



Francisco Walker E.

Abogado
Doctor en Derecho Universidad de
París
Profesor titular Universidad de Chile
fwalker@unegocios.cl

Ricardo Liendo R.

Ingeniero Comercial
Consultor Laboral y Previsional

Dos realidades a tener en cuenta

El cambio del perfil del trabajador chileno y del mercado laboral, al existir niveles de desempleo importantes y remuneraciones bajas, las pensiones tienden a ser desiguales y a veces insuficientes y dificultosamente reemplazan la renta en actividad.



Los autores conjuntamente con los profesores Hugo Cifuentes y Reinaldo Sapag, desde hace algunos años han estado investigando acuciosamente cambios en materia del régimen de pensiones chileno establecido por el DL 3.500 de 1980, y que a su juicio, son indispensables para la buena marcha del sistema.

En esta oportunidad se plantearán los temas referidos a los trabajadores independientes y a la mujer, por considerarlos particularmente relevantes.

¿Porqué existe necesidad de efectuar cambios al sistema chileno de pensiones actualmente vigente?

Existe inquietud en ciertos sectores acerca del funcionamiento del sistema de pensiones chileno de capitalización individual, quienes indican que:

en la reforma al régimen de pensiones:



Los trabajadores Independientes y la Mujer

- a) Los montos de las pensiones que está entregando el sistema son insuficientes.¹
- b) La desigualdad de las pensiones generada por la inequitativa distribución del ingreso, por la poca densidad y bajas cotizaciones de los trabajadores;
- c) El régimen siempre fue pensado con una estructura de la fuerza de trabajo en un mercado laboral que comprendía principalmente al trabajador dependiente con contrato de trabajo a duración indefinida o un funcionario público de planta de los servicios públicos.
- d) El cambio del perfil del trabajador chileno y del mercado laboral, al existir

- niveles de desempleo importantes y remuneraciones bajas, las pensiones tienden a ser desiguales y a veces insuficientes y dificultosamente reemplazan la renta en actividad.
- e) Los trabajadores independientes se encuentran más desprotegidos que el resto de la población al ser su cotización voluntaria y no obligatoria.
 - f) La realidad previsional de la mujer a partir de aspectos tales como: menor tiempo de cotización, remuneraciones más bajas que el hombre y mayor expectativa de vida, todo lo cual redundará en pensiones aún menores a las del hombre.²

• **Frente a estas realidades se vislumbran tres tendencias:**

La primera tendencia es partidaria de mantener el sistema actual con perfeccionamientos menores; la segunda busca modificaciones de fondo sin reemplazar el sistema; mientras que la tercera se pronuncia por sustituirlo por uno de naturaleza predominantemente pública.

El actual gobierno de Michelle Bachelet, a través del Ministro del Trabajo y Previsión Social, se pronunció por la segunda de estas tendencias, para lo cual designó una comisión técnica integrada por personas de alta calificación, pero que entre ellos tienen a su vez, posiciones distintas al

¹ El valor promedio de la pensión por vejez, a la edad legal, que pagó el sistema en Febrero de 2006, fue de 7,42 unidades de fomento (aproximadamente \$133.000 al 31.03.2006) considerando las diferentes modalidades de pensión vigentes, incluida la renta vitalicia.

² El promedio de pensiones pagadas a la mujer a la edad legal, bajo las modalidades de retiro programado y renta temporal, en Febrero de 2006, fue de 5,40 unidades de fomento, mientras que dicho valor para el hombre fue de 5,93 UF.

Los trabajadores independientes se encuentran más desprotegidos que el resto de la población al ser su cotización voluntaria y no obligatoria.

respecto. El objeto de esta comisión es recoger la opinión de los distintos sectores y actores sociales involucrados para preparar un documento con propuestas de solución en un plazo breve. Con tal informe el ejecutivo se ha comprometido a enviar a consideración del Congreso un proyecto de ley en la materia.

