



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho Laboral

**TESIS PARA OPTAR A GRADO LICENCIADO EN
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:**

“LA JUBILACIÓN Y LA MUJER CHILENA”

Alumnas: Paulina Cortés Torres

Paula Medina Fuentes

Paula Sánchez González

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile

2007

AGRADECIMIENTOS

A nuestros padres, parejas, amigos y profesores por todo su apoyo y comprensión en este largo camino.

A todos aquellos que colaboraron con ideas, críticas y materiales para poder llevar a cabo este trabajo.

Finalmente, a cada una de nosotras por el esfuerzo, ganas y cariño dedicado a este proyecto.

INDICE

ÍNDICE	3
---------------	----------

INTRODUCCIÓN	7
---------------------	----------

CAPITULO I: Seguridad Social

1.1. Nacimiento de la Seguridad Social.	9
1.2. Concepto de Seguridad Social.	14
1.3. Principios rectores de la Seguridad Social.	18
1.3.1. Universalidad	18
1.3.2. Integridad o Suficiencia	19
1.3.3. Solidaridad	19
1.3.4. Unidad	19
1.3.5. Internacionalidad	19
1.3.6. Subsidiariedad	20
1.3.7. Redistribución de los ingresos	22
1.4. Fuentes normativas de la Seguridad Social	22

CAPÍTULO II: Sistema De Pensiones.

2.1. Antecedentes Generales del antiguo sistema	24
2.2. Instauración del actual Sistema de Pensiones.	25
2.3. Características del actual Sistema de Pensiones	27
2.4. Las Administradoras de Fondos de Pensión (AFP's)	29
2.5. La afiliación	32
2.6. Las cotizaciones.	34

2.7. Cotizaciones Voluntarias y Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario	40
2.8. Bono de Reconocimiento	46
2.9. El Sistema de los Multifondos	48
2.9.1. Descripción del Sistema.	48
2.9.2. Características de los Fondos	50
2.10. Opciones del afiliado al jubilarse	53
2.11. Las pensiones	53
2.11.1. La pensión de vejez	54
2.11.2. Invalidez	57
2.11.3. Pensiones mínimas garantizadas por el Estado.	59
2.11.4. Pensión de Sobrevivencia.	59
2.11.5 Modalidades de pensión	61
2.12. Seguro de desempleo.	62
2.12.1. Antecedentes Generales.	62
2.12.2. Cobertura del Seguro de Cesantía.	64
2.12.3. Prestaciones que otorga el Seguro de Cesantía.	67
2.13. Problemas del actual sistema de pensiones.	68

Capítulo III: Evolución demográfica, relaciones de género y envejecimiento. **70**

3.1. Evolución demográfica de la población chilena.	70
3.2. Feminización del envejecimiento.	75
3.3 Participación laboral femenina	77
3.4. Caracterización de la participación laboral femenina.	79
3.4.1. Caracterización en base a la edad.	79
3.4.2. Caracterización en base a ingresos y a nivel educacional.	80
3.4.3. Caracterización en base al desempleo.	82
3.4.4. Caracterización en base a la ocupación informal.	83

3.4.5. Caracterización en base a horas trabajadas.	84
3.4.6. Caracterización en base a la segregación sexual.	85
3.4.7. Caracterización en base a ingresos.	86
3.5. Seguridad social y desigualdad de género.	88
3.6. Cobertura previsional femenina.	89
3.7. Caracterización de la cobertura previsional femenina.	93
3.8. La situación de los trabajadores agrícolas, en especial de las mujeres y de las dueñas de casa.	96
3.9. Pobreza y mujeres.	100
3.9.1 mercado de trabajo y pobreza.	100
3.9.2 Feminización de la pobreza.	104
3.9.3 Pobreza y jefatura de hogar femenina	105
<u>Capítulo IV: Sistemas De Previsión Extranjeros.</u>	107
4.1. La situación previsional en España.	107
4.1.2 Historia Del Sistema De Seguridad Social.	108
4.1.3. Requisitos para acceder a la jubilación en España.	112
4.1.4. Cuantía de la pensión.	114
4.1.5. Lagunas de cotización.	115
4.1.6. Situación de pluriempleo.	115
4.1.7. Situación de la mujer en España.	116
4.1.8. Futuro de las pensiones.	117
4.2. La situación previsional en Suecia.	119
4.2.1. Antecedentes Generales.	119
4.2.2. Historia del sistema previsional sueco.	122
4.2.3 Principales características del sistema previsional sueco.	122
4.2.4. Pensiones No Contributivas.	126
4.2.4.1. Pensión de supervivencia.	126

4.2.4.2. Pensión de adaptación y pensión de garantía.	127
4.2.4.3. Pensión de viudedad y pensión de garantía.	127
4.2.4.4. Suplemento especial de pensión.	127

Capítulo V: Proyecto De Ley De Reforma Al Sistema Previsional

Establecido Por El Decreto Ley Nº 3.500 De 1980. **128**

5.1. Antecedentes	128
5.2. Crisis En El Sistema Previsional	129
5.3. Cambios Y Modificaciones Propuestas Por La Comisión De Expertos	133
5.4. Proyecto De Ley De Reforma Previsional Presentado Al Congreso	137
5.4.1. Antecedentes y objetivos generales del Proyecto.	137
5.4.2. Estructura Del Proyecto	139
5.4.3. Contenido Del Proyecto	141
5.4.3.1. Sistema De Pensiones Solidarias	141
5.4.3.2. Nueva Institucionalidad Pública Para El Sistema De Previsión Social	144
5.4.3.3. Equidad De Género.	145
5.4.3.4. Ahorro Previsional Voluntario.	151
Conclusión	153
Bibliografía	156

INTRODUCCIÓN

La creciente inserción de la mujer en el mercado laboral ha marcado un evidente cambio en gran parte de nuestra sociedad. En el ámbito previsional podemos decir que la situación de la mujer pareciera ser más inestable y precaria que la del hombre, ya que al final de la vida laboral las mujeres suelen tener menos fondos acumulados, lo que unido a su mayor expectativa de vida, resulta en pensiones de menor monto y una calidad de vida que se transforma en dramática en muchas mujeres en su vejez.

Al afecto, las mujeres aún reciben una remuneración menor que los hombres, no sólo porque en muchos casos el acceso a determinados empleos de alta remuneración está vetado para el género femenino, sino incluso por el hecho de que en un mismo puesto de trabajo y bajo los mismos requisitos, las mujeres suelen recibir una remuneración menor que los hombres.

Por otro lado, debemos considerar que la función de la maternidad suele significar que la mujer deje de trabajar y por lo tanto de cotizar durante largos periodos. Debido a esto los fondos se ven fuertemente disminuidos y por lo tanto disminuye el monto de las pensiones futuras. Además, en muchos casos estos periodos de vacancia en las cotizaciones pueden derivar en que no se cumplan los 20 años mínimos de cotizaciones para poder acceder a la pensión mínima estatal. Esto evidencia que la función de la maternidad no ha sido lo suficientemente valorada en nuestra sociedad.

Además de la mujer inserta en el mundo laboral, muchas mujeres se dedican al cuidado de los hijos y del hogar, sin recibir remuneración alguna por su esforzada labor. Estas mujeres no son consideradas en el actual sistema y quedan expuestas a depender de la eventual continuidad de un matrimonio y de la administración y voluntad de terceros, en evidente merma de la dignidad de las mujeres como individuos parte de la sociedad.

En este trabajo presentamos una investigación que intenta ahondar en la situación previsional en que se encuentra la mujer chilena en la actualidad. Para ello, analizaremos primeramente los conceptos ligados a la Seguridad Social, el funcionamiento del sistema previsional en la actualidad, la participación laboral femenina hoy en día y sus características e implicancias, la relación entre la pobreza y la desigualdad entre géneros, para luego estudiar dos de los sistemas previsionales europeos que nos permitirán obtener una visión crítica ante sistemas basados en diferentes situaciones socioculturales y económicas.

Presentaremos un análisis breve del proyecto de reforma al sistema previsional chileno, el cual se encuentra en trámite en el Congreso.

Sobre la base de la construcción de un panorama general de la situación, esperamos que cada lector de este trabajo pueda a partir de su criterio y del estudio aquí presentado, contar con las herramientas necesarias para tener una opinión informada sobre este tema.

Finalmente se presentan algunas conclusiones a las que hemos llegado, en un intento por realizar un aporte al tema que como mujeres nos atañe directamente.

CAPITULO 1: SEGURIDAD SOCIAL

1.1. Nacimiento de la Seguridad Social.

La Seguridad Social nace en Alemania como producto del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época.

Primeramente los trabajadores se organizaron en asociaciones de auto-ayuda solidaria, destacando las mutuales de socorro mutuo, las cooperativas de consumo y los sindicatos. Eran los tiempos en que Alemania era gobernada por el Káiser Guillermo II y como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracteriza el Mensaje Imperial de 17 de Noviembre de 1881, anunciando protección al trabajador en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial.

Impulsadas por el Canciller Alemán Otto Von Bismarck (el Canciller de Hierro) son refrendadas tres leyes sociales, que representan hasta hoy, la base del Sistema de Seguridad Social Universal:

- Seguro contra Enfermedad (1883)
- Seguro contra Accidentes de Trabajo (1884)
- Seguro contra la Invalidez y la Vejez (1889)

Los resultados de la aplicación de este Modelo fueron tan eficaces que muy pronto fue extendido a Europa y un poco más tarde a otras partes del mundo.

En 1889, en París se creó la "Asociación Internacional de Seguros Sociales". Sus postulados pasaron a ser temas relevantes en congresos especiales: en Berna en 1891; en Bruselas en 1897; en París en 1900; en Dusseldorf en 1902; en Viena en 1905 y en Roma en 1908.

En el Congreso de Roma se propuso además la creación de conferencias destinadas a conseguir la concertación de convenios internacionales, las primeras de las cuales tuvieron lugar en La Haya en 1910; en Dresden en 1911 y en Zurich en 1912.

En 1919, mediante el Tratado de Versalles, los líderes políticos del planeta ponen fin a la Primera Guerra Mundial. Como producto de este histórico Tratado nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Preámbulo de la Constitución de la OIT es muy rico en contenidos de protección social y sirve como pilar doctrinal y político de la Seguridad Social.

La expresión "Seguridad Social" se populariza a partir de su uso por primera vez en una ley en Estados Unidos, concretamente en la "Social Security Act" de 1935.

Un segundo gran componente de la Seguridad Social es introducido desde Inglaterra por Sir W. Beveridge en 1942. Se conoce como el "Plan Beveridge" materializado a través del "Social Insurance and Allied Services Report", el cual contiene una concepción mucho más amplia de la seguridad social. Tiende a contemplar las situaciones de necesidad producidas por cualquier contingencia y trata de remediarlas cualquiera que fuera su origen.

"Aliviar el estado de necesidad e impedir la pobreza es un objetivo que debe perseguir la sociedad moderna y que inspira el carácter de generalidad de la protección".

Este segundo componente fue adoptado por países europeos y se procuró extender a América Latina y a otras partes del mundo.

En el año 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia, presenta la Declaración de los fines y objetivos de la OIT y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros, en su Título III establece: "La Conferencia reconoce la obligación

solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan extender medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa".

