Caribeño sobre las Personas de Edad: ponencias presentadas al Seminario Técnico. Santiago, Chile, NU (CEPAL-SERIE Seminarios y Conferencias N° 2), 2008.
23. CEPAL. Capítulo I: Pobreza, exclusión social y desigualdad distributiva. En su: Panorama social de América Latina 2008. Santiago, Chile, NU, 2008.
24. CETRÁNGOLO, Oscar y GRUSHKA, Carlos. Perspectivas previsionales en Argentina y su financiamiento tras la expansión de la cobertura. Santiago, Chile, NU (Serie 205, financiamiento del desarrollo. Sección de Estudios del Desarrollo), noviembre de 2008.

25. CDH, EN CONJUNTO CON LA OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NU PARA LOS DDHH. Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Humanos sobre países de América Latina y el Caribe (1977-2004). Santiago, Chile, Universidad de Chile, Centro de Derechos Humanos y Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2005.
26. COMISIÓN Aplicación de normas. Informe de la Comisión de Aplicación de Normas. En: Conferencia Internacional del Trabajo. (98ª reunión, 3 a 19 de junio de 2009, Ginebra, Suiza). Actas Provisionales, 2ª parte, N°16. Ginebra, Suiza, OIT, 2009.
27. COMISIÓN Constituyente. Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. II y VI. Santiago, Chile, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 1976-1988.
28. COMISIÓN Constituyente. Actas Oficiales de la Comisión Constituyente. Vol. I y III. Santiago, Chile, BCN, 1976-1988.
29. COMISIÓN Expertos en la aplicación de Convenios. III Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En: Conferencia Internacional del Trabajo (Parte IVB, 72º reunión, 1986, Ginebra, Suiza) Capítulo II. Alcance y disposiciones del convenio y de la recomendación sobre igualdad de remuneración. Ginebra, Suiza, OIT, 1986.
30. COMISIÓN de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En: Conferencia Internacional del Trabajo (97ª reunión, 28 de mayo a 13 de 2008, Ginebra, Suiza). Informe General. Ginebra, Suiza, OIT, 2008.
31. DISCUSIÓN General Cámara de Diputados (26º sesión ordinaria, miércoles 13 de diciembre de 2000 y 45º sesión ordinaria, martes 20 de marzo 2001, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley: Compilación de textos oficiales del debate parlamentario, Ley N° 19.828 (D.O 27 de septiembre, 2002), Crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor. Santiago, Chile, BCN.

32. DISCUSIÓN en Sala, Cámara de Diputados (Sesión 68, legislatura 355, 28 de agosto de 2007 y Sesión 70, Legislatura 355, 29 de agosto 2007, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley 20.255: Establece Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 17 de marzo de 2008.
33. GIACOMETTI, Claudia. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Argentina. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago, Chile, CEPAL (SERIE Mujer y desarrollo N° 72), agosto del 2005.
34. GUZMÁN, José Miguel. Envejecimiento y desarrollo en América Latina y el Caribe. Santiago, Chile, NU (Serie Población y Desarrollo, N°28), Mayo 2002.
35. GUZMÁN P., Liliana “et al”. Testimonios. Voces y Rostros de la Reforma Previsional. Santiago, Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2009.
36. INE. CENSO 2002: Resultados. Vol. I, Población. Santiago, Chile, INE, marzo 2003.
37. INE y COMITE NACIONAL PARA EL ADULTO MAYOR. Chile y los Adultos Mayores, Impacto en la Sociedad del 2000. Santiago, Chile, INE, 1999.
38. INE (Bolivia). Estadísticas e Indicadores Sociodemográficos del Estado plurinacional de Bolivia. La Paz, Bolivia, INE, 6 de agosto de 2009.
39. LABBÉ A., Mario. Primer Informe Comisión Hacienda, Trabajo y Previsión Social Unidas, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que perfecciona el Sistema Previsional (Boletín N° 4.742-13). En: Segundo trámite constitucional, Senado (Cuenta en Sesión 58, Legislatura 355, 16 de octubre, 2007, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley 20.255: Establece Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 17 de marzo 2008.

40. LIMA, MARCO. El papel del Estado en la Regulación y Fiscalización de la Gestión Pública y Privada de los Sistemas de Protección Social. En: Organización Iberoamericana de la Seguridad Social. Regulación y Fiscalización de los Sistemas de Seguridad Social. Santiago, Chile, CIEDESS, 2003.
41. LOZANO, Claudio. Salarios, Pobreza e Indigencia en la Argentina del 2002. Las posibilidades de una política de distribución y los nuevos valores del shock distributivo. Buenos Aires, Argentina, IEF-CTA, 2002.
42. MACHINEA, J. L., BÁRCENA., A. y LEÓN.A. Objetivos de desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe. Santiago, Chile, CEPAL, 2005.
43. MESA, Carlos. Presidentes de Bolivia, entre urnas y fusiles (el poder ejecutivo, los ministros de estado) 2ª ed. La Paz, Bolivia, Editorial Gisbert, 1990.
44. MIDEPLAN. Los objetivos de desarrollo del milenio: primer informe del Gobierno de Chile. Santiago, Chile, Ministerio de Planificación, 2005.
45. MINISTERIO del Trabajo y Previsión Social. Reforma Previsional Chile Valora tu vida: Manual Informativo, Síntesis de los conceptos fundamentales. 2ª ed., Santiago, Chile, Gobierno de Chile, Abril de 2008.
46. MONTAÑO, Sonia. Capítulo 1: La agenda feminista y las reformas de los sistemas de pensiones en América Latina. En: MARCO, Flavia (Coord). Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género. Santiago, Chile, NU (Cuadernos de la CEPAL, N°90), octubre 2004.
47. MONTOYA M., Alfredo. Curso de Seguridad Social. 2ª ed. Madrid, España, Servicios Publicaciones Facultas Derecho, Universidad Complutense, 2000.