A continuación, se analizarán los principales aspectos de la situación de los trabajadores independientes y de la mujer frente a la reforma del sistema.

Los trabajadores independientes frente a la Reforma Previsional

1. Concepto y características del trabajador independiente.

Existe el trabajador formal, aquel que está incorporado a la institucionalidad, es decir aquel que está sujeto al régimen tributario, declarando sus ingresos y obteniendo las patentes comerciales cuando proceda. Por otra parte, el trabajador informal es aquel que no cumple con estas características.

Dentro del concepto de formalidad cabe la distinción a su vez de trabajador dependiente e independiente, figuras consagradas en el Código del Trabajo y en la legislación de seguridad social.

Es independiente el trabajador que en el ejercicio de la actividad que realice no depende de algún empleador ni tiene trabajadores bajo su dependencia. El empleador (persona natural) se considera independiente para efectos previsionales (artículo 3° letra c) Código del Trabajo.

El concepto de trabajador independiente es distinto al de cotizante voluntario, el cual

cotiza no siendo trabajador, tal como ocurría en el antiguo régimen de pensiones, para los que dejan de ser imponentes obligados^{3,4}.

En el régimen de pensiones del DL 3.500 de 1980 no existe la figura de cotizante voluntario no trabajador. Creemos que éste es un gran vacío porque impide por ejemplo a la dueña de casa y al rentista⁵ la afiliación al sistema y la correspondiente cotización voluntaria. En el caso del trabajador desempleado, que no genera renta como independiente, para poder cotizar debe recurrir a subterfugios tales como declarar que sus rentas provienen de una actividad que en la práctica no ejerce, aunque ellas provengan de rentas legítimas tales como dividendos de acciones, cuentas de ahorro y rentas de propiedades.

2) Antecedentes en materia de pensiones para los trabajadores independientes.

Los regímenes previsionales vigentes a 1980, hoy en extinción, se orientaron a dar cobertura a los dependientes y excepcionalmente a algunos grupos de independientes.⁶

El artículo 89 del DL 3.500 de 1980, permite cotizar en una AFP a cualquier persona natural, que sin estar sujeta a un empleador, ejerza una actividad y obtenga un ingreso por ella.⁷ La primera cotización produce la afiliación.⁸

Así la afiliación de los independientes posee las siguientes características: a) es un acto voluntario; b) debe tratarse de una persona natural que no está sujeta a un empleador bajo vínculo de subordinación o dependencia; c) debe ejercer una determinada actividad, sea ésta una profesión, o un oficio reconocido; y, d) por

esa actividad obtiene un ingreso que constituye renta, la cual está afectada a impuesto.

Claramente la ley deja de lado a los trabajadores informales. Aún más, de manera tácita se reconoce la diferencia entre el trabajador formal y el informal, ya que el legislador no legitima a este último.

La renta imponible que declaren los independientes para el cálculo de las cotizaciones no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

La cotización es un porcentaje igual que el fijado para los dependientes: 10% de la renta declarada, más el aporte adicional, destinado al financiamiento de la AFP, incluido el pago de la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Los requisitos para acceder a las prestaciones son similares que para los dependientes, con algunas exigencias adicionales, como por ejemplo, para efectos del seguro por invalidez se exige estar al día en el aporte, en cambio para el dependiente existen doce meses de protección si hay desempleo, con algún requisito adicional (artículo 12, 29 y 54, D. L. 3.500).

Una cuestión sin resolver por la Seguridad Social es la baja afiliación (y no sólo en Chile). Conforme a cifras de la Superintendencia de AFP al 31.12.05 estaban afiliados 7.394.506 trabajadores de los cuales 7.141.947 eran dependientes y sólo 252.559 independientes. Asimismo, el número de cotizantes que efectuaron aportes en el sistema al 31.12.2005 fueron 3.321.793, de los cuales 3.257.371 eran dependientes y sólo 64.422 independientes. Es necesario consignar, además que el

³ Imponente es equivalente en el antiguo sistema al término cotizante que utiliza el nuevo sistema de pensiones.