Después de la posguerra se consolidaron los llamados Estados de Bienestar (anglosajón, alemán y francés), establecidos a partir de un acuerdo distributivo que tenía como eje la relación de trabajo, estructurada en base a un sistema asegurador de contingencias sociales.

De esta forma se fueron configurando en el Estado Moderno los denominados derechos de ciudadanía, por los cuales se garantizaba una serie de derechos sociales derivados de los derechos laborales, generándose redes de protección para los trabajadores. Estas redes de protección dependían fundamentalmente de la red de seguridad laboral. Esta red implicaba: a) seguridad en el mercado del trabajo, b) seguridad en el ingreso por concepto de trabajo (salario mínimo, etc.), c) seguridad en el puesto de trabajo (despido, preaviso, etc.), d) seguridad en las condiciones de trabajo (limitación de horas, higiene, accidentes del trabajo, salud, etc.) y por último e) seguridad en la representación de los intereses del trabajo (negociación colectiva y organización sindical)¹.

Es tal la relevancia que adquiere la Seguridad Social que aparece en 1948, como parte integrante de la Declaración de los Derechos Humanos aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.²

¹ Pautassi, Laura. LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA: UN ANÁLISIS DE GÉNERO, en Unidad Mujer y Desarrollo, cuaderno de la CEPAL N° 90, Santiago, 2004, pág. 43.

² Art 22.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y de los recursos de cada Estado, la

La Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª sesión de 1998, adoptó una **Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo**, para reforzar el respeto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y contribuir a reducir los efectos negativos de la mundialización. Existen múltiples convenios laborales que han recogido esta Declaración. La importancia sustancial de esta Declaración reside en que estos convenios fundamentales no necesitan, como los demás, ser ratificados por los Estados nacionales para pasar a ser vinculantes (para constituir una obligación jurídica) sino que **todo Estado por el hecho de pertenecer a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debe cumplirlos**, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro.

En esta Declaración se destacaron derechos humanos tanto esenciales como imprescindibles. Se destaca el valor de la justicia social y la necesidad de instaurar políticas sociales capaces de garantizar los derechos fundamentales y entre ellos la Seguridad Social .

El derecho de toda persona a la Seguridad Social es uno de los principios fundamentales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, expresándose en la Constitución Política de la República en el artículo 19 número 18 como el derecho de toda persona *“a que el Estado garantice el acceso a prestaciones básicas uniformes”*, ante la verificación de contingencias sociales, definidas taxativamente por la ley, otorgando beneficios y prestaciones de vejez, sobrevivencia, invalidez, accidentes del trabajo, enfermedad y salud,

satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

Art. 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

prestaciones familiares, desempleo y asistencia social, *“que se otorgarán a través de instituciones públicas o privadas”*.

Si bien la Constitución Política de la República de Chile en su artículo primero dispone que “El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible”, esto no se expresa en la propia definición constitucional del derecho a la seguridad social, señalada en el artículo 19 número 18, pues se establece un concepto de carácter instrumental, limitado a garantizar el acceso a un sistema sin comprometerse con el contenido y características de este derecho (no se garantiza el derecho a la seguridad social)³.

En las primeras etapas de desarrollo de los seguros sociales europeos, las mujeres aún no tenían acceso a los derechos de la ciudadanía política, debido a su escasa representación en el mercado laboral. Además, los salarios recibidos por las mujeres que se lograban insertar en el mercado laboral eran muy inferiores a los percibidos por los hombres. De esta forma, ni siquiera se les consideraba como potenciales beneficiarias de derechos sociales, salvo casos extremos de pobreza, discapacidad y maternidad⁴.

A fines del siglo XIX la lucha de las mujeres en este tema presentaba una marcada diferenciación entre las mujeres de mayores recursos económicos y las de menores recursos. Es así como, las mujeres de escasos recursos económicos debían salir a trabajar para subsistir, sin dejar por esto de ocuparse de sus hogares.

³ Moraga, René. LEGISLACIÓN LABORAL Y PROVISIONAL, Santiago: Editorial LexisNexis, 2006.

⁴ Pautassi, op. cit. p. 43.

En este contexto, existía un punto de unión de género, cual era la maternidad. El hecho de ser madres significaba más que una dicha en el contexto social, una desgracia. Las mujeres no podían continuar con sus trabajos remunerados, se añadían más gastos en el presupuesto, etc...

En 1919 la Agencia Internacional del Trabajo (con posterioridad OIT), aprobó la Convención de Washington, en la que se recomendaba otorgar a las trabajadoras un permiso de maternidad de 6 semanas antes y después del parto y servicios médicos gratuitos. Sería este uno de los grandes hitos en la historia de las reivindicaciones femeninas.

1.2. Concepto de Seguridad Social.

La **Seguridad Social** se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras.

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT), en un documento publicado en el año 1991 denominado "Administración de la seguridad social" definió la Seguridad Social como: *"La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos."*

Al igual que el Derecho del trabajo, y con mayor razón dada su más reciente configuración, la Seguridad Social ha presentado indiscutibles dificultades para su definición.⁵

De acuerdo al autor Alfredo Bowen en el último período ya se puede coincidir en líneas generales del concepto, teniendo eso sí, el cuidado de diferenciarlo en razón de definir la materia como política social o como ciencia jurídica, teniendo siempre en cuenta que la Seguridad Social moderna debe atender a que cualquiera persona que sufra, por el evento de un riesgo, una disminución de su nivel de vida fundamental, sin atender a la naturaleza de su actividad laboral, sea restituida en la medida posible a su estado anterior.

La Seguridad Social definida como política social de acuerdo al autor francés M. Pierre Laroque⁶ es “la política de distribución de rentas que tiende a modificar el reparto que resulta del ciego juego del mecanismo económico a fin de adaptar los recursos de cada individuo y de cada familia a sus necesidades.”

En este sentido también debemos mencionar la definición dada en el Informe sobre Reforma de la Seguridad Social Chilena de la Comisión formada en el gobierno de Jorge Alessandri (1958-1964) presidida por Jorge Prat. En este Informe se menciona que “la Seguridad Social, en su concepto integral y moderno, es la rama de la política socioeconómica 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 común.

Por otra parte la Seguridad Social como Ciencia Jurídica ha sido definida por el autor A. Bowen como “el conjunto de principios que reconocen a todo ser

⁵ Bowen Herrera Alfredo, Introducción a la seguridad social, Ed. Jurídica de Chile, tercera edición actualizada, 1992

⁶ Autor citado por Bowen Herrera Alfredo, Introducción a la seguridad social, Ed. Jurídica de Chile, tercera edición actualizada, 1992, p. 95.

humano el derecho a los bienes indispensables para prevenir sus contingencias sociales y cubrir sus efectos y que regulan las instituciones requeridas para ello”.

William Beveridge, considerado el padre de la Seguridad Social moderna la definía como “el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concreción individual, que jamás dejaran de presentarse, por óptima que sea la situación de conjunto de la sociedad en que vivan”.⁷

El objetivo de la Seguridad Social es velar porque las personas que están en la imposibilidad - temporal o permanente - de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto recursos financieros o determinados bienes o servicios.⁸

El término Seguridad Social puede usarse para hacer referencia a:

- **seguro social**, donde la gente recibe beneficios o servicios en reconocimiento a contribuciones hechas a un esquema de seguro. Estos servicios incluyen típicamente la provisión de pensiones de jubilación, seguro de invalidez, pensiones de viudedad y orfandad, cuidados médicos y seguro de desempleo.
- **mantenimiento de ingresos**, principalmente la distribución de dinero en caso de pérdida de empleo, incluyendo jubilación, discapacidad y desempleo.

⁷Galleguillos León, Leonardo y Milla Godoy, Verónica. ANÁLISIS DE ALGUNOS ASPECTOS RELATIVOS AL FUNCIONAMIENTO DE LOS FONDOS DE PENSIONES EN EL RÉGIMEN PREVISIONAL ESTABLECIDO EN EL DECRETO LEY N° 3500 DE 1980, CON SUS MODIFICACIONES POSTERIORES, Seminario para optar al título de ingeniero comercial mención administración, Universidad de Chile, Santiago, Diciembre 2003.

⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social

- **servicios** provistos por las administraciones responsables de la Seguridad Social. Según el país, esto puede incluir cuidados médicos, aspectos de trabajo social e incluso relaciones industriales.
- Más raramente, el término puede ser también usado para referirse a la **seguridad básica**, un término aproximadamente equivalente al acceso a las necesidades básicas, tales como comida, educación y cuidados médicos.

De acuerdo a la profesora de Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Rosa Maria Mengod, la Seguridad Social está constituida esencialmente por los derechos y obligaciones que se generan en la vinculación de una persona a un ente administrador del sistema de pensiones. Asimismo, existen tres elementos fundamentales que conforman la Seguridad Social, sin los cuales no se le podría identificar. Tales son la afiliación, la cotización y las prestaciones del sistema.

No deben confundirse los conceptos de Seguridad Social y Previsión Social pues tal como señala el autor A. Bowen, a la Seguridad Social incumbe aquello que mira a la inseguridad social de todos los hombres y a su defensa, prevención y solución. Es algo inseparable del bien común y de las consiguientes relaciones de justicia distributiva y social. Lógicamente que dentro de ella están comprendidas todas las instituciones dirigidas a cubrir las necesidades vitales específicas de los trabajadores que se conocen como seguros sociales y abarcan su rama instrumental que se ha denominado Previsión Social.

1.3. Principios rectores de la Seguridad Social.

Para el autor A. Bowen, los principios rectores de la Seguridad Social son: a) Universalidad, b) Integridad, c) Solidaridad, d) Unidad y e) Internacionalidad.⁹

1.3.1. Universalidad

La Seguridad Social debe cubrir con sus beneficios a todo ser humano que los necesite en relación con los riesgos sociales. La Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Filadelfia en 1944 aprobó la siguiente declaración: “La universalidad del campo de aplicación es la esencia del concepto moderno del Seguro Social”. De acuerdo al autor A. Bowen, si ello lo es de los Seguros Sociales, que son únicamente un instrumento o especie dentro de la Seguridad Social, es evidente que es también una característica esencial de ésta, que el género que los comprende. Además, de acuerdo a este principio, la Seguridad Social debe cubrir todos los riesgos o contingencias sociales derivadas, ya sea de la falta de salud o de la falta de medios económicos para la subsistencia, o bien la suma de obligaciones derivadas de vínculos familiares.

Este principio se ha dividido en universalidad subjetiva y objetiva¹⁰.

a) **Universalidad subjetiva;** indica que la Seguridad Social debe cubrir a todas las personas, debiendo protegerlas de cualquier contingencia, sin importar la causa de ella.

⁹ Bowen Herrera Alfredo, Introducción a la Seguridad Social, Editorial Jurídica de Chile, tercera edición, 1992, p 98.

¹⁰ Rivera Araya, Mario y Román Orellana, Romina. LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL Y SU DISCRIMINACIÓN, tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, profesor guía Ricardo Juri Sabag, Santiago de Chile, 2004.

b) **Universalidad objetiva**; señala que la Seguridad Social debe cubrir todos los riesgos o contingencias sociales que pudieran producirse por enfermedad o por falta de medios económicos, o bien la adición de obligaciones derivadas de vínculos familiares.