48. NU. Recopilación de Instrumentos Internacionales. Volumen I (Primera parte) Instrumentos de carácter universal, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra, NU, 2002.
49. NU. Capítulo VI: Informe de la Comisión de verificación de Poderes. En su: Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer. Beijing, China, NU, 1995.
50. NU. Población y el Desarrollo. Vol. I. New York, EE.UU., NU, 1995.
51. OIT. Convenios y Recomendaciones: Adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo: 1919-1966. Ginebra, Suiza, OIT, 1966.
52. OIT. Promoviendo la igualdad de género: Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. Santiago, Chile, OIT, 2006.
53. OIT Notas. Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile. Trabajo Decente y Equidad de género en América Latina. Santiago, Chile, OIT, Mayo 2007
54. PALACIOS, Patricia. Las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos y la Perspectiva de Género. Santiago, Chile, LOM ediciones. 2005.
55. PEÑEZ L., Antonio. Dimensiones de la igualdad. Sevilla, España, Editorial Dykinson, 2007.
56. PRESIDENTE de la Primera Comisión Legislativa. OBJ: Informa Proyecto de ley que introduce modificaciones a la Constitución Política de la República. REF: Oficio de 8 de junio de 1989. BOL: 1086-16. ORDINARIO N°: 6583/160/1. Santiago, Chile, 12 de junio de 1989.

57. RIOSECO, Guillermo. Anexo IV, Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recaído en el proyecto de ley que perfecciona el Sistema Previsional (Boletín N° 4742-13-1) En: Primer trámite constitucional Cámara de Diputados (cuenta en sesión 68, legislatura 355, 28 de agosto de 2007, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley 20.255: Establece Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 17 de marzo de 2008.
58. ROSSELOT J., Javier. Informe Comisión de Hacienda recaído en el proyecto de ley que perfecciona el Sistema Previsional. En: Primer trámite constitucional Cámara de Diputados (cuenta en Sesión 68, legislatura 355, 21 de junio de 2007, Valparaíso, Chile). Historia de la Ley 20.255: Establece Reforma Previsional. Santiago, Establece Reforma Previsional. Santiago, Chile, BCN, 17 de marzo de 2008.
59. SABINO, Carlos y RODRÍGUEZ, Jesús E. La Seguridad Social en Venezuela. Caracas, Venezuela, Ed. Panapo-CEDICE, 1991.
60. SANTANDER, Jaime. Depresión. III. Síndromes Geriátricos y Patologías del adulto mayor. En: MARÍN, Paulo. (edit.). Manual Geriátría y Gerontología año 2000. Santiago, Chile, PUC, 2002.
61. SENAMA. Las Personas Mayores en Chile, Situaciones, avances y desafíos del envejecimiento y la vejez. Santiago, Chile, Gobierno de Chile. 2009.
62. SERNAM. Informe de Chile 2006. En: Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia regional sobre la Mujer de A.L y El Caribe (39° Reunión, Mayo 2006, Santiago, Chile) 39° Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia regional sobre la Mujer de A.L y El Caribe. Santiago, Chile, CEPAL, Mayo 2006.
63. SUBSECRETARIA de Previsión Social. Convenios y Acuerdos administrativos en materia de Seguridad Social suscritos entre Chile y otros países. Santiago, Chile, Subsecretaria de Previsión Social, 1999.

64. TRANSICIÓN demográfica y epidemiología del adulto mayor en Chile por Manuel Ipinza “et al”. Santiago, FONASA, 2007.

II. Material Docente:

65. JURI S., Ricardo. Derecho de la Seguridad Social. Apuntes de la cátedra de Seguridad Social. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 1^{er} semestre de 2006.

III. Fuentes Virtuales:

66. ALAI. El dilema de las jubilaciones: Privatización de las pensiones o Seguridad Social? [en línea] Bolivia, ALAI, América Latina en Movimiento. 9 de septiembre de 2001. <<http://alainet.org/active/26050&lang=es>> [consulta: 29 de julio de 2009]

67. ALBORNOZ, Laura. Mujeres: 60 años de sufragio universal en Chile [en línea] La Nación en internet. 14 de enero de 2009
<http://www.lanacion.cl/prontus_noticias_v2/site/artic/20090113/pags/20090113195127.html> [consulta: 15 de septiembre de 2009]

68. AP. Renta dignidad y Bonosol. [en línea] Bolivia. 2p. Actualizado al 31 de julio de 2009. <<http://www.ap.gob.bo/NR/rdonlyres/D7BADF6E-B2D1-4E93-A233-71ACBDA08A2E/10381/EstadisticasRDBONOSOL31072009.pdf>> [consulta: 25 de julio de 2009]

69. ARZE VARGAS, Carlos. Situación y Perspectivas de la Jubilación. [en línea] <<http://www.cedla.org/obess/system/files/SITUACION%20DE%20LA%20JUBILACION%20EN%20BOLIVIA%20may2008.doc>> [consulta: 28 de julio de 2009]