⁴ Imponente voluntario en el antiguo sistema es aquel imponente obligado que deja de serlo y solicita conforme a las normas de su régimen, mantener la calidad de imponente haciéndose cargo de las cotizaciones.

⁵ Administrador de sus propios bienes.

⁶ Los regímenes antiguos que contemplan imponentes voluntarios, entre otros, son: Ley 10.475, EX EMPART; Ley 10.621, Régimen de la EX CANAEMPU.

⁷ Las rentas deben ser acreditables, se trata de actividades formales. Al respecto ver FIS-599, de 2002, SAFF, pronunciándose sobre rentas en el extranjero.

⁸ Cuestión esta última, que ha sido matizada por la jurisprudencia de la Superintendencia de AFP, que ha sostenido que el enterero de una cotización en calidad de trabajador independiente, sin una solicitud de incorporación previa o posterior u otros actos que demuestren la real voluntad del trabajador de incorporarse, no puede precisamente producir el efecto de afiliación.

monto promedio de renta imponible declarada por los independientes al cotizar en esa fecha fue de \$ 272.535 mientras que la remuneración promedio de los trabajadores dependientes fue de \$ 349.018.-, esto es, casi un 22% inferior a la base de cálculo de las cotizaciones promedio de los independientes que los dependientes.^{9 10}

3) Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación y cotización a la seguridad social de los trabajadores independientes.

Los cambios en el sistema de relaciones laborales, que se han producido por diversos factores en nuestro país, dificultan a la mayoría de los trabajadores obtener una pensión de vejez cercana a su remuneración en actividad. El régimen chileno de pensiones actualmente vigente se diseñó de forma que el propio trabajador construye su pensión en base a sus cotizaciones obligatorias, como dependiente de un empleador, y aquellas que en su calidad de independiente y en forma libre cotice con la misma finalidad. De esa manera, llegaría a disponer de una renta sustitutiva, una vez cumplidos los requisitos legales.

Este sistema fue concebido en función de un dependiente con contrato por tiempo indefinido y adicionalmente, para quienes sean independientes, total o parcialmente, durante su vida laboral, y que consideran que tienen capacidad para cotizar, pero sin obligación alguna de hacerlo. Para pensionarse razonablemente bien (por el equivalente a dos tercios de las últimas remuneraciones en actividad con tope de 60 UF) se requeriría de aproximadamente 40 años de cotizaciones previsionales.

Este horizonte de 40 años de trabajo en total con cotizaciones parece darse cada vez menos, lo que se encuentra reflejado en la cantidad importante de juicios de cobro de cotizaciones previsionales adeudadas.¹¹