1.3.2. Integridad o Suficiencia

Esta característica se refiere al campo de los beneficios y servicios que presta u organiza la Seguridad Social. Estas prestaciones han de mirar no sólo al campo preventivo, sino también al curativo de las consecuencias de los riesgos acaecidos. También deben ser prestaciones que deben pretender abarcar la totalidad de los riesgos sociales.¹¹

1.3.3. Solidaridad

Este principio nos lleva a reconocer la obligación de todas las personas de la sociedad a cooperar al cumplimiento de los postulados de la Seguridad Social, entendiéndose como un esfuerzo por el bien común. De esta cooperación se derivaría una redistribución del ingreso.

1.3.4. Unidad

La Seguridad Social, en su sentido orgánico y estructural, abarca un aspecto completo, con sus derechos, obligaciones e instituciones. Toma a la Seguridad Social como una unidad administrativa del Estado, no implicando con ello su incompatibilidad con otros servicios que persigan los mismos fines¹².

1.3.5. Internacionalidad

La integración económica-social y aún política de países y de continentes, ha ido uniformando criterios y normativas entre los diferentes

¹¹ Bowen Herrera, Alfredo, op. cit. P 99.

¹² Rivera Araya y Román Orellana, op. cit. p. 52.

sistemas jurídicos. Asimismo, existen Convenios Internacionales que reúnen algunas normas fundamentales.

Nuestro país ha suscrito Convenios Internacionales sobre Seguridad Social con 21 naciones para entregar una serie de beneficios a quienes desempeñan alguna labor fuera de las fronteras del país.

Estos Convenios son un reconocimiento de los períodos de seguro en el extranjero, derecho a pensión y otros beneficios. Su finalidad es permitir a los nacionales de los Estados contratantes beneficiarse de las cotizaciones que han efectuado en ambos países y así, mantener una continuidad en su historial previsional, lo que les permitirá percibir las prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pensiones.

Entre los principios jurídicos de universal aceptación en materia de Seguridad Social para la suscripción de los Convenios se considera la igualdad de trato, conforme a la cual los nacionales de uno de los Estados contratantes, que presten sus servicios en el territorio de otro país, tendrán derecho a las prestaciones de Seguridad Social en las mismas condiciones que los nacionales de este último. Los Convenios de Seguridad Social actualmente vigentes son los siguientes: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Perú, Portugal, Quebec, República Checa, Suecia, Suiza y Uruguay.¹³

1.3.6. Subsidiariedad

¹³ http://www.gobiernodechile.cl/chilenos_exterior/detalle_dato.asp?id_dato_util=8

Además de los principios que hemos señalados debemos mencionar también el principio de **subsidiariedad**. Parte de la doctrina piensa que se opone a la responsabilidad que le corresponde al Estado en esta materia¹⁴, pero es indiscutible la importancia que ha tenido en los últimos años.

Este principio de subsidiariedad implica que la sociedad toda, o el Estado como organismo jurídico de ella, no debe ejercer facultades que excedan lo que el individuo o los grupos sociales menores pueden hacer por si mismos. De acuerdo a este principio, el Estado tiene dos obligaciones en el cumplimiento de la Seguridad Social:

a) Permitir que el individuo y los grupos intermedios, con sus propios recursos, hagan frente a sus estados de necesidad.

b) Intervenir sólo en caso de que éstos sean incapaces de solucionar con sus propios recursos sus necesidades.

En la expresión máxima de este principio la intervención del Estado se realizará sólo en el evento de ser indispensable por las condiciones generales. En este sentido mientras mayor acción y cobertura sea asumida por los particulares, menor será la intervención del Estado y viceversa. Por tanto, se fijaría un límite cualitativo para la acción estatal.

Entendemos que, este principio debe ser utilizado con mucha cautela, ya que esta intervención subsidiaria del Estado exige un control riguroso y eficiente de la real cobertura que en un determinado momento está teniendo el sistema, garantizando en todo momento el acceso a prestaciones básicas por parte de la población, poniendo especial énfasis en los grupos sociales de menores ingresos. De esta manera el Estado está llamado a fijar los

¹⁴ Rivera Araya y Román Orellana, op. cit. p. 52.

lineamientos básicos de un sistema de pensiones que garantice un acceso digno a las prestaciones.

1.3.7. Redistribución de los ingresos

Además, debemos mencionar el principio de la **redistribución de los ingresos**. Entendemos este principio como uno de los grandes objetivos de la Seguridad Social. Este objetivo se materializa a través de los traspasos de recursos desde los sectores de la población con mayores recursos hacia aquellos sectores de menores recursos económicos, y desde el sector de los trabajadores activos hacia los pasivos.

Este principio u objetivo no está debidamente recogido en el actual Sistema Previsional, el cual es un sistema basado en la capitalización individual en el que las coberturas estatales son mínimas.

1.4. Fuentes normativas de la Seguridad Social

Las fuentes de la Seguridad Social se pueden clasificar en fuentes estatales, fuentes derivadas de la negociación colectiva o fuentes derivadas de resoluciones de organismos administradores del sistema de pensiones¹⁵.

Como fuentes estatales encontramos la Constitución Política de la República (artículo 19 N° 18); las leyes propiamente tales y los Acuerdos Internacionales.

Entre las principales normas que regulan el sistema de la Seguridad Social podemos señalar las siguientes:

¹⁵ Mengod, Rosa María. APUNTES DE CLASES DE SEGURIDAD SOCIAL, Universidad de Chile, 2º semestre 2003.

1. Decreto Ley 3500, de fecha 13 de noviembre de 1980, que establece el nuevo sistema de pensiones de vejez, invalidez y supervivencia.
2. Decreto Ley 3501, de fecha 18 de noviembre de 1980, que fija el nuevo sistema de cotizaciones previsionales.
3. Decreto con Fuerza de Ley N° 101, que establece el estatuto orgánico de la superintendencia de administradoras de fondos de pensiones, su organización y atribuciones, de fecha 29 de noviembre de 1980.
4. Ley N°16.744, que regula los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
5. Ley N°18.469, que regula el Ejercicio del Precepto Constitucional a la Protección de la Salud y crea un Régimen de Prestaciones de Salud.
6. Ley N° 20.015 que modifica la Ley N° 18.933 sobre Instituciones de Salud Previsional.
7. Decreto con Fuerza de Ley N° 44 sobre subsidios de incapacidad laboral.
8. Decreto con Fuerza de Ley N°150 que establece un Sistema único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para trabajadores del sector privado y público.
9. Convenio 102 OIT.

CAPÍTULO 2: SISTEMA DE PENSIONES.

2.1. Antecedentes Generales del antiguo sistema.

El sistema de pensiones imperante antes del año 1980 estaba basado en la solidaridad social. Este sistema solidario marcó la vinculación de la Previsión Social chilena al sistema de reparto y al soporte fiscal. Las bases de este antiguo sistema se asentaron en la década de 1920. Los distintos programas de Seguridad Social fueron modificados a través del tiempo, surgiendo regímenes previsionales diferentes para distintos grupos de trabajadores. Es así como existían distintos requisitos para pensionarse (edad, años de servicio o sexo), diversas tasas de cotización y diferentes beneficios que no necesariamente guardaban relación con éstas.

Estos programas de Seguridad Social estaban basados en un esquema de reparto. Este diseño implicaba un contrato intergeneracional por el cual los trabajadores activos realizaban aportes en función de sus ingresos y éstos eran utilizados, junto con recursos fiscales, para financiar las pensiones de los trabajadores que habían salido del mercado laboral por motivos de edad o invalidez o los sobrevivientes de las personas fallecidas. Las cotizaciones o aportes de los trabajadores y/o empleadores permitían adquirir un derecho a recibir una pensión futura, de acuerdo a los requisitos de edad y años de aportes que se establecían en cada caso. Por lo tanto, en los sistemas de reparto los beneficios son definidos, mientras que las contribuciones son indefinidas. En términos fiscales, las cotizaciones o aportes generaban una deuda implícita (ya que no se registraba en las cuentas públicas) para el Estado de financiar en el futuro a los actuales trabajadores activos.¹⁶

¹⁶ http://www.safp.cl/sischilpen/sexta_edicion_2007/sischilpen2007_capitulo2.pdf. "El sistema chileno de pensiones".

Desde mediados de la década de 1950, el sistema de pensiones comenzó a presentar graves problemas, por este motivo los gobiernos que se sucedieron intentaron implementar reformas para perfeccionar el sistema. Es así como se realizaron varios estudios siendo algunos de los más importantes la Comisión Klein- Sacks y el Informe Prat.

Se han identificado como principales características de la crisis del Sistema el desequilibrio financiero que se generó, la inequidad en el acceso a los beneficios y las deficiencias administrativas registradas.

2.2. Instauración del actual Sistema de Pensiones.

El actual “Sistema de Pensiones de Vejez, de Invalidez y Sobrevivencia” fue instaurado por el Gobierno militar mediante el Decreto Ley N° 3500, publicado en el Diario Oficial el 13 de Noviembre del año 1980. Mediante este Decreto Ley nacieron las Administradoras de Fondos de Pensiones, dando paso a un sistema basado en la capitalización individual con manejo administrativo privado. Además, de forma simultánea se reformaron los programas de salud, creándose instituciones privadas de salud como alternativa al sector público.

En la actualidad coexisten 2 sistemas alternativos de previsión social. Uno es el sistema de administración pública, o el comúnmente denominado sistema antiguo, que consiste en un régimen de reparto. Este sistema era administrado por Cajas de Previsión, y a contar del año 1981, por el Instituto de Normalización Previsional (INP).

El otro sistema es el de administración privada, conformado por un régimen de capitalización individual, el cual fue creado en el año 1980 y se basa en la acción de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

El sistema de administración privada consiste básicamente en que cada trabajador con contrato formal, obligatoriamente, o de forma voluntaria los trabajadores independientes, debe elegir una AFP en la cual realizar sus cotizaciones, de la cual podrá cambiarse cuantas veces quiera. En la AFP elegida, el trabajador va aportando parte de su remuneración o capital, en un fondo de pensión, que es administrado por la AFP. Este fondo se puede incrementar o disminuir de acuerdo a las buenas o malas inversiones que realicen los administradores de los dineros. En este fondo sólo aporta el trabajador y se compone por los aportes realizados por el trabajador a lo largo de su vida laboral activa y de las ganancias que se van generando de las inversiones de las AFP.

El monto de la pensión que se recibirá mensualmente una vez que el trabajador se jubile dependerá por tanto, de la base aportada con sus variaciones y de si el trabajador se jubila a la edad legal o anticipadamente.

Hoy la edad legal de jubilación es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. Estas edades eran las edades de jubilación tradicionales en el sistema de reparto imperante antes de la reforma de 1980. En el actual sistema se mantuvieron estas edades pero a luz de un sistema muy diferente pasaron a tener otro significado, dado principalmente por la mayor flexibilidad del actual sistema. Es así como en el actual sistema, los trabajadores pueden seguir trabajando después de las edades mencionadas. De ser así, el trabajador recibirá mensualmente la pensión correspondiente sin tener la obligación de seguir ahorrando el 10% de su salario.

Además existe la figura de la jubilación anticipada de acuerdo a la cual, los trabajadores que aún no cumplan las edades legales de jubilación podrán optar por jubilarse anticipadamente siempre y cuando, cuenten con un capital

acumulado suficiente que financie una pensión de al menos el 70% de la remuneración promedio de los últimos 10 años y además superior al 150% de la pensión mínima. (Estos requisitos fueron aumentados recientemente, sin embargo, el aumento será gradual, por lo que el requisito respecto de la pensión mínima estará vigente en su totalidad a partir del 19 de agosto del año 2007 y el requisito respecto del ingreso promedio estará vigente en su totalidad a partir del 19 de agosto del año 2010.)