70. CANALES, Patricia. Los Sistemas de Previsión Social existentes en Chile. [en línea] Serie Informes. 17-03-2006. N°5.
<http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/informes/estudios_pdf_informes/nro05-06.pdf>
[consulta: 25 de julio de 2009]
71. CABRERA, Joaquín., ENSIGNIA, Jaime., CLARK M., Regina. Informe Nacional Chile: Los Convenios OIT y la normativa nacional sobre seguridad social. [en línea] Santiago, 19 de agosto de 2002.
<training.itcilo.it/protosoc/Informe%20Nacional%20Chile.doc> [consulta: 13 de octubre de 2009]
72. CASEN 2009, 11. Población por zona según región y edad [en línea] <<http://www.mideplan.cl/casen/Estadisticas/demografia.html>> [consulta: 20 de marzo de 2010]
73. CEPAL. Reporte periódico de avance en el ODM3 en América Latina y el Caribe, 2008. [en línea] Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
<http://www.eclac.org/mdg/Documentos/Archivos_pdf/Ficha_ODM_3es.pdf> [consulta: 21 de octubre de 2009]
74. CENDA. Antecedentes para un debate. [en línea] Abril 2007.
<http://www.cep.cl/Cenda/Cen_Documentos/Indice_AFP_Cenda/Varios_Cenda_AFP/Triptico.doc> [consulta: 30 mayo 2009]
75. CENDA. Documento presentado por CENDA el 4 de Abril 2006. al Consejo Asesor para la Reforma Previsional, nominado por la Presidenta Michelle Bachelet Santiago, 4 de Abril, 2006. [en línea]
<http://www.cep.cl/Cenda/Cen_Documentos/Indice_AFP_Cenda/Reforma_Pensiones/Propuesta_Cenda_2006/Propuesta_Resumen.htm> [consulta: 14 de diciembre de 2009]

76. (edit.). Incertidumbre sobre el Bonosol. [en línea] La Razón en internet. 30 de abril de 2007.

<http://www.la-razon.com/Versiones/20070430_005892/nota_245_420712.htm>

[consulta: 15 de junio de 2009]

77. ESPINOZA, Carmen, y GODOY, Yanira. Acerca de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad de Norma contenida en Proyecto de ley que Perfecciona el Sistema Previsional [en línea] Santiago. (mensaje nº 558-354/ 15-12-2006). Informe en Derecho. Programa de Economía del Trabajo. Abril 2007. 8p.

<http://www.cep.cl/Cenda/Cen_Documentos/Indice_AFP_Cenda/Reforma_Pensiones/Otras_Propuestas/Informe_PET.pdf> [consulta: 12 de septiembre de 2009]

78. FERES, Juan Carlos. Las Metas del Milenio en América Latina y el Caribe: Lecciones del Informe Regional. [en línea]

<http://www.eclac.cl/mdg/docs/taller_cepai_bid_pnud/presentaciones/Cepal_1.pdf>

[consulta 27 agosto 2009]

79. FIEL. Canasta Básica Alimentaria (CBA) y Canasta Básica Total (CBT) Diciembre de 2009. [en línea]

<<http://www.apertura.com/adjuntos/29/documentos/000/303/0000303748.pdf>>

[consulta: 20 de marzo de 2010]

80. GUTIÉRREZ U., Pablo. Las contingencias sociales. [en línea] El Deber en internet, 26 de marzo, 2007. <<http://www.eldeber.com.bo/2007/2007-03-26/vernota.php?id=2559>> [consulta: 20 de mayo de 2009]

81. IPS. Ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas [en línea] <http://portal.ips.gob.cl/portal/beneficios/ex_cajas/publicos_publico.html> [consulta: 3 de junio de 2009]

82. INE. Estadística de Calidad de Vida 2001[en línea]
<http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/calidad_de_vida_y_salud/calidad_de_vida.php> [consulta: 10 de marzo de 2009]
83. INDEC. CENSO 2001. [en línea] Bolivia. Base de Datos. Población–
Características Básicas
<<http://www.indec.gov.ar/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=CPV2001ARG&MAIN=WebServerMain.inl>> [consulta: 29 de agosto de 2009]
84. INDEC. CENSO 2001. [en línea] Argentina. Cuadro 9.2. Población de 14 años o más, población ocupada y población no económicamente activa según sexo y grupos de edad. Año 2001, total del país.
<http://www.indec.gov.ar/censo2001s2/ampliada_index.asp?mode=01> [consulta: 10 de agosto de 2009]
85. INDEC. Distribución de los beneficios previsionales nacionales por sexo y tipo de beneficio según grupo de edad. [en línea] Argentina, Grupos Poblacionales.
<http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=6337> [consulta: 12 de agosto de 2009]
86. INDEC. CENSO 2001. [en línea] Argentina. Población de 65 años y más total e indicadores de condiciones de vida de los adultos mayores según sexo, por provincia. Total del país. <http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=6337> [consulta: 12 de agosto de 2009]
87. INDEC. CENSO 2001. [en línea] Bolivia. Tasa de desocupación por sexo y brecha de género según máximo nivel de educación Alcanzado.
<http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=3943> [consulta: 12 de agosto de 2009]