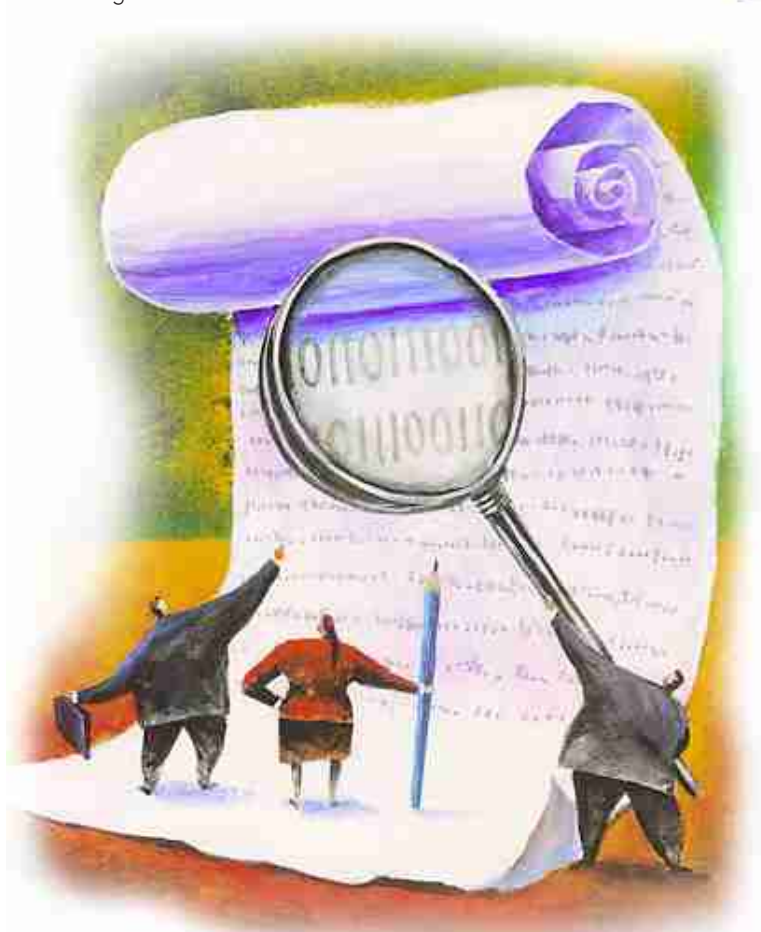
En efecto, la realidad actual es muy diferente a la que previeron los creadores del sistema a fines de los años 70. Al respecto hay que tener en cuenta los siguientes factores de cambio:

- a) Los contratos individuales a duración indefinida y a tiempo completo tienden cada vez más a disminuir en algunas empresas, aumentándose los contratos precarios, por tarea, obra o servicio determinado o de plazo fijo;¹²
- b) Incremento de los contratos a tiempo parcial. (Ley 19.759 de 2001);
- c) Los recurrentes contratos de trabajo simulados a través de falsos contratos de prestación de servicios a honorarios, en algunas empresas;
- d) En Chile existe cada vez más una alta tasa de rotación en el empleo.
- e) Cada vez más el trabajador durante su vida laboral combina la calidad de dependiente con la de independiente;
- f) Se debe destacar también, los cambios producidos en las estructuras de las empresas, a través de la tercerización, filialización y fusión. Estos cambios de una manera u otra pueden producir un efecto negativo en la continuidad de las cotizaciones previsionales;
- g) El hecho que el desempleo se mantenga elevado en forma

permanente incrementa las "lagunas" previsionales, aumenta la edad del ingreso al trabajo formal, y por ende, incrementa los períodos sin cotización.

En síntesis, tal como se ha señalado hasta ahora, los trabajadores independientes son en Chile un grupo muy diverso; la primera división que ya se señaló fue la de trabajadores independientes formales e informales. Asimismo, es posible reconocer diferentes grupos de trabajadores independientes atendida la naturaleza de las actividades que desarrollan, existiendo a su vez diferencias importantes en lo relativo a su nivel de ingreso. Por otra parte, hay que agregar, que todavía no existe en Chile una cultura de ahorro previsional arraigada.

Finalmente, la experiencia comparada muestra, hasta ahora, que los sistemas de ahorro que generan pensiones más razonables son principalmente los basados



⁹ Todos estos datos fueron extraídos de la página web de la Superintendencia de AFP.

¹⁰ Como se aprecia, el número de incorporados a AFP aparece mayor que los cotizantes, lo se debe a las características de la afiliación: única, permanente e irrevocable. Los períodos sin empleo no son de desafilación.

¹¹ Para ahondar en el tema ver "Encuesta de Protección Social 2004: Presentación General y Principales Resultados", Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Departamento de Economía, Universidad de Chile, Febrero, 2006.