2.3.Características del actual Sistema de Pensiones

Como rasgos generales podemos decir que el actual sistema es obligatorio para algunos y opcional para otros. Es obligatorio para los trabajadores dependientes y opcional para los trabajadores independientes. Este punto ha sido uno de los más importantes en el debate actual, cuestionándose seriamente la conveniencia de mantener la opción de cotizar o no para los trabajadores independientes, dado que la tasa de ingreso al sistema de los trabajadores independientes ha sido históricamente baja, en parte por la poca capacidad previsoras en el actual sistema económico. Esto significa además, un costo adicional para el Estado en el futuro de estos trabajadores.

Es un sistema que se basa en la capitalización individual, cada afiliado tiene una cuenta individual única en la cual deposita sus cotizaciones. Estos depósitos se capitalizan de acuerdo al rendimiento del fondo de pensiones de la AFP. Al final de su vida laboral el monto de la cuenta constituye la pensión. El dinero acumulado en la cuenta es de propiedad de cada trabajador afiliado y opera como patrimonio independiente de la AFP. Por lo que en este sistema cada trabajador es responsable de formar su propia pensión, sin perjuicio que el Estado garantice pensiones mínimas.

Los aportes ya realizados con anterioridad por los contribuyentes en el antiguo sistema podrán ser trasladados al nuevo sistema, a través de lo que se denominó Bono de Reconocimiento, el que actualmente representa entre un 50% y 70% del total de fondos acumulados por los asegurados en el nuevo sistema.

El autor Julio Bustamante en el marco de la Conferencia Internacional “AFP 18 años: Logros y desafíos” celebrada en el año 1999, señaló como principales características del actual sistema las siguientes:

1. **Capitalización individual:** cada afiliado posee una cuenta personal de ahorro donde deberá depositar sus cotizaciones previsionales. Dichas cotizaciones se capitalizarán y ganarán rentabilidad producto de las inversiones realizadas por la correspondiente AFP. Al término de su vida activa, este capital le será devuelto al afiliado o a alguno de sus beneficiarios sobrevivientes, mediante alguna modalidad de pensión.
2. **Administración privada de los Fondos:** el actual sistema de pensiones es administrado por sociedades anónimas denominadas AFP, destinadas a crear condiciones de competencia y responsabilidad en beneficio del cotizante.
3. **Libre elección de la Administradora:** se le otorga al afiliado libertad en cuanto es él quien debe elegir la AFP, la modalidad de pensión y la oportunidad de jubilación. Hoy debemos agregar que existe en general, libertad en la elección de los tipos de fondos en los cuales se invertirá el capital de cada persona.

4. **Regulación y supervisión Estatal:** el Estado adopta un rol garantista en el sistema de pensiones. Dicho rol se encuentra establecido en el Capítulo III de la Constitución Política del Estado de 1980, que en su artículo 19, N° 18, asegura a todas las personas: “El derecho a la Seguridad Social. La acción del Estado está dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniforme, 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.” El Estado es quien regula el funcionamiento del Sistema de pensiones y el llamado a supervisar este funcionamiento.

5. **Uniformidad:** el sistema se rige por normas y condiciones que deben ser aplicadas para todos los afiliados en la misma forma.

6. **Separación patrimonial:** el patrimonio conformado por las cuentas individuales y el capital de cada AFP son totalmente independientes.

2.4. Las Administradoras de Fondos de Pensión (AFP's)

Una Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.) es una sociedad anónima que tiene como objeto exclusivo administrar un “Fondo de Pensiones” y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la Ley. Como retribución por el desarrollo de su giro, cobran comisiones a sus afiliados, financiando así sus actividades. Estas comisiones son determinadas libremente

por las diferentes AFP's sobre la base de criterios objetivos con carácter uniforme para todos los afiliados, debiendo ser anunciadas públicamente. Las comisiones son de cargo del trabajador y se descuentan de las respectivas cotizaciones adicionales. Los beneficios que se otorgan por las AFP son pensiones de vejez, de vejez anticipada, de sobrevivencia y de invalidez.

El patrimonio de cada AFP es independiente y distinto del Fondo que administra y debe corresponder a un monto al menos igual al capital mínimo exigido, el que debe aumentar en relación al número de afiliados que se encuentren incorporados a ella. El patrimonio exigido será de 10.000 Unidades de Fomento al completar 5.000 afiliados, de 15.000 Unidades de Fomento al completar 7.500 afiliados y de 20.000 Unidades de Fomento al completar los 10.000 afiliados.

En caso de quiebra de una AFP, los fondos de pensiones de los afiliados no sufren menoscabo alguno, y únicamente se genera el efecto de que el trabajador deberá cambiarlos a otra AFP. En el caso de quiebra de una Compañía de Seguros, el Estado garantiza el 100% de la pensión mínima garantizada más el 75% de la diferencia entre la pensión y la pensión mínima garantizada por el Estado, con un tope de 45 UF.

Estas Instituciones invierten los fondos de pensiones en el mercado de valores, los cuales sólo pueden ser instrumentos autorizados por el Banco Central de Chile, la SAFP y los establecidos en la ley, dividiéndose dichos instrumentos en los de renta fija y los de renta variable.

Cada AFP deberá mantener 4 Fondos y asimismo, podrá mantener un Fondo adicional. De esta forma, las AFP administran 5 Fondos, conformados por las cotizaciones de los trabajadores y que constituyen el llamado Sistema

de Multifondos. Las cotizaciones para la vejez, se depositan en la cuenta individual de los trabajadores constituyendo con ellas el llamado Fondo de Pensiones. Las correspondientes a las contingencias de Invalidez y Sobrevivencia, son integradas en un seguro colectivo contratado por la AFP respectiva, en una Compañía de Seguros de Vida.

Las AFP's están reguladas por el Decreto Ley N° 3500 el cual determina su naturaleza jurídica, objetivos y sus normas generales de funcionamiento. Además se rigen por la Ley de Sociedades Anónimas. En este aspecto son fiscalizadas a través de la Superintendencia de Valores y Seguros.

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de la normativa relacionada al funcionamiento de las AFP's. Su existencia y debida eficiencia se ha considerado esencial ya que la actividad que realizan las AFP's es de alto impacto social y su mal funcionamiento o abusivo actuar puede perjudicar gravemente al sistema de seguridad social.

Entre los mecanismos de fiscalización que utiliza la Superintendencia de AFP se encuentran las informaciones diarias y periódicas que las AFP deben enviar sobre las operaciones, auditorias, valoración de las inversiones de acuerdo a la circular N° 150 de la Superintendencia de AFP.

Como información diaria, podemos mencionar: Saldos en Cuentas Corrientes, Operaciones efectuadas, Encaje requerido y mantenido, Valor de la Cartera de inversiones, Fondo y Encaje en custodia en el Banco Central y Extranjero e Ingresos y Egresos de la custodia del Banco Central.

Como información periódica, se encuentran los Estados Financieros del Fondo de Pensiones, los Estados Financieros de las AFP, los Arqueos trimestrales y la Publicación de la Cartera de Inversiones, entre otros.

A su vez, debido a la importancia de los fondos que administran estas sociedades, la ley ha declarado inembargables las cuentas de ahorro obligatorio y ha obligado a que el 90% de los títulos del fondo de pensiones deba estar en permanente custodia en el depósito central de valores.

Por otra parte, el sistema está diseñado para otorgar sus beneficios sobre la base de un 4% de rentabilidad real anual de los fondos de pensiones. Las AFP's están obligadas en forma individual, a obtener cierta rentabilidad mínima para sus fondos. Si en un mes la rentabilidad del fondo es inferior al mínimo legal, las AFP's deben cubrir la diferencia con su propio patrimonio, para lo cual deben constituir una reserva especial denominada "Encaje", equivalente al 1% del respectivo fondo de pensiones que administran.

Además como una medida de seguridad, el Estado garantiza el pago de pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia a todos aquellos afiliados que cumplan con los requisitos estipulados en la Ley.

El monto de la pensión mínima de vejez y de invalidez es igual para ambos casos. El de la pensión mínima de sobrevivencia, en tanto, se fija como un porcentaje de la pensión mínima de vejez.

2.5. La afiliación

Como se ha señalado, la afiliación, es el concepto pilar del sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones.

De acuerdo al artículo segundo de D.L. N° 3.500 la **afiliación** es la relación jurídica entre un trabajador (dependiente o independiente) y el Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia, que origina los derechos y obligaciones que la ley establece, en especial el derecho a las prestaciones y la obligación de la cotización.

Podemos señalar que, en el actual sistema, la afiliación reúne las siguientes características:

- I. Es **obligatoria**: La afiliación al Sistema de Pensiones es obligatoria a contar del 1 de enero de 1983, y se produce en forma automática respecto de aquellos trabajadores que desde esa fecha inician sus labores por primera vez.
- II. Es **voluntaria**: La afiliación al Sistema es voluntaria para aquellos trabajadores que iniciaron labores con anterioridad al 31 de diciembre de 1982, los cuales tenían el derecho a optar por el régimen previsional antiguo o el Nuevo Sistema de Pensiones. Asimismo, es voluntaria para los pensionados del antiguo sistema previsional que continúan trabajando y para aquellos trabajadores independientes.
- III. Es **única**: Porque aunque el trabajador preste servicios a más de un empleador, deberá estar incorporado sólo en una A.F.P.
- IV. Es **permanente**: Porque la afiliación al Sistema es un vínculo jurídico que subsiste durante toda la vida del afiliado, ya sea que se mantenga o no en actividad.

Es importante señalar que una AFP no puede rechazar una solicitud de afiliación formulada de forma legal.

2.6. Las cotizaciones.

Todo trabajador afiliado a una A.F.P., está obligado a efectuar una serie de cotizaciones previsionales, las cuales se calculan como un porcentaje de la respectiva remuneración y renta imponible, con un tope de 60 Unidades de Fomento, las que se encuentran consideradas dentro de las excepciones del artículo 42º, N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.¹⁷

¹⁷ **Artículo 42º.-** Se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 43, sobre las siguientes rentas: **(246)**

1º.- Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, **(247)** participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, **(248)** y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación.**(249)**

Respecto de los obreros agrícolas el impuesto se calculará sobre la misma cantidad afecta a imposiciones del Servicio de Seguro Social, sin ninguna deducción.

Los choferes de taxi, que no sean propietarios de los vehículos que exploten, tributarán con el impuesto de este número con tasa de 3,5% sobre el monto de dos unidades tributarias mensuales, sin derecho a deducción alguna. El impuesto debe ser recaudado mensualmente por el propietario del vehículo el que debe ingresarlo en arcas fiscales entre el 1º y el 12 **(250)** del mes siguiente. **(251)**

Se incluyen en este número las rentas que obtengan, en su calidad de tales, los prácticos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante. **(252)**

2º.- Ingresos provenientes del ejercicio de las profesiones liberales o de cualquiera otra profesión u ocupación lucrativa no comprendida en la primera categoría ni en el número anterior, incluyéndose los obtenidos por los auxiliares de la administración de justicia por los derechos que conforme a la ley obtienen del público, los obtenidos por los corredores que sean personas naturales y cuyas rentas provengan exclusivamente de su trabajo o actuación personal, sin que empleen capital, y los obtenidos por sociedades de profesionales que presten exclusivamente servicios o asesorías profesionales.