88. INDEC. Encuesta permanente de hogares. [en línea] Argentina. Condiciones de Vida. Pobreza. Población según condición de pobreza, sexo y grupos de edad. Segundo semestre 2003 al segundo semestre 2006. <http://www.indec.mecon.gov.ar/principal.asp?id_tema=76> [consulta: 12 de agosto de 2009]

89. INDEC. CENSO 2001. [en línea] Argentina. Cuadro 9.8. Población de 14 años o más por percepción de jubilación o pensión según sexo y grupos de edad. Año 2001. Total País. [en línea] <http://www.indec.gov.ar/censo2001s2/ampliada_index.asp?mode=01> [consulta: 11 de agosto de 2009]

90. INDEC. Población: Grupos Poblacionales. [en línea] Argentina. Distribución de los hogares con jefa mujer y presencia femenina en la jefatura del hogar, según quintil de ingresos per cápita familiar, para el total de aglomerados urbanos relevados por la EPH. Años 1991, 1997 y 2001 <http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=3943> [consulta: 12 de agosto de 2009]

91. INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001 [en línea] Población total, por área y sexo, según grupo de edad. <<http://www.ine.gov.ve/demografica/PobAreaSexoGrupoEdad.htm>> [consulta: 2 de agosto de 2009]

92. INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001 [en línea] Población total, por área y sexo, según grupo de edad. <<http://www.ine.gov.ve/demografica/EducPob5aNivelEducAlcanzSexEdad.htm>> [consulta: 2 de agosto de 2009]

93. INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001 [en línea] Fecundidad. Población femenina de 12 años y más por número de hijos nacidos vivos y total de hijos nacidos vivos, según nivel educativo alcanzado y grupo de edad de la madre, <<http://www.ine.gov.ve/demografica/EducPob5aNivelEducAlcanzSexEdad.htm>> [consulta: 2 de agosto de 2009]
94. INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001 [en línea] Fecundidad. Población femenina de 12 años y más por número de hijos nacidos vivos y total de hijos nacidos vivos, según nivel educativo alcanzado y grupo de edad de la madre, <<http://www.ine.gov.ve/demografica/EducPob5aNivelEducAlcanzSexEdad.htm>> [consulta: 2 de agosto de 2009]
95. INE (Venezuela). CENSO Población y Vivienda 2001. [en línea] Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo. <http://www.ine.gov.ve/ine/hogares/Hogares2.asp?Periodo=M&Ano=2009&R_Desde=ENE&R_Hasta=Jun> [consulta: 2 de agosto de 2009]
96. INE (Venezuela). CENSO de Población y Vivienda 2001 [en línea] Población de 10 años y más, por situación en la fuerza de trabajo, según sexo y grupo de edad. <<http://www.ine.gov.ve/demografica/FuerPob10SituaFdtSexoGrupoEdad.htm>> [consulta: 2 de agosto de 2009]
97. INE (Venezuela). CENSO de Población y Vivienda 2001 [en línea] Síntesis Estadística Estatal <<http://www.ine.gov.ve/>> [consulta: 20 de septiembre de 2009]
98. INE (Venezuela). Valor mensual de la canasta alimentaria normativa, según mes, 1999-2009 (Montos en bolívares fuertes) [en línea]. Economía. Canasta Normativa. <<http://www.ine.gov.ve/condiciones/Costovida.htm>> [consulta: 18 de agosto de 2009]

99. INSTITUTO Nacional de la Mujer (Venezuela) [en línea]
<http://www.inamujer.gob.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=12&Itemid=27> [consulta: 26 de agosto de 2009]
100. IÑIGUEZ DE SALINAS, Elizabeth. Enfoque de Género en el Sistema Previsional de Pensiones en Bolivia. [en línea]
<http://www.tribunalconstitucional.gov.bo/descargas/articulos/EDGSPDPEB_EIS.pdf>
[consulta: 20 de julio de 2009]
101. IPS. Convenios Internacionales sobre Seguridad Social en trámite [en línea]
<http://portal.ips.gov.cl/portal/trabajadores/Convenios_Internacionales/conv_internac_tramite.html> [consulta: 08 de octubre de 2009]
102. ISIS INTERNACIONAL. Conferencias Internacionales: Conferencias Mundiales sobre las Mujeres. [en línea] <<http://www.isis.cl/temas/conf/mujer.htm>> [consulta: 18 de octubre 2009]
103. LÓPEZ, Jaime. Hugo Chávez cumple una década en el poder. [en línea] El Mundo.es en internet. Caracas. 3 de febrero de 2009.
<<http://www.elmundo.es/elmundo/2009/02/02/internacional/1233612987.html>>
[consulta: 15 de agosto de 2009]
104. MARTÍNEZ FERREIRA, Matías. Análisis de los Sistemas de Seguridad Social argentino y venezolano. [en línea] Caracas, Venezuela. Mayo de 2005.
<<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/eco/siseguri.htm>> [20 de julio de 2009]
105. MÉNDEZ C., Absalón. Tres momentos del proceso de reforma en la Seguridad Social en Venezuela. Observatorio Venezolano de la Seguridad Social. [en línea]
<<http://www.eumed.net/oe-vess/lit/amc-mom.htm>> [consulta: 16 de febrero de 2010]

106. MIDEPLAN. CASEN 2006. [en línea] Resultados de la última Encuesta Casen 2006.

<http://www.mideplan.cl/final/bajar.php?path=../admin/docdescargas/centrodoc&id=centrodoc_387.pdf> [consulta: 28 de julio de 2009]

107. NU, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observaciones y recomendaciones comité DESC de la ONU al Estado chileno sobre situación Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [en línea] 6 de diciembre de 2004 [en línea]

<<http://www.mapuexpress.net/content/publications/print.php?id=60>> [consulta: 31 de octubre de 2009]

108. NU, Comité de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos de Civiles y Políticos. Informe de Recomendaciones a Chile. [en línea] New York, Marzo 2007.