¹² Fenómeno notorio a raíz de las estadísticas relacionadas con el Seguro de Cesantía

en cotizaciones obligatorias y/o por financiamiento estatal. Como en el caso chileno existe un sistema de pensiones fundado en el ahorro personal, para que perdure en el tiempo dicho sistema, a juicio de los autores, tiene que comprender también de alguna manera una cotización regular y obligatoria de los trabajadores independientes. En consecuencia, toda proposición sobre la ampliación del número de afiliados y cotizantes independientes, debiera guiarse por el principio de incorporación en igualdad de trato o condición que tienen los dependientes.

SEGUNDA PARTE

Algunas consideraciones sobre la mujer y la reforma previsional

1) Consideraciones Generales

La Constitución Política de la República en su artículo 19, N° 16, prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin

social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Entre las discriminaciones más comunes en el mundo está aquella que sufre la mujer, situación que a pesar del mejoramiento ostensible en los últimos años sigue siendo un tema candente en el Chile de hoy.

Esta materia de la discriminación de la mujer a nivel internacional ha sido analizada en los más diversos tratados y convenios internacionales y muy particularmente por Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

De manera ejemplar cabe señalar que la Convención de 1979 de Naciones Unidas sobre discriminación por sexo, señala en su artículo primero como discriminatorias todas las medidas de distinción, exclusión y restricción adoptadas sobre la base del sexo, que tengan por objeto o por efecto menoscabar o anular el reconocimiento,

podría ocurrir en un proceso de selección de personal.

Las instancias de discriminación con la mujer se producen antes de iniciar una relación laboral, como por ejemplo, en un proceso de selección como se señaló precedentemente, como también durante la relación laboral, no pagando las cotizaciones previsionales o remunerando con niveles de sueldo inferiores al hombre, como asimismo post relación laboral con ocasión de negar derechos indemnizatorios devengados legítimamente.

En un sistema de capitalización individual, especialmente existe una tendencia a que las pensiones de la mujer sean menores que las de los hombres, como se consignó precedentemente.

2) Normas del DL 3.500 de 1980 en materia de pensiones para la mujer

La realidad previsional de la mujer a partir de aspectos tales como: menor tiempo de cotización, remuneraciones más bajas que el hombre y mayor expectativa de vida, todo lo cual redundando en pensiones aún menores a las del hombre.

perjuicio que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Este planteamiento expresado de manera bastante parca en la Constitución es ampliado en el artículo 2° del Código del Trabajo (cuyo texto proviene de la Ley 19.759 de 2001, con las modificaciones de la Ley 20.005 de 2005 sobre acoso sexual en el trabajo) el cual prescribe que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, los que se entienden como “distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivo de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen

goce o ejercicio para la mujer, de los derechos humanos o libertades fundamentales en cualquier esfera.

Por otra parte, de acuerdo a este mismo criterio es posible diferenciar la discriminación directa o indirecta de la mujer. El primer caso se refiere a cuando se considera negativamente la condición femenina para realizar o no cierto tipo de faenas, para remunerar el trabajo, para limitar su carrera funcionaria o para evitar que se la proteja en su calidad de madre. En cambio, en el segundo caso, esto es, la discriminación indirecta, se utiliza un criterio aparentemente neutro pero cuya aplicación produce en la práctica una manifestación clara de desigualdad de la mujer, como

El artículo 3° del DL 3.500, prescribe que tendrán derecho a pensión de vejez los afiliados que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad si son hombres, y sesenta años de edad si son mujeres, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68, el cual se refiere a la regulación de las pensiones anticipadas.

Cabe hacer presente que el sistema de pensiones regido por el DL 3.500 es un régimen basado en la capitalización individual y a la vez por el financiamiento exclusivo, salvo pacto en contrario, del trabajador.¹³

¹³ La excepción a esta norma general se encuentra en la cotización superior al 10% citado que efectúan tanto trabajadores como empleadores, cuando los primeros desarrollan trabajos denominados pesados de acuerdo a la Comisión Ergonómica Nacional.