Para los efectos del inciso anterior se entenderá por "ocupación lucrativa" la actividad ejercida en forma independiente por personas naturales y en la cual predomine el trabajo personal basado en el conocimiento de una ciencia, arte, oficio o técnica por sobre el empleo de maquinarias, herramientas, equipos u otros bienes de capital.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, las sociedades de profesionales que presten exclusivamente servicios o asesorías profesionales, podrán optar por declarar sus rentas de acuerdo con las normas de la primera categoría, sujetándose a sus disposiciones para todos los efectos de esta ley. El ejercicio de la opción deberá practicarse dentro de los tres primeros meses del año comercial respectivo, presentando una declaración al Servicio de Impuestos Internos en dicho plazo, acogiéndose al citado régimen tributario, el cual registrará a contar de ese mismo año. Para los efectos de la determinación en el primer ejercicio de los pagos provisionales mensuales a que se refiere la letra a) del artículo 84º, se aplicará por el ejercicio completo, el porcentaje que resulte de la relación entre los ingresos brutos percibidos o devengados en el año comercial anterior y el impuesto de primera categoría que hubiere correspondido declarar, sin considerar el reajuste del artículo 72º, pudiéndose dar de abono a estos pagos provisionales las retenciones o pagos provisionales efectuados en dicho ejercicio por los mismos ingresos en virtud de lo dispuesto en el artículo 74º, número 2º y 84º, letra b), aplicándose al efecto la misma modalidad de imputación que señala el inciso primero del artículo 88º. Los contribuyentes que optaren por declarar de acuerdo con las normas de la primera categoría, no podrán volver al sistema de tributación de la segunda categoría.**(253)**

En ningún caso quedarán comprendidas en este número las rentas de sociedades de profesionales que exploten establecimientos tales como clínicas, maternidades, laboratorios u otros análogos, ni de las que desarrollen algunas de las actividades clasificadas en el artículo 20.

De acuerdo al artículo 17 del Decreto Ley N°3500 cada trabajador está obligado a efectuar un aporte correspondiente a un 10% de sus remuneraciones o rentas imponibles a la AFP que se encuentre afiliado, lo que se ingresará a su cuenta individual para financiar su futura pensión. Asimismo se ingresará un porcentaje variable adicional para el financiamiento de cada AFP que incluirá el pago de la Prima de Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

La cantidad de dinero que un afiliado independiente declare ganar y que servirá de base para sus cotizaciones al Sistema, la ley la denomina renta, distinguiéndola así de las remuneraciones de los afiliados dependientes. Esta renta no podrá ser inferior a un ingreso mínimo ni superior al equivalente a 60 unidades de fomento. Sobre esta renta el afiliado independiente está obligado a efectuar al Sistema las mismas cotizaciones que el Título III de la ley exige a los afiliados dependientes y un 7% destinado a financiar prestaciones de salud.¹⁸

El pago de las cotizaciones previsionales deberá ser declarado y pagado por el empleador o el trabajador independiente en su caso o la entidad pagadora de subsidios, en la AFP en que se encuentre afiliado el trabajador en caso de obligarse a ello, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones o rentas. Este deber de los empleadores es muy importante siendo una de las normas más claras de protección a los trabajadores la llamada “Ley Bustos” establecida en el artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo, el cual establece que en caso de que el empleador no hubiere efectuado el íntegro de sus cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Sin embargo, hoy en día la tasa de empleadores que no integran las

¹⁸ www.safp.cl

cotizaciones de sus trabajadores es alta por lo que se están aumentando los esfuerzos por remediar esta situación, por ejemplo se encuentra en trámite en el Congreso una moción para crear un registro público de empleadores morosos en el pago de las cotizaciones de seguridad social.

En el caso de que un trabajador reciba simultáneamente remuneraciones de 2 o más empleadores, o además declare renta como trabajador independiente, todas las remuneraciones y rentas se sumarán para los efectos de establecer el tope legal de 60 Unidades de Fomento.

Además, los trabajadores deberán efectuar una cotización adicional uniforme en el Fondo, determinada por cada AFP y destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima del seguro que deberá contratar la AFP para garantizar las obligaciones que le afectan de pagar las pensiones parciales y totales originadas por invalidez de los afiliados respectivos. Dicho seguro no exime en forma alguna a la AFP de las responsabilidades y obligaciones que están señaladas en el artículo 54 de la ley.¹⁹

El artículo 18 del Decreto Ley 3500 establece que cada trabajador podrá efectuar, además de las cotizaciones legales obligatorias, cotizaciones voluntarias, con el objeto de incrementar el capital de su cuenta de capitalización individual y beneficiarse al momento de pensionarse.

Para ello el trabajador deberá comunicar dicha situación a su empleador, otorgando una autorización de descuento que especifique monto y período en el que se deberán efectuar dichos descuentos.

¹⁹ www.safp.cl

De acuerdo a lo señalado, podemos establecer un resumen de las cotizaciones que debería efectuar cada persona de acuerdo a su género y edad.²⁰

Las mujeres menores de 60 años y los hombres menores de 65 deben efectuar las siguientes cotizaciones:

- 10% para financiar la pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia.
- Una cotización adicional, fijada por cada Administradora, destinada a su financiamiento y a pagar a una Compañía de Seguros una prima que cubrirá al trabajador de los riesgos de invalidez o muerte.
- 7% para financiar los beneficios y prestaciones de salud.

Además, los trabajadores dependientes que desempeñen trabajos catalogados como pesados deben efectuar en su cuenta de capitalización individual, una cotización equivalente al 2% de la remuneración imponible, con un tope de 60 Unidades de Fomento. No obstante, la Comisión Ergonómica Nacional al calificar un puesto de trabajo como pesado, puede reducir el porcentaje del 2% a un 1%. Los empleadores que contraten trabajadores para desempeñar trabajos pesados, deben efectuar un aporte de su cargo, cuyo monto será igual al efectuado por los trabajadores.

Las mujeres menores de 60 años y los hombres menores de 65 que se hayan pensionados por vejez o invalidez en el Antiguo Sistema, y que continúen trabajando deberán efectuar las siguientes cotizaciones:

- 10% para el Fondo de Pensiones.
- Cotización adicional, fijada por la A.F.P.

²⁰ Información otorgada por el sitio web www.safb.cl

- 7% para salud.

En tanto, las mujeres de 60 años o mayores y los hombres de 65 años o mayores que se hayan pensionados por vejez o invalidez en el Antiguo Sistema, y que continúen trabajando, deberán efectuar las siguientes cotizaciones:

- 10% para el Fondo de Pensiones, si se ha optado por afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones.
- Cotización adicional diferenciada (Estos afiliados no tienen derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia puesto que se considera demasiado alto el riesgo asegurable).
- 7% para salud.

Las personas pensionadas por vejez del Nuevo Sistema, o por invalidez total originada por un segundo dictamen deberán cotizar:

- 10% para el Fondo de Pensiones y cotización adicional diferenciada (Afiliados sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia), cuando ha optado por continuar cotizando.
- 7% para salud.

Una persona pensionada por invalidez parcial o por invalidez total originada por un primer dictamen deberá cotizar:

- 10% para el Fondo de Pensiones.
- Cotización adicional, diferenciada (Afiliados sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia).
- 7% para salud.

Los pensionados por invalidez por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales durante su afiliación al Nuevo Sistema deberán cotizar:

- 10% para el Fondo de Pensiones.
- Cotización adicional, diferenciada (Afiliados sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia).
- 7% para salud.

Los afiliados que continúan trabajando, de 60 años o más, si son mujeres y de 65 años o más, si son hombres, y no se han pensionado por vejez deberán cotizar:

- 10% para el Fondo de Pensiones y cotización adicional diferenciada (Afiliados sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia), cuando ha optado por continuar cotizando.
- 7% para salud.

Podemos establecer que la cantidad de dinero que signifique la pensión de un afiliado que se jubila a la edad legal, se compondrá primeramente del 10% de la remuneración imponible para la cuenta individual del afiliado y de una

cotización adicional (un porcentaje variable fijado por la libre competencia entre las distintas AFP).

Esta cotización adicional cubrirá la eventual diferencia entre el capital del afiliado y el que se necesite para pagar la pensión correspondiente si el trabajador se invalida o muere antes de cumplir la edad legal para pensionarse por vejez.

Las personas afiliadas a una Administradora, pueden incrementar el capital de su cuenta de capitalización individual, realizando cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntarios y depósitos convenidos.

2.7. Cotizaciones Voluntarias y Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario.²¹

El Ahorro Previsional Voluntario (APV) es un instrumento complementario al esfuerzo de ahorro obligatorio, y constituye una herramienta fundamental para mejorar los beneficios previsionales al final de la vida laboral, o un mecanismo que puede contribuir a anticipar la edad de jubilación, sin que por ello los ingresos pensionales sufran deterioro.

Los aportes adicionales voluntarios pueden ser un factor determinante a la hora de la pensión, si se considera que durante el largo período de ahorro previsional (alrededor de 40 años) pueden producirse situaciones no deseadas por el trabajador, tales como períodos de no cotización o lagunas previsionales, cesantía, o problemas de subcotización.

Las principales modalidades para realizar APV son:

²¹ www.safp.cl

- I. Cotización Previsional Voluntaria: Son aportes que pueden efectuar voluntariamente los trabajadores dependientes e independientes, en forma periódica o esporádica, con el objetivo principal de aumentar la pensión o anticipar la edad de jubilación.
- II. Depósito Convenido: Son aportes que el empleador realiza a la cuenta de capitalización del trabajador en forma periódica u ocasional, previo acuerdo entre ambas partes.

En cuanto a los depósitos convenidos cada trabajador puede convenir con su empleador el depósito de sumas en dinero, en su cuenta de capitalización individual, con el único propósito de incrementar el monto de su pensión de vejez o de anticiparla. Estos depósitos son de cargo del empleador, no constituyen remuneración para ningún efecto legal y no se consideran renta para fines tributarios.

Estos depósitos pueden revestir distintas modalidades, ya que puede convenirse en un monto fijo pagado en una sola oportunidad por el empleador, en un porcentaje mensual de la remuneración imponible, o en un monto fijo mensual. Además debemos destacar que los depósitos convenidos no tienen límite en relación a la remuneración imponible.

Para materializar el convenio entre el empleador y el trabajador, ambos suscriben el formulario "Convenio de Depósito Voluntario" que emiten las A.F.P. Puede efectuarse en el lugar de trabajo, en una Agencia de la Administradora de Fondos de Pensiones en que se encuentra afiliado el trabajador o a través de un representante de ésta. Conjuntamente a la suscripción del formulario antes indicado, el trabajador deberá suscribir el formulario Selección de Alternativa de Ahorro Previsional Voluntario, Ley N° 19.768.

Los fondos pueden ser enterados en una Administradora de Fondos de Pensiones o en una Institución Autorizada. En este último caso, siempre deben volver a la Administradora de Fondos de Pensiones en que se encuentre afiliado el trabajador al momento de pensionarse.

Las sumas enteradas de esta forma no pueden ser retiradas por el trabajador, salvo como excedente de libre disposición cuando cumpla los requisitos para tal efecto, no teniendo derecho a exención tributaria.