<<http://www.politicaspUBLICAS.net/panel/biblioteca.html>> [consulta: 3 de noviembre de 2009]

109. N.U, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Chile. [en línea] 25 de agosto de 2006.

<<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw36/cc/chile/0647950S.pdf>> [consulta: 1 de noviembre de 2009]

110. NU, Consejo de Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal: CHILE. [en línea] 4 de junio de 2009.

<<http://www.scribd.com/doc/19228617/EPU-Examen-Periodico-Universal-Informe-de-Recomendaciones-a-Chile>> [consulta: 13 de septiembre de 2009]

111. NU. Resolución aprobada por la Asamblea General [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/55/L.2)] 55/2. [en línea] Declaración del Milenio, Quincuagésimo quinto período de sesiones, Tema 60 b) del programa, Asamblea General Distr. General, 13 de septiembre de 2000.

<<http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>> [consulta: 20 de septiembre de 2009]

112. OIT. Convenio 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967. [en línea] <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C128>> [consulta: 29 de septiembre de 2009].

113. OIT. Normas internacionales del Trabajo, Seguridad Social y Pensiones N° 2. [en línea] Notas, Seguridad Social y Reforma al sistema de pensiones. abril 2006. <<http://www.oitchile.cl/pdf/Segundo%20numero.pdf>> [consulta: 24 mayo 2008]

114. PNUD. Información sobre la República Bolivariana de Venezuela [en línea] <http://www.pnud.org.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=56&Itemid=83> [consulta: 17 de agosto de 2009]

115. PNUD. Objetivos de Desarrollo del Milenio en Venezuela [en línea] <http://www.pnud.org.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=176> [consulta: 15 de agosto de 2009]

116. ROFMAN, Rafael. El Sistema Previsional Argentino: de la crisis a las soluciones. [en línea] <<http://biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/5737-13/994.pdf>> [consulta: 10 de marzo 2009]

117. SABINO, Carlos. El incierto futuro de Venezuela. [en línea] [s.l.] CADAL. Publicaciones. 2 de febrero de 2007. <http://www.cadal.org/articulos/nota.asp?id_nota=1655> [consulta: 16 de noviembre de 2009]

118. SAFP. El Sistema de Capitalización Individual. [en línea] <http://www.safp.cl/safpstats/stats/sist_previsional/cont2_sistema.html> [consulta: 12 abril 2009]

119. SAFP. Nuevo Sistema de Pensiones. ¿Cómo se diferencian los distintos tipos de fondos? [en línea] <<http://www.safp.cl/573/article-2835.html>> [consulta: 9 de noviembre de 2009]

120. Salario mínimo, vital y móvil [en línea]
<<http://www.elsalario.com.ar/main/entendetusalario/salariominimo/salario-minimo-vital-y-movil>> [consulta: 20 de marzo de 2009]
121. SENADO. Rechazan pedirle al gobierno un informe sobre cumplimiento de compromisos en materia de protección de la maternidad. [en línea] Valparaíso, 06/10/2009, Departamento de Prensa.
<http://www.senado.cl/prontus_galeria_noticias/site/artic/20091006/pags/20091006210749.htm> [consulta: 7 de octubre de 2009]
122. SP. Nuevas Pensiones, ¿Qué pasa si el afiliado no elige el fondo? [en línea]
<<http://www.safp.cl/573/article-2840.html>> [consulta: 8 de noviembre de 2009]
123. SP. Rentabilidad Real de los Fondos de Pensiones (periodo noviembre de 2008) [en línea]
<<http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/rentabilidad/getRentab.php?tiprent=FP>>
[consulta: 30 de agosto de 2009]
124. UCV. Tratados Internacionales [en línea]
<http://enlaces.ucv.cl/educacioncivica/contenut/ut1_esta/7_tratad/conut1-7.htm>
[consulta: 23 de septiembre 2009]
125. [s.n] Pobreza trepó al 31,8% e indigencia al 11,7%. [en línea] Perfil en internet, 19 de julio, 2009.
<http://www.perfil.com/contenidos/2009/07/19/noticia_0021.html#comentarios>
[consulta 27 de agosto de 2009]
126. [s.n]. La Argentina está cerca de ser el país más “viejo” de América Latina. [en línea] La Nación Paraguay en internet. 3 agosto 2009.
<http://www.lanacion.com.py/noticias_um-260163.htm Pág /12 Mundo> [consulta: 22 de julio de 2009]

IV. Normas consultadas:

Nacionales:

127. Constitución Política de la República de Chile. Edición para estudiantes. Santiago, Chile, Lexis Nexis, 2006.

128. Decreto N° 249. CHILE. Promulga el Segundo Protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte. Diario Oficial de la República de Chile N°39253. Ministerio de Relaciones Exteriores. Santiago, Chile, 5 de enero de 2009.