En el caso de la pensión de vejez este financiamiento es de un 10% de la remuneración imponible con tope de 60 UF, sin perjuicio que por la vía voluntaria ese monto puede ser incrementado.

Lo anterior, significa que la pensión es consecuencia directa principalmente de los siguientes factores:

1. El número de cotizaciones previsionales efectuado en la cuenta de capitalización individual del trabajador (a);
2. El monto de dichas cotizaciones, las que corresponden a su vez a los niveles remuneracionales del trabajador (a);
3. El nivel de rentabilidad que genera los fondos de pensiones administrados por las AFP, el cual es esencialmente variable;
4. El costo que paga el trabajador (a) a la AFP a que se encuentra afiliado (a) por la administración de dichos fondos;
5. La modalidad de pensión elegida por el trabajador (a), pudiendo identificarse entre otras, la pensión de renta vitalicia en sus diversas formas legales, el retiro programado y combinación de ambas.
6. La opción del trabajador (a) de pensionarse a la edad legal o en forma anticipada.

Este sistema es muy diferente a los sistemas de reparto, los que por regla general al cumplimiento de la edad exigida, y considerando los años servidos y cotizados, el monto de la pensión está fijado por ley sea en moneda legal o en una unidad reajutable, tomando como base la última o las últimas remuneraciones percibidas según el régimen de reparto.¹⁴

Conforme a lo anterior, se puede deducir que el monto de pensión a percibir por un trabajador (a) en el caso del régimen de capitalización individual vigente en Chile, está sujeto al menos a los 6 factores recién descritos, todos los cuales incidirán directamente en el monto final. Por otra parte, en el sistema de reparto, prácticamente la pensión se asegura con una base de cálculo que fundamentalmente se determina por la últimas remuneraciones, con lo cual la pensión se define durante el último tramo de vida laboral, mientras que en sistema nuevo de capitalización individual se construye a través de toda la vida activa del trabajador y por tanto es más incierta.



La primera tendencia es partidaria de mantener el sistema actual con perfeccionamientos menores; la segunda busca modificaciones de fondo sin reemplazar el sistema; mientras que la tercera se pronuncia por sustituirlo por uno de naturaleza predominantemente pública.

Cabe sí resaltar que en ambos sistemas existen pensiones mínimas que protegen a quienes no pudieren acceder a pensiones normales.

3) El tema específico y coyuntural de aumentar la edad legal de pensión de vejez de la mujer de 60 a 65 años.

Esta es una materia muy delicada, sujeta a una gran controversia por tratarse de un sistema de capitalización individual en el caso chileno.

Por otra parte, cabe resaltar que de manera contraria a la inmensa mayoría de los sistemas de reparto y algunos de capitalización individual en el mundo, pensionarse a cierta edad no es obligatorio en el sistema de pensiones del DL 3.500.

A continuación describiremos los factores que se aducen por algunos actores sociales, tanto para modificar como para no modificar la edad de sesenta años.

a) Algunos fundamentos de la opinión para postergar hasta los sesenta y cinco años la edad legal de pensionarse la mujer por vejez, equiparándola con la del hombre:

- 1° Mejorar los niveles de pensión, vía aumentar la permanencia de la mujer en el sistema de capitalización individual, con lo cual se lograría un mayor capital como base de cálculo de la pensión;
- 2° Disminuir el saldo de expectativa de vida de la mujer al momento de pensionarse, con lo cual el cálculo la favorecería automáticamente, cualquiera sea la modalidad de pensión elegida por la trabajadora;
- 3° Para lo anterior, se debe considerar lo relevante que resulta ser para la determinación de la pensión las expectativas de vida de la persona, que en el caso de la mujer es mayor que la del hombre.¹⁵
- 4° Se produce discriminación indirecta de la mujer, dado que a igual modalidad de trabajo ella recibe una pensión más baja que la del hombre por el solo hecho de tener menos fondos en su cuenta;
- 5° Además se debe tener en cuenta que en el Chile de hoy, las mujeres ganan todavía remuneraciones apreciablemente menores que el hombre y además, tienen a lo largo de su vida activa menor tiempo de trabajo por diferentes razones, entre otras, las asociadas a la maternidad y a la vida familiar.

b) Algunos fundamentos de la opinión para no postergar hasta los sesenta y cinco años la edad legal de pensionarse la mujer por vejez.