A contar de Marzo del año 2002 comenzaron a operar los perfeccionamientos al APV. Se autorizó a instituciones distintas a las AFP, como Bancos, Compañías de Seguros y Fondos Mutuos a administrar estos ahorros, permitiendo, además a los ahorrantes el retiro de la totalidad o parte de estos fondos. Asimismo se ampliaron los beneficios tributarios a los trabajadores independientes o por cuenta propia.

Los mecanismos para realizar Ahorro Previsional Voluntario continúan siendo la Cotización Voluntaria y los Depósitos Convenidos. Se incorpora el concepto de "Depósitos de APV" que se hace en las instituciones autorizadas y que es el equivalente a la cotización voluntaria que se realiza en las AFP.

Los trabajadores pueden efectuar cotizaciones voluntarias en su cuenta de capitalización individual en cualquier fondo de la AFP o depósitos de ahorro previsional voluntario en los planes de ahorro que ofrezcan los bancos, las compañías de seguros de vida, las administradoras de fondos mutuos, de inversión y para la vivienda.

Los depósitos de ahorro previsional voluntario pueden realizarse directamente en las instituciones autorizadas o en la AFP. En este último caso, el trabajador debe indicar a la AFP las instituciones a las cuales se transferirán

los mencionados depósitos. Si se hacen directamente en la institución autorizada, corresponderá a ésta la cobranza.

Los trabajadores pueden traspasar a una institución autorizada o a una AFP una parte o la totalidad de los recursos que mantengan en los planes de ahorro previsional voluntario, así como aquellos originados en depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias. El trabajador puede mantener recursos provenientes de ahorro voluntario en más de una AFP.

Los afiliados que cumplan los requisitos para pensionarse pueden optar por traspasar todo o parte de los fondos acumulados en sus planes de ahorro a su cuenta de capitalización individual para incrementar el monto de la pensión, los que no se considerarán retiro y no estarán afectos a impuesto a la renta.

Las rentas que generen los planes de ahorro voluntario no estarán afectas a impuesto, en tanto no sean retiradas.

El saldo acumulado en los planes de ahorro de un afiliado fallecido incrementa la masa de bienes del difunto, cuando no quedaren beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

Las cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos de un trabajador pueden permanecer en otro fondo de pensiones, distinto de aquél en que está su ahorro obligatorio.

Las AFP tienen derecho a una retribución en base a comisiones de cargo de los afiliados por la administración de los depósitos convenidos, de las cotizaciones voluntarias y por la transferencia de depósitos convenidos de ahorro previsional voluntario hacia las instituciones autorizadas que el afiliado haya seleccionado.

Las comisiones por la administración de los depósitos convenidos y de cotizaciones voluntarias, pueden ser establecidas como un porcentaje de los recursos administrados.

La comisión por la transferencia de una AFP hacia una institución autorizada sólo puede ser establecida como una suma fija por operación, se descuenta del depósito y debe ser igual cualquiera sea la institución seleccionada por el afiliado.

No obstante, no se pueden cobrar comisiones por el traspaso total o parcial del saldo desde una AFP a una institución autorizada ni de una institución autorizada hacia una AFP.

Los imponentes del INP pueden efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario o depósitos convenidos en instituciones autorizadas o en AFP. Los empleadores podrán efectuar tales depósitos en el INP para que éste los transfiera a las instituciones autorizadas o a la AFP que el imponente haya seleccionado. En este caso, el INP tendrá derecho a una comisión.

Los trabajadores dependientes, contribuyentes al impuesto de segunda categoría que efectúen depósitos de ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias pueden rebajar de la base imponible el monto de tales ahorros y cotizaciones, con un tope mensual de 50 UF.

Los trabajadores independientes pueden utilizar a su favor, por cada UF de aporte obligatorio que efectúen en el año respectivo, hasta 8,33 UF por depósitos de ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias que hubieren efectuado directamente, para rebajar de su global complementario estableciéndose un tope anual de 600 UF.

Cabe destacar que aún cuando en el año 2002 se extendió a los trabajadores independientes la posibilidad de hacer APV y aprovechar sus ventajas tributarias, se excluyó a un número importante de ellos, como el caso de los trabajadores que tributan por "renta presunta" o aquellos que lo hacen acogidos a tributación simplificada (art.14 bis). Además, hay otro importante número de independientes que sólo pueden acogerse a este beneficio a través de su declaración de Global Complementario anual, siempre que dichos ahorros guarden relación con los retiros que efectúen de empresas en las cuales tengan intereses.

Frente a esta desigualdad la Asociación de AFP ha considerado que los incentivos tributarios contemplados en el APV deben extenderse a todos los trabajadores independientes, sin distinción. Además considera fundamental, revisar el mecanismo a través del cual estos trabajadores pueden acceder al beneficio tributario, de manera que éste sea expedito e incentivador.

Las cotizaciones previsionales voluntarias siguen estando exentas de impuestos a la entrada y se mantiene la tributación de la pensión. La modificación consiste en dar mayor liquidez a estos ahorros, permitiendo su retiro.

Cuando tales recursos sean retirados y no se destinen a anticipar o mejorar las pensiones, el monto retirado estará afecto a un impuesto único que se declarará y pagará de acuerdo a las normas del global complementario más una penalización de entre un 3 y 7%, según el monto de las rentas.

Para el caso de los pensionados que siguen cotizando en un AFP o para aquellas personas que cumplan con los requisitos para pensionarse por vejez normal o anticipada, podrán retirar su ahorro voluntario sin la penalización tributaria pero sí pagando global complementario.

Cuando se efectúe un retiro, cualquiera sea su monto, las AFP y las instituciones autorizadas deberán retener el 15% de dicho retiro. Esta retención se utiliza en la declaración de impuesto, en el Global Complementario.

Al incorporarse al sistema de ahorro voluntario, la persona deberá manifestar su intención de acogerse a estas normas, lo cual significa renunciar a otras exenciones tributarias relativas al ahorro.

El excedente de libre disposición determinado al momento de pensionarse podrá ser retirado libre de impuesto hasta por un máximo anual de 200 UTM, no pudiendo exceder dicha exención a 1.200 UTM en 6 años, o el contribuyente podrá optar por acogerse a una exención total de 800 UTM, en un año.

Cualquier exceso sobre los topes anteriores quedará afecto al global complementario sobre su monto efectivo.

Los requisitos para que proceda la exención tributaria son:

- a) Que los recursos no provengan de depósitos convenidos, y
- b) Que las cotizaciones o depósitos de ahorro voluntario se hayan hecho con 48 meses de anticipación a la determinación del ELD. Los retiros que efectúe el contribuyente se imputarán primero a los aportes más antiguos y así sucesivamente.

Los fondos provenientes de los depósitos convenidos, sólo podrán ser retirados como ELD pero sin derecho a exención tributaria.

2.8. Bono de Reconocimiento.

El Bono de Reconocimiento es un instrumento expresado en dinero,

emitido por las instituciones del régimen antiguo o por el Estado hoy en día, representativo de los períodos de cotización que registren en el antiguo régimen previsional los trabajadores que se incorporaron al Nuevo Sistema de Pensiones y que harán valer los interesados, debidamente reajustado, al momento de jubilar como integrante de su fondo de capitalización.

Para tener derecho al Bono de Reconocimiento se debe estar incorporado al Nuevo Sistema Previsional y tener a lo menos 12 cotizaciones mensuales en alguna institución de previsión del antiguo sistema en el período comprendido entre noviembre de 1975 y octubre de 1980, o tener a lo menos una cotización entre el 1 de julio de 1979 y la fecha de ingreso al nuevo sistema.

Para obtener su Bono de Reconocimiento los afiliados a una A.F.P. que cotizaron en el Antiguo Sistema de Pensiones, deben llenar la "Solicitud de Cálculo y Emisión del Bono de Reconocimiento" y el "Detalle de Empleadores", cuando corresponda, y entregarlos a la A.F.P. en que se encuentren afiliados a fin de que ésta solicite al Instituto de previsión la emisión del instrumento.

En caso de que el afiliado se encuentre en desacuerdo con el monto fijado para su Bono de Reconocimiento, podrá reclamar ante el instituto de Previsión emisor, siempre que no lo hubiere cedido y que dicho reclamo se interponga dentro del plazo de dos años contado desde la fecha en que le fuera notificado su valor. El reclamo se efectúa a través de la respectiva Administradora, mediante una solicitud de reclamo.

El valor del Bono de Reconocimiento se reajusta anualmente, de acuerdo a la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor (IPC).

Obtiene un interés del 4% anual, que se capitaliza cada año desde la fecha en que el afiliado ingresó al Nuevo Sistema Previsional.

El Bono de Reconocimiento será ingresado a la Cuenta de Capitalización Individual cuando el afiliado se pensione por vejez, por invalidez o cuando fallezca.

2.9. El Sistema de los Multifondos.

2.9.1.Descripción del Sistema.

El llamado sistema de los multifondos comenzó a operar en Agosto del año 2002.²² Esta nueva modalidad para la inversión de los ahorros previsionales, consiste en ofrecer a los afiliados 5 tipos de fondos donde pueden colocar sus ahorros, fondos que se diferencian por el porcentaje de títulos de renta variable y renta fija en que pueden invertir.

Esta reforma reconoce que los afiliados son distintos en edad, en ahorro acumulado, en aversión o mayor disposición al riesgo y horizonte temporal de cotización y, por lo tanto, pueden asumir distintos grados de riesgo para la inversión de sus ahorros.

La clave de este sistema consiste en ofrecer distintas combinaciones de instrumentos de inversión, ya que, anterior a esta reforma, las AFP ofrecían sólo dos Tipos de Fondos de Pensiones.

Incrementar el valor esperado de las pensiones es el objetivo más importante del sistema, así como lograr una participación más activa del afiliado. En la práctica, significa que las personas deben preocuparse más de la previsión desde el momento en que comienzan a trabajar, seleccionando el Fondo con

²² (http://www.afp-ag.cl/03_01.asp)

una mayor rentabilidad esperada en el largo plazo o suplementando su ahorro obligatorio con Ahorro Previsional Voluntario.

Se entiende por instrumentos de "**renta fija**" aquellos instrumentos de inversión que entregan una rentabilidad conocida en un período determinado al momento de la inversión. Estos títulos representan una deuda para la entidad emisora (bancos, empresas, Estado, Banco Central, etc.). El deudor debe responder por la devolución íntegra del capital e intereses pactados.

Los instrumentos de "**renta variable**", son representativos de la propiedad o capital de una sociedad o empresa. Quienes compren estos títulos pasan a ser propietarios o accionistas y, por lo tanto, obtendrán ganancias o pérdidas dependiendo del desempeño de la empresa. Si la empresa tiene un buen desempeño habrán dividendos y un mejor precio del título en la Bolsa. Por el contrario, es decir si la empresa presenta un mal desempeño, se deteriorará el dividendo y el precio en el mercado.

La diferencia entre los 5 fondos está dada por la cantidad o porcentaje máximo que estará invertido en renta variable. De este modo, el Fondo A tendrá una mayor cantidad en renta variable que el Fondo B. El Fondo B tendrá más inversión en renta variable que el Fondo C, y así sucesivamente hasta llegar al Fondo E, que sólo invertirá en instrumentos de renta fija, siendo el de menor riesgo de inversión.