129. Decreto N° 326. CHILE. Promulga el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado por la Asamblea General de Organización de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966, suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1969. Diario Oficial de la República de Chile N°33.382. Ministerio de Relaciones Exteriores, Santiago, Chile, 27 de mayo de 1989.

130. Decreto N° 747. CHILE. Promulga el Protocolo Facultativo de Derechos Civiles y Políticos. Diario Oficial de la República de Chile N°34.346. Ministerio de Relaciones Exteriores. Santiago, Chile, 20 de Agosto de 1992.

131. Decreto N° 778. CHILE. Promulga el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas por resolución N° 2.200, el 16 de diciembre de 1966 y suscrito por Chile en esa misma fecha. Diario Oficial de la República de Chile N°33.360. Ministerio de Relaciones Exteriores, Santiago, Chile, 29 de abril de 1989.

132. Decreto N° 789. CHILE. Promulga la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Diario Oficial de la República de Chile N°33.542. Ministerio de Relaciones Exteriores. Santiago, Chile, 9 de diciembre de 1989.

133. Decreto N° 832. CHILE. Dispone y manda que se cumpla y lleve a efecto como Ley de la República la Convención sobre Enmiendas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.OIT. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile, 24 de febrero de 1949.

134. Decreto N° 873. CHILE. Aprueba Convención Americana de Derechos Humanos, denominada "Pacto de San José de Costa Rica". Diario Oficial de la República de Chile N°33.860.Ministerio de Relaciones Exteriores, Santiago, Chile, 5 de enero de 1991.

135. Decreto Ley N° 869. CHILE. Establece régimen de pensiones asistenciales para inválidos y ancianos carentes de recursos. Diario Oficial de la República de Chile N°29.064. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 28 de enero de 1975.

136. Decreto Ley N° 2.448. CHILE. Modifica Regímenes de Pensiones que indica. Diario Oficial de la República de Chile N°30.286. Ministerio de Hacienda. Santiago, 9 de febrero de 1979.

137. Decreto Ley N° 3.464. CHILE. Aprueba Nueva Constitución Política y la somete a ratificación por plebiscito. Diario Oficial de la República de Chile N° 30.738. Ministerio del Interior, Santiago, Chile, 11 agosto de 1980.

138. Decreto Ley N° 3.500. CHILE. Establece Nuevo Sistema de Pensiones. Reforma Previsional (Editorial Jurídica, 2008). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago, Chile, 4 de noviembre de 1980.

139. Ley N° 10.383. CHILE. Modifica la Ley N° 4.054, relacionada con el Seguro Obligatorio. Diario Oficial de la República de Chile N° 22.321. Ministerio de Salubridad; Previsión y Asistencia Social, Santiago, Chile, 8 de agosto de 1952.

140. Ley N° 15.386. CHILE. De Revalorización de Pensiones. Chile. Diario Oficial de la República de Chile N° 25.713. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 11 de diciembre 1963.

141. Ley N° 16.744. CHILE. Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo (septiembre de 2008). Ministerio del Trabajo y Previsión Social; subsecretaría de Previsión Social. Santiago, Chile, 1 de febrero de 2008.

142. Ley N° 18.825. CHILE. Modifica la Constitución Política de la República de Chile. Diario Oficial de la República de Chile N° 33.500. Ministerio del Interior, Santiago, Chile, 17 de agosto de 1989.

143. Ley N° 19.585. CHILE. Modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de Filiación. Diario Oficial de la República de Chile N° 36.197. Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, 26 de octubre de 1998.

144. Ley N° 19.611. CHILE. Establece Igualdad Jurídica entre hombres y mujeres. Diario Oficial de la República de Chile N° 36.389. Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, 16 de junio de 1999.

145. Ley N° 19.795. CHILE. Modifica D.L. N° 3.500, en Materia de Inversión de los Fondos de Pensiones. Diario Oficial de la República N°37.198. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 28 de febrero de 2002.

146. Ley N° 19.934. CHILE. Modifica el D.L. N° 3.500, de 1980, estableciendo Normas relativas al otorgamiento de pensiones a través de la modalidad de rentas vitalicias. Diario Oficial de la República de Chile N° 37.792. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 21 de febrero de 2004.

147. Ley N° 19.947. CHILE. Establece nueva ley de Matrimonio Civil. Diario Oficial de la República de Chile N° 37.862. Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, 17 de mayo de 2004.

148. Ley N° 20.255. CHILE. Establece Reforma Previsional. Diario Oficial de la República de Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago, Chile, 17 de marzo de 2008.

Extranjeras:

149. Constitución de la Nación Argentina. Santa Fe, Paraná. Buenos Aires, Argentina, El Tribuno, 1994. (Santiago, Chile, Edit. Antártica)

150. Declaración Universal de Derechos Humanos. Santiago, Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1991.

151. Ley de 14 de Diciembre de 1956. BOLIVIA. Código de Seguridad Social. La Paz, República de Bolivia (Cochabamba, Bolivia, Editorial Serrano Ltda, 1980). pp. 11-118.

152. Ley N° 1.544. BOLIVIA. Ley de Capitalización. Gaceta Oficial. La Paz, Bolivia, 21 de marzo de 1994.

153. Ley N° 1.732. BOLIVIA. Ley de Pensiones. Gaceta Oficial de N° 1.962. La Paz, Bolivia, 29 de noviembre de 1996.

154. Ley N° 3.791. BOLIVIA. De la Renta Universal de Vejez (Renta Dignidad). Gaceta Oficial N° 3.046. La Paz, Bolivia, 4 de diciembre de 2007.