- 1° La mujer desarrolla más actividades que el hombre, dado sus roles tradicionales de madre y de dueña de casa, lo que hace que requiera más descanso que el hombre, quien tradicionalmente ha tenido su actividad sólo fuera de casa.
- 2° Desde un punto de vista financiero, la postergación de la edad legal de la

¹⁴ Por ejemplo remuneraciones de los últimos cinco años.

¹⁵ Diferencia que favorece prácticamente en 6 años a las mujeres respecto de los hombres, con 80 años y 74 años, respectivamente, "CHILE: Tablas Abreviadas de Mortalidad por Sexo Total País y Regiones. 2001-2002", INE.

¹⁶ Salvo la diferencia que se produciría en la estructura de las comisiones obligatorias por concepto de seguro de invalidez y sobrevivencia.

mujer para pensionarse a los 65 años no cambiaría el resultado del monto de la pensión si es que, sin esa modificación legal, la mujer trabajara hasta esa misma edad, por cuanto el derecho a pensionarse en una determinada edad en el sistema chileno es un derecho voluntario.¹⁶

3° Si se desea que la mujer trabaje, tiene que tener también posibilidades de poder pensionarse antes para preocuparse de su familia en una época de madurez, y sobretodo que esto es un derecho y no una obligación, en el fondo ella debería decidir a que edad se pensiona, bajo un supuesto: plena información acerca de la pensión a recibir y las modalidades entre las cuales puede elegir.

A manera de Conclusión:

A) Los autores piensan que el sistema de pensiones debe reformarse, sin cambiar absolutamente el régimen de capitalización individual, y por lo tanto, consideran loable el proceso iniciado por el Ejecutivo;

B) No obstante, creemos que el resultado de los cambios debe dar lugar a una legislación jurídicamente homogénea y muy bien redactada, por lo tanto deber ser clara y precisa y sin ninguna contradicción sustancial en el fondo de sus normas;

C) En cuanto al tema de los trabajadores independientes debe implementarse un sistema de afiliación y cotización obligatoria;

D) Respecto del tema de postergar la edad de la mujer para pensionarse la decisión dependerá del conjunto de las reformas que se propicien, pues la medida tiene aspectos positivos y negativos que ya hemos analizado. **E&A**