Desde el punto de vista del afiliado, el beneficio que reporta la inversión en renta variable impone el desafío de entender y aceptar que a lo largo del extenso período de ahorro pueden existir períodos en que las ganancias pueden ser inferiores a las que entreguen los instrumentos de renta fija. Incluso puede llegar a ser hasta negativas, pero la historia indica que incluso períodos

extensos de retornos negativos son ampliamente compensados en el largo plazo.

2.9.2.Características de los Fondos

Los fondos de pensiones se diferencian por el porcentaje de recursos que podrán destinar a la compra de instrumentos de renta variable. Las opciones que se desplegarán van desde el Fondo E, que sólo invertirá en Renta Fija, hasta el Fondo A, que podrá tener hasta un 80% invertido en títulos de renta variable. El detalle de cada Fondo se puede apreciar en el Cuadro N° 1.

Cuadro N°1

Límites de Inversión en Renta Variable

	Límite Máximo	Límite Mínimo
Fondo A	80%	40%
Fondo B	60%	25%
Fondo C	40%	15%
Fondo D	20%	5%
Fondo E	No Autorizado	No Autorizado

Elaboración SAFP

Para una buena elección del Fondo cada persona debe considerar la edad. Una persona joven, que tiene por delante un extenso período de ahorro antes de jubilar, podría invertir su ahorro previsional en un Fondo con una mayor proporción en renta variable, ya que en el largo plazo es muy probable que se recuperen pérdidas puntuales, obteniendo al final una rentabilidad y pensión mayor. Por el contrario, si se está próximo a pensionar, es importante que el ahorro previsional no experimente marcadas variaciones, y lo más

razonable es que se elija un Fondo de Pensiones con una mayor proporción de renta fija.

Otro factor que se debe considerar son las preferencias personales. El afiliado debe considerar si está dispuesto a asumir pérdidas u obtener una baja rentabilidad con su ahorro previsional en un mes o año, con la expectativa de una rentabilidad mayor en el largo plazo. Los Fondos con más rentas fijas son los que presentan menores riesgos.

En general, cualquier persona puede elegir uno de los 5 fondos salvo los hombres mayores de 55 años de edad y las mujeres mayores de 50 años, no pensionados, que pueden optar **sólo** por 4 de los 5 Fondos, excluyéndose el Fondo A, que invierte más en renta variable.

Asimismo, los pensionados por retiro programado sólo podrán elegir entre los tres fondos con menos inversión en renta variable (Fondos C, D y E).

Las restricciones anteriormente señaladas sólo son aplicables para los ahorros de la Cuenta de Capitalización Individual Obligatoria. Los afiliados pueden cambiar de Fondo hasta dos veces en el año sin costo. Además, todos los Fondos de una misma AFP tienen idénticas comisiones.

Si hasta el día 29 de octubre de 2002 la persona no seleccionaba un Fondo, se le asignó por Ley, el Fondo que le corresponda según su edad, traspasándose en esa fecha la mitad de sus ahorros y el saldo un año después.

Si no elige expresamente un Fondo, a medida que su edad avance y cambie de tramo etéreo, de acuerdo a la Ley, la AFP lo irá traspasando gradualmente al Fondo que le corresponda.

Cuadro N°2: “Opciones y asignación”.

	<i>Hombre y mujeres hasta 35 años</i>	<i>Hombres entre 36 y 55 años y mujeres entre 36 y 50 años</i>	<i>Hombres desde los 56 años y mujeres desde los 51 años</i>	<i>Pensionados</i>
<i>Para la Cotización Obligatoria puede elegir entre</i>	Todos los Fondos	Todos los Fondos	Todos los Fondos, excepto el A	Todos los Fondos, excepto el A y el B
<i>Para el APV y la Cuenta 2 puede elegir entre</i>	Todos los Fondos	Todos los Fondos	Todos los Fondos	Todos los Fondos
<i>Si el afiliado no eligió un Fondo fue asignado al</i>	FONDO B	FONDO C	FONDO D	FONDO D

Elaboración SAFF.

La opción de elegir un fondo siempre estará disponible para todos los afiliados, hayan optado por uno o no.

Hasta el momento, los países que han implementado los Multifondos son: Chile (2002); Perú (2005); México (2005); Eslovaquia (2005).

Hasta cuando finalizó el periodo de 90 días desde que entró en vigencia la ley que estableció este nuevo sistema de ahorro de pensiones, el 12,3% de los cotizantes de las AFP, porcentaje que equivale a 801.305 personas, optó voluntariamente por uno de los cinco Multifondos. Un dato relevante que debemos mencionar es que el Fondo C fue el más elegido por los cotizantes, aunque el Fondo E es el que concentra la mayor cantidad de recursos.

2.10. Opciones del afiliado al jubilarse

Al jubilarse, cada afiliado puede optar entre dos mecanismos diferentes. En primer lugar, el afiliado puede comprar una pensión vitalicia con los fondos de su cuenta personal de capitalización. Esta pensión vitalicia que favorecerá al afiliado y a sus beneficiarios, se comprará en una compañía de seguros privada. A cambio del dinero recibido, la compañía de seguros le garantizará al afiliado una pensión mensual de por vida. El monto de la pensión se actualizará de acuerdo a la variación del índice de precios del consumidor (I.P.C.)

Asimismo, el afiliado puede optar por mantener los fondos en su cuenta individual de capitalización y programar retiros que estarán limitados por las expectativas de vida del afiliado y de sus beneficiarios. Si el afiliado muere, los fondos restantes en su cuenta formarán parte de su herencia.

En ambos casos, un jubilado puede retirar de golpe los fondos en exceso de aquellos necesarios para obtener una pensión vitalicia o retiros programados mensuales. El valor de las pensiones queda establecido en unidades de fomento al momento en que el afiliado realiza su opción.

2.11. Las pensiones

La ley establece que los afiliados que cumplan con los requisitos exigidos tienen derecho a pensionarse por vejez, por vejez anticipada, por invalidez, y a recibir una pensión mínima garantizada por el Estado. En caso de fallecimiento del afiliado, sus beneficiarios legales tendrán derecho a pensiones de sobrevivencia, y en caso que no los haya, los fondos que quedan en la Cuenta de Capitalización Individual constituirán herencia.²³

2.11.1. La pensión de vejez

Es el principal beneficio que otorga el Sistema Previsional, de acuerdo al artículo 3º del D.L. N° 3.500 tendrán derecho a este beneficio los afiliados que hayan cumplido 65 años de edad si son hombres y 60 años si son mujeres. El hecho de no exigir ningún otro tipo de requisito, es debido a que este tipo de pensión se financia con los aportes efectuados por el trabajador y que son debidamente capitalizados.

Cumplido ello, el afiliado podrá disponer del saldo de su cuenta de capitalización con el objeto de constituir una pensión. El afiliado podrá hacer efectivo este beneficio mediante cualquiera de las tres siguientes opciones: Renta Vitalicia Inmediata; Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida; Retiro Programado; o Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado.²⁴

Por otra parte los fondos acumulados por el trabajador durante su vida activa, deberán ser suficientes como para financiar una pensión constante, expresadas en UF durante el resto de la vida del afiliado y las pensiones de sobrevivencia de sus beneficiarios cuando éste fallezca.

²³ Edwards, Gonzalo y Díaz, Carlos, exposición en Conferencia Internacional "AFP 18 años: Logros y desafíos" celebrada en el año 1999.

²⁴ Edwards, y Díaz, op.cit. p.136.

El monto de la pensión está determinado por tres factores²⁵:

1. Por el saldo acumulado por el afiliado en su cuenta de capitalización individual.
2. Por las expectativas de vida del grupo familiar, calculadas en base a tablas de mortalidad y expectativas de vidas otorgadas por el Instituto Nacional de Estadísticas
3. Por una tasa de descuento necesaria para actualizar los flujos requeridos.

Una vez determinada la pensión existe la opción de retirar el denominado “Excedente de Libre Disposición”, el cual consiste en una suma de dinero que el afiliado puede disponer siempre y cuando el monto de su pensión sea, al menos, igual al 70% del promedio de las remuneraciones de los últimos 10 años, debidamente actualizadas según la variación del IPC, y mayor o igual al 120% de la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado.

Los retiros que por concepto de estos excedentes efectúen los afiliados pensionados pagarán un impuesto único, cuya tasa se calcula al momento en que se haga efectiva la pensión, aplicando para tal efecto la tabla fijada para el Impuesto Global Complementario, al 10% del monto total que pueda ser retirado.

El saldo acumulado en la cuenta de cada trabajador estará directamente relacionado con los siguientes factores²⁶:

1. El monto de ahorro previsional acumulado con las cotizaciones y de existir, aportes voluntarios que contempla el sistema, depósitos convenidos con el empleador y traspaso de cuentas de ahorro voluntario de propiedad del afiliado.

²⁵ Galleguillos León y Milla Godoy, op. cit. p. 62.

²⁶ Galleguillos León y Milla Godoy, op. cit. p. 62.

2. La rentabilidad de las inversiones que con esos ahorros haya efectuado la o las AFP que los administra.
3. El costo previsional por la administración de los fondos, como lo son las comisiones pagadas a las AFP.
4. La modalidad de pensión que elija el afiliado.

Dentro de este tipo de pensión, existe la posibilidad de obtener la llamada Pensión de Vejez Anticipada, la cual permite obtener el beneficio con anterioridad al cumplimiento del requisito de edad establecido por el Decreto Ley N° 3500, mencionado anteriormente. Para optar a este beneficio, el afiliado debe cumplir simultáneamente con los siguientes requisitos:²⁷

1. Acumular en la cuenta de capitalización individual fondos suficientes como para obtener una pensión de al menos el 70% de la remuneración promedio de los últimos 10 años.
2. Obtener una pensión superior al 150% de la pensión mínima garantizada por el Estado, vigente a la fecha en que el afiliado se acoja a pensión.

Cabe destacar que el acogerse a una Pensión de Vejez Anticipada, trae consigo una considerable merma en el monto de la pensión que obtendrá finalmente el afiliado, por ello es importante que el trabajador se informe sobre los beneficios y/o perjuicios a los que estará afecto al pensionarse anticipadamente.

²⁷ Estos requisitos fueron aumentados recientemente, sin embargo, el aumento será gradual, por lo que el requisito respecto de la pensión mínima estará vigente en su totalidad a partir del 19 de agosto del año 2007 y el requisito respecto del ingreso promedio estará vigente en su totalidad a partir del 19 de agosto del año 2010.

Constituyendo tal situación, una decisión errónea por parte del trabajador generalmente de ingresos medios o bajos, el cual ve la obtención de una pensión anticipada como una vía de escape rápida a problemas económicos, por ello debe renunciar a un capital considerable en el monto de tal pensión. Por esta razón, esta problemática representa todo un desafío a regular y solucionar en el corto plazo, por parte del sistema.

La pensión por vejez puede ser normal, anticipada o por trabajos pesados.

2.11.2. Invalidez

Tienen derecho a esta pensión los afiliados que, sin cumplir los requisitos para obtener pensión de vejez, y "a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente²⁸:

- Pensión de invalidez total para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo de , al menos, dos tercios. El monto de esta pensión asciende a un 70% del ingreso base del trabajador activo o un 50% para el cesante.
- Pensión de invalidez parcial para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios. El monto de esta pensión asciende a un 50% del ingreso base para el caso del trabajador activo o un 35% para el caso del cesante.