155. Decreto con Rango y Fuerza de Ley que regula el Subsistema de Pensiones, Gaceta Oficial N° 5.398, Extraordinario, 26 de octubre de 1999

156. Decreto N° 6.266. VENEZUELA. Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891, extraordinaria. Caracas, Venezuela, 31 de Julio de 2008.

157. Decreto N° 6.660. VENEZUELA. Mediante el cual se fija aumento de 20% del salario mínimo mensual obligatorio para las trabajadoras y trabajadores que presten servicio en los sectores públicos y privados, en los términos que en él se indican. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela, 1 de abril de 2009.

158. Ley N° 24.241. ARGENTINA. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Boletín Oficial. Buenos Aires, Argentina, 18 de Octubre de 1993.

159. Ley N° 26.425. ARGENTINA. Sistema Integrado Previsional Argentino. Régimen Previsional Público. Unificación. Boletín Oficial. Buenos Aires, Argentina, diciembre 9 de 2008.

V. Prensa Escrita:

160. Modelo entra con la menor comisión y presiona otras AFP a bajas de precios. El Mercurio, Santiago, Chile. Martes 2 de febrero de 2010. Economía y Negocios. B-5.

161. Gobierno confirma desaparición del Sistema Privado de Pensiones, La Patria, Oruro, Bolivia. 26 de enero de 2010.

VI. Artículos de Revistas:

162. BAYEFSKY, Anne, *The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law*, Human Rights Law Journal 11 (1-2): 1-34, 1990.

163. HANSEN S, Erwin. Administradoras de Fondos de Pensiones: ¿existió realmente un exceso de riesgo? Marketletter: 8-11, Marzo 2009.

164. LEHMANN, Carla. La Mujer chilena hoy: trabajo, familia y valores. Revista de Estudios Públicos (N° 60): 158-202, 1995.

165. ROOS R, Luis. Beneficios Previsionales de los Obreros Chilenos. Trabajo y Seguridad Social (N°22): 986-1014, Noviembre- Diciembre 1962.

166. SANCHEZ, Fernando. Ensayo sobre el concepto de Seguridad Social. Revista de Política Social. 46: 79-106, abril-junio, 1960.

VII. Memorias de Grado:

167. SAN JUAN UBILLA, Virginia. Pensiones Asistenciales. Memoria (licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile, Universidad de Chile, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1981.

168. LA Sociedad de Economía Mixta del Orden Nacional por Adriana Cárdenas, “ et al”. Tesis (Título de Abogado). Bogotá D.C, Colombia, Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, 2004.

ANEXO 1

Convenios y Recomendaciones OIT

Convenios:

1. C3 Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919.
2. C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935.
3. C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.
4. C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
5. C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.
6. C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.
7. C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
8. C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962.
9. C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
10. C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
11. C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

Recomendaciones:

- R 4 Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919.
- R13 Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921.
- R90 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951.
- R95 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952.
- R102 Recomendación sobre los servicios sociales, 1956.
- R111 Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- R116 Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.
- R123 Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

- R165 Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
- R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000.
- P89 Protocolo de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.
- Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 71.a reunión, 1985.

Chile no ha ratificado el Convenio sobre Seguridad Social (norma mínima), 1952 (núm. 102), Convenio sobre la Igualdad de Trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) y el Convenio sobre Conservación de los Derechos en materia de Seguridad Social, 1982 (núm. 157).

1. Igualdad de oportunidades y de trato

1.1. Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato (y recomendaciones conexas)

Instrumentos actualizados

Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración, 1951.

Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951.

Convenio (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

1.2. Trabajadores con responsabilidades familiares

Instrumentos actualizados

Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Recomendaciones reemplazadas

Recomendación (núm. 123) sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

2. Seguridad social

2.1. Normas de alcance general

Instrumentos actualizados

Convenio (núm. 102) sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

Recomendación (núm. 67) sobre la seguridad de los medios de vida, 1944.

Instrumentos en situación provisoria

Recomendación (núm. 17) sobre el seguro social (agricultura), 1921.

Recomendación (núm. 68) sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944.

2.2. Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social

2.2.1. Asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad

Instrumentos actualizados

- Convenio (núm. 130) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
- Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

Instrumentos en situación provisoria

- Recomendación (núm. 69) sobre la asistencia médica, 1944.

Instrumentos que han sido superados

- Convenio (núm. 24) sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927.
- Convenio (núm. 25) sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927.
- Recomendación (núm. 29) sobre el seguro de enfermedad, 1927.

2.2.2 Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes

Instrumentos actualizados

- Convenio (núm. 128) sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.
- Recomendación (núm. 131) sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.

Instrumentos retirados

- Recomendación (núm. 43) sobre el seguro de invalidez, vejez y muerte, 1933.

Instrumentos que han sido superados

- Convenio (núm. 35) sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933.
- Convenio (núm. 36) sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933.
- Convenio (núm. 37) sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933.
- Convenio (núm. 38) sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933.
- Convenio (núm. 39) sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933.
- Convenio (núm. 40) sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933.

2.2.3. Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Instrumentos actualizados

- Convenio (núm. 121) sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.
- Recomendación (núm. 121) sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.

Instrumentos en situación provisoria

- Convenio (núm. 12) sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921.