BIBLIOGRAFIA

- ARENAS DE M., A. Y GANA, P.: Reforma a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género. Ser. Pob. y Desarrollo. ONU/CEPAL. Stgo 2001.
- CEBALLOS T., H. Y GUMUCIO R., J: Los trabajadores independientes frente a la Seguridad Social. U. de Chile, Fac. Derecho. Mem. de Prueba. Ed. A. Bello, Stgo. 1972.
- CIEDESS: Estrategias para el desarrollo de un modelo integrado de Seguridad Social. 1er. Seminario Internacional de Seguridad Social, Stgo. 1992.
- CIFUENTES L., H. Y WALKER E., F: Derechos Humanos y Seguridad Social. Ponencia Nacional de Chile. XV Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. B. Aires 1997.
- CIFUENTES L., H. WALKER E., F. y con la colaboración de LIENDO R., R.: Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación de trabajadores independientes al Sistema de pensiones. Revista Laboral Chilena N° 133 y 134 enero 2005 y febrero-marzo respectivamente.
- CIFUENTES L., H. WALKER E., F. y con la colaboración de LIENDO R., R.: Trabajadores Independientes ¿Cotización Obligatoria? Revista del abogado publicación del Colegio de abogados de Chile julio 2005.
- CIFUENTES L., H.: Características Generales del Sistema de Seguridad Social Chileno. Rev. Laboral Chilena, Agosto/1996; versión actualizada 2005 publicada en Revista Laboral Chilena mayo 2005.
- CIFUENTES L., H.: Trabajos temporales y sector informal. CISS, Dcto. de Trabajo, San José, Costa Rica, 2000.
- DPTO DE ECONOMÍA, UNIV. DE CHILE Y GOBIERNO DE CHILE, MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: Encuesta de Protección Social 2004 - Presentación general y principales resultados, Santiago, Chile, Febrero 2006.
- EL-MASOU L., G. Y UNDURRAGA V., T., Seminario de Título "Factibilidad de llevar a ley la obligatoriedad de las cotizaciones previsionales para los trabajadores independientes", Profesor guía Francisco Walker, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, 2003.
- FUND. FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, Sistemas de Protección y Seguridad Social en un Mundo Cambiante, Santiago, 2004 (libro colectivo, en especial: López, Diego, La deuda del sistema previsional chileno y la discriminación de género en los fondos de pensiones).
- GUMUCIO R., J. S.HUMERES N., H: Inserción de los trabajadores autónomos en los sistemas de Seguridad Social. Estudio Publicado en Rev. Themis, Colegio de Abogados, Estado de Lara, Barquisimeto. Venezuela, Julio-Septiembre de 2001.
- HUMERES N., H.: La Seguridad Social en la Constitución Política Chilena. Rev. Laboral Chilena N° 2-3 y 4, de 1998.
- HUMERES N., H.: Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Ed. Jurídica, 17ª Ed., Tomo III, Stgo, 2005.
- MIRANDA, E Y RODRÍGUEZ S. E., Examen crítico al sistema de AFP en Chile Mitos y realidades, Ed. Universitaria, Stgo, 2003.
- NOVOA F., P: Derecho de Seguridad Social. Ed. Jdca. de Chile, 1977.
- OIT: 89ª Reunión/2001, Inf. IV Seg. Social: temas, retos y perspectivas.
- OIT: 89ª Reunión 2001: Resolución sobre Seguridad Social.
- OIT: Documentos de trabajo N° 180, "El dilema de la seguridad social en el Cono Sur", Murro Oberlín, Ernesto Ramón, Oficina Regional para América Latina y El Caribe, Oficina de Actividades para los trabajadores, Perú, 2004.
- OIT: Pensiones en América Latina, Dos décadas de reforma, Lima, 1998.
- PIÑERA, J.: Del cascabel al gato, Ed. Zigzag, Santiago, 2001.
- RIESCO, L. M., CEMDA, Principal problemas del sistema chileno de AFP y algunas propuestas de solución, Santiago, Chile, Agosto, 1999.
- SAPAG CH., R., Evolución del sistema privado de pensiones en Chile. Ediciones Copygraph, Santiago, Chile, 1995.
- SAPAG Y SAPAG CONSULTORES, Análisis del sistema de administración de fondos previsionales y su impacto en los costos para los afiliados. Informe solicitado por la Cámara de Diputados, 1999.
- UNIDAD DE ESTUDIOS PROSPECTIVOS (MIDEPLAN), Reforma del nuevo sistema de pensiones en Chile, Análisis de las propuestas, Santiago, Abril, 2001.
- WALKER E., F: Derecho de las Relaciones Laborales. Ed. Universitaria, Stgo. 2003.
- WALKER E., F: Protection Sociale, Régime de Retraite Privé par Capitalisation Individuelle: Le Cas Chilien, Editorial Harmattan, París, Francia, 2003.
- WALKER E., F.: Factibilidad de hacer obligatoria la cotización al sistema de pensiones chileno por parte de los trabajadores independientes. Revista Laboral Chilena N° 144, Febrero-Marzo 2006, página 82 y ss.