Instrumentos que han sido superados

- Convenio (núm. 17) sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925.
- Convenio (núm. 18) sobre las enfermedades profesionales, 1925.
- Recomendación (núm. 24) sobre las enfermedades profesionales, 1925.
- Convenio (núm. 42) sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.

- Recomendación (núm. 22) sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925.
- Recomendación (núm. 23) sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925

2.2.4. Prestaciones por desempleo

Instrumentos actualizados

- Convenio (núm. 168) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.
- Recomendación (núm. 176) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.

Instrumentos que han sido superados

- Recomendación (núm. 44) sobre el desempleo, 1934.
- Convenio (núm. 44) sobre el desempleo, 1934.

Instrumentos retirados

- Recomendación (núm. 11) sobre el desempleo (agricultura), 1921.
- Recomendación (núm. 45) sobre el desempleo (menores), 1935.

2.2.5. Seguridad Social para trabajadores migrantes

Instrumentos actualizados

- Convenio (núm. 118) sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962.
- Convenio (núm. 157) sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.
- Recomendación (núm. 167) sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983.

Instrumentos en situación provisoria

- Convenio (núm. 19) sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.
- Recomendación (núm. 25) sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.

Instrumentos que han sido superados

- Convenio (núm. 48) sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935.

2.2.6. Protección de la maternidad

Instrumentos actualizados

- Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000.

Instrumentos en situación provisoria

- Convenio (núm. 3) sobre la protección de la maternidad, 1919.

Instrumentos que han sido superados

- Convenio (núm. 103) sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Instrumentos retirados

- Recomendación (núm. 12) sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921.

Recomendaciones reemplazadas

- Recomendación (núm. 95) sobre la protección de la maternidad, 1952.

ANEXO 2

Convenios Bilaterales suscritos por Chile

Con miras a fortalecer lazos con un país determinado, en atención al mejoramiento de las condiciones de los nacionales de dos países específicos, se instituyen acuerdos internacionales suscritos entre Estados y regidos por el derecho internacional, jurídicamente vinculantes³⁶⁸.

Los temas que dan origen a cada uno de los tratados son variados, e incluyen múltiples dimensiones, tanto de políticas migratorias, como dimensiones laborales, por lo cual uno de los temas recurrente ha sido la situación previsional que debe enfrentar un nacional de un país determinado que termina sus días de trabajador activo en un territorio distinto al que se inició. Por esto, el objetivo fundamental de este tipo de acuerdos radica en procurar la continuidad del historial previsional, independientemente de si sus cotizaciones se realizaron en un país distinto al que se jubiló. Esto en base al mecanismo de «continuidad previsional internacional» y al principio de «exportación de las prestaciones».

Las garantías enmarcadas dentro de estos convenios incluyen:

- a. Presentación de solicitudes en el Estado de residencia, para prestaciones adquiridas en el otro Estado.*
- b. Derecho a percibir las prestaciones económicas fuera del Estado otorgante, sin exigencias de residencia ni disminución del beneficio.*
- c. Derecho a la totalización de los períodos de seguro.*
- d. Realización de exámenes médicos en el Estado de residencia, para acceder a pensiones de invalidez en el otro Estado.*
- e. Establece condiciones especiales para los trabajadores desplazados en el territorio del otro Estado.*

³⁶⁸ BCN [en línea] <<http://www.bcn.cl/tratados/glosario>> [consulta: 20 de octubre de 2009]

- f. Derecho a la asistencia de salud para los pensionados bajo la legislación de un Estado, que residan en el otro Estado en iguales condiciones que los pensionados de este último.*
- g. Exención de la obligación de cotizar el 7% de salud, a todo afiliado al Sistema de Capitalización Individual que cotice voluntariamente como independiente durante el tiempo que resida en el otro Estado.*
- h. Las pensiones obtenidas en el otro Estado, se considerarán como si correspondieran a una pensión del Antiguo Sistema, para cumplir los requisitos establecidos en el artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, para pensionarse anticipadamente en el Sistema de Capitalización Individual³⁶⁹.*

Los Estados contratantes, en virtud de los Convenios suscritos entre Chile y el país en cuestión, comprenden Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Francia, Ducado de Luxemburgo, Reino de Dinamarca, Reino de España, Reino de Noruega, Reino de los Países Bajos, República Checa, República Federativa de Brasil, Perú, Portugal, Quebec, Suecia, Suiza y Uruguay³⁷⁰.

Es de agregar que se encuentran en “distintas etapas del proceso de aplicación convenios con Argentina (nuevo convenio), Finlandia, Italia, Ecuador, Israel, Croacia, Paraguay, Colombia y Convenio Multilateral Iberoamericano³⁷¹”.

³⁶⁹ SAFP. Sistema de Pensiones > Pilar Contributivo > Sistema de AFP > Convenios Bilaterales de Seguridad Social. [en línea] <http://www.safp.cl/573/article-3026.html> [consulta: 21 de octubre 2009]

³⁷⁰ IPS. Instituto de Previsión Social. Inicio » Portal Trabajadores(as) » Convenios Internacionales » Convenios Internacionales sobre Seguridad Social, suscritos por Chile [en línea] http://portal.ips.gov.cl/portal/trabajadores/Convenios_Internacionales/conv_internac_tramite.html [consulta: 08 de octubre de 2009]

³⁷¹ [d.