Una Comisión Técnica, presidida por el Superintendente de las AFP, dicta las normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez, siendo

²⁸ Edwards, y Díaz, op.cit. p.140.

las Comisiones Médicas Regionales y la Comisión Médica Central las encargadas de resolver sobre las solicitudes o casos de pensiones por invalidez. Una vez otorgadas las pensiones de invalidez, éstas son reevaluadas al cabo de tres años, pudiendo ser ratificadas o modificadas en caso de una evolución favorable del trabajador. Es por esto que se habla de pensiones transitorias o de primer dictamen y definitivas o de segundo dictamen. En estos casos, la Compañía de Seguros que corresponda debe enterar en la cuenta individual del trabajador el denominado Aporte Adicional, que corresponde al monto expresado en UF que resulte de la diferencia entre el capital necesario para financiar las respectivas pensiones y la suma del capital acumulado por el afiliado más su Bono de Reconocimiento a la fecha en que se haga efectivo el segundo dictamen de invalidez.

De lo resuelto por la Comisión Regional se puede reclamar para que conozca del reclamo la Comisión central.

En el caso de los trabajadores dependientes con una cesantía superior a 12 meses, y de trabajadores independientes que no se encuentren cotizando al instante de sobrevenir la invalidez, el monto de su pensión dependerá solamente de lo que tengan acumulado en sus respectivas cuentas individuales.

La invalidez debe ser calificada por una Comisión Médica de carácter estatal, conformada por 3 médicos cirujanos en cada región del país, los cuales son designados por el Superintendente de AFP. Las resoluciones de esta Comisión son apelables a petición del afiliado, la AFP o de la Compañía de Seguros de Vida con la cual se tenga contratado el seguro respectivo, a una Comisión Médica Central también dependiente de la Superintendencia de AFP.

La Ley N°16.744 que establece un seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, señala que es inválido parcial el que

presenta una disminución de su capacidad de trabajo, presumiblemente permanente, igual o superior al 15% e inferior al 70%. Estas personas son las que quedarían afectas al seguro.

A su vez se señala que es considerado inválido totalmente quien haya sufrido una disminución en su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior al 70%, los que quedarían excluidos del seguro.

El monto de la pensión de "invalidez total" es equivalente a setenta por ciento del promedio de las rentas percibidas por el afiliado durante los últimos 6 meses, debidamente actualizadas de acuerdo con la inflación. El monto de la Pensiones de "invalidez parcial" es equivalente al 35% de dicho promedio.

2.11.3. Pensiones mínimas garantizadas por el Estado.

El Estado garantiza el pago de pensiones mínimas en particular si al momento de pensionarse, o estando pensionado, el afiliado no alcanza a cubrir con sus propios recursos la pensión mínima vigente, el Estado se compromete a financiar la parte restante, siempre que cumpla el requisito legal de acumular al menos 20 años de cotizaciones en algún Sistema Previsional, en el caso de pensiones de vejez, y 10 años en caso de pensiones de invalidez o sobrevivencia. A su vez la normativa establece algunos requisitos adicionales para cada uno de estos casos.²⁹

2.11.4. Pensión de Sobrevivencia.

Este seguro es para proteger la unidad familiar y se otorgan a la viuda, al viudo si es inválido, a la madre de hijos de filiación no matrimonial, a los hijos

²⁹ Edwards, y Díaz, op. Cit. P.145.

menores del afiliado fallecido y a falta de los anteriores, a los padres. Este seguro se financia del mismo modo que las pensiones de invalidez, ya que su monto es equivalente a un porcentaje del beneficio que percibiría el afiliado en vida.

Al igual que para el caso de pensiones de vejez e invalidez, los respectivos beneficiarios tienen en este seguro de sobrevivencia la opción de elegir para su pago entre las mismas modalidades.³⁰

Para recibir este beneficio, dichas personas deben cumplir con los siguientes requisitos:

- La cónyuge sobreviviente debe haber contraído matrimonio con el causante a lo menos con 6 meses de anterioridad a la fecha de su fallecimiento o 3 años si el matrimonio se efectuó siendo el causante pensionado de vejez o invalidez. Estas limitaciones no se aplican si a la época del fallecimiento, la cónyuge se encontrase embarazada o si quedasen hijos comunes.
- El cónyuge sobreviviente debe ser inválido, según lo que establece el DL N° 3500, y cumplir con las mismas exigencias que se han señalado para el caso de la cónyuge, a menos que quedasen hijos comunes.
- Los hijos para ser beneficiarios de pensión de sobrevivencia deben ser solteros y cumplir uno de los requisitos:
 - ser menores de 18 años de edad.
 - ser mayores de 18 años de edad y menores de 24 si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior.

³⁰Edwards, y Díaz, op. Cit. P. 142.

- ser inválido, cualquiera sea su edad, según lo establecido para este tipo de personas por el DL N° 3500.
- La madre de hijos de filiación indeterminada del causante tendrá derecho a pensión de sobrevivencia si cumple con los siguientes requisitos a la fecha de fallecimiento de éste: ser soltera o viuda, y vivir a expensas del causante.
- Los padres del afiliado tienen derecho a pensión de sobrevivencia a falta de las personas anteriormente señaladas, siempre y cuando a la época del fallecimiento del afiliado sean causantes de asignación familiar.

2.11.5 Modalidades de pensión.³¹

Al llegar el momento de jubilar, el afiliado puede recibir su pensión en una AFP o en una Compañía de Seguros. Antes de tomar la decisión, es importante que el afiliado considere que ésta no sólo lo afecta a él o ella, sino que también a su familia.

Existe una amplia gama de modalidades de pensión entre las que se puede elegir, siendo las principales:

Renta Vitalicia Inmediata: Es aquella que contrata el afiliado con una Compañía de Seguros de Vida y en que ella se obliga a pagarle una renta mensual desde la fecha de su contrato hasta su fallecimiento y a pagar, además, en su caso, las pensiones de sobrevivencia que correspondan según la Ley. La renta mensual se fija en unidades de fomento.

Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: El afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida el pago de una renta mensual a contar de una fecha futura que se determina en el contrato. Al mismo tiempo el afiliado retiene

³¹ Edwards, y Díaz, op. Cit. P.137.

en su cuenta de capitalización individual fondos suficientes para obtener de la AFP una renta temporal durante el periodo que medie entre la fecha en que se ejerce la opción por esta modalidad y la fecha en que la Renta Vitalicia Diferida comienza a ser pagada por la Compañía de Seguros con la cual se contrató.

Retiros Programados: En esta modalidad de pensión el saldo se mantiene en la AFP y ésta se compromete a un pago mensual que se descuenta del monto total ahorrado y que se recalcula cada año. La persona puede elegir un monto menor al máximo posible de recibir de manera de alargar el plazo de duración de sus fondos.

El monto de la pensión, que se recalcula anualmente, bajo esta modalidad dependerá de:

- Saldo ahorrado por la persona mientras trabajó.
- Edad del afiliado y de sus beneficiarios de pensión.
- Rentabilidad que haya obtenido la AFP durante los 10 años antes de pensionarse y las tasas de las rentas vitalicias del año anterior.
- Nuevas cotizaciones que la persona pueda realizar, si sigue trabajando (aún cuando ya se haya pensionado).

Renta Vitalicia Inmediata con Retiros Programados: El afiliado opta por mantener un porcentaje de su fondo en su cuenta en una AFP y con ello obtener el pago de una pensión por retiro programado. Con la otra parte de su fondo, contrata una renta vitalicia la que se paga en forma simultánea con el retiro programado. De esta forma el afiliado recibe dos montos de pensión.

2.12. Seguro de desempleo.

2.12.1. Antecedentes Generales.

El seguro de desempleo establecido mediante la ley N° 19.728 en el año 2001, consiste en un beneficio económico en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que consiste en las condiciones previstas por la ley.

De acuerdo al artículo 1° de la Ley, el Seguro será administrado por una sociedad anónima denominada Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. Los fondos se conforman de la siguiente manera:

- a) Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador.
- b) Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.
- c) Un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales, las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 unidades tributarias mensuales.

Las cotizaciones se calcularán sobre las remuneraciones imponibles del trabajador hasta un tope máximo de 90 UF consideradas al último día del mes anterior al pago.

Para los efectos de lo dispuesto en dicha ley, se considera remuneración la señalada en el artículo 41 del Código del Trabajo. Dicho artículo señala que se entenderá por remuneración “las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

Otro límite establecido en la ley es que las cotizaciones establecidas deberán enterarse por un período máximo de 11 años de cada relación laboral.

2.12.2. Cobertura del Seguro de Cesantía.

La Ley N°19.728 fue publicada en el diario oficial con fecha 14 de Mayo del año 2001, estableciendo un seguro de cesantía para trabajadores dependientes a los cuales se les aplique el Código del Trabajo, según se establece en el artículo 1° de la misma Ley.

Al respecto el Código del Trabajo en su artículo 3° letra b define al trabajador dependiente como toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Uno de los aspectos relevantes del seguro de cesantía es su financiamiento, ya que es tripartito. Como se ha dicho será financiado por aportes del trabajador, empleador y el Estado.

En cuanto a la incorporación a dicho seguro, la ley distinguió entre los trabajadores que se encontraban prestando servicios a la fecha de entrada en vigencia de dicha ley y aquellos que no. Para aquellos que si se encontraban prestando servicios, la incorporación al seguro de cesantía es optativa. En caso de querer incorporarse deberá ser comunicado a su empleador con a los menos 30 días de anticipación, haciéndose efectivo el 1° día del mes siguiente a aquel en que se haya recibido la comunicación.

El legislador ha regulado el hecho que la incorporación a dicho seguro no podrá afectar el monto de las indemnizaciones por años de servicio, estableciendo que la incorporación de un trabajador a dicho seguro no autoriza al empleador a pactar en forma alguna una reducción del monto de las

indemnizaciones por años de servicio contempladas en el artículo 163 del Código del Trabajo³².

Las personas que ingresan a trabajar durante la vigencia de esta norma, por el solo ministerio de la ley quedan automáticamente incorporados al sistema, generándose la obligación de cotizar, según lo señalado en el inciso 2° del artículo 2° de la Ley.

El inciso 3° del artículo 2° señala que quedarán excluidos del sistema de seguro de cesantía, no obstante ser trabajadores dependientes, los trabajadores de casa particular, los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, los trabajadores menores de edad y los ya pensionados, salvo que la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial.

Los trabajadores que están excluidos de este seguro por no estar sometidos a las normas del Código del Trabajo, son los siguientes:

1. Funcionarios de la administración del Estado, centralizada y descentralizada.
2. Funcionarios del Congreso Nacional.
3. Funcionarios del Poder Judicial.
4. Trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que este tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Los que presten servicios en notarías, archiveros o conservadores se someterán al Código del Trabajo.

³² LexisNexis. MANUAL DE CONSULTAS LABORALES Y PREVISIONALES, p. 93.

Estos funcionarios se someterán igualmente al Código del Trabajo en lo no establecido en sus respectivos estatutos especiales, siempre que dichas normas no fueren contrarias a sus respectivos estatutos.

Respecto de los trabajadores contratados por obra o a plazo, trabajo o servicio determinado, estos tendrán derecho a las prestaciones por término de contrato en la forma que establezca la Ley.

Las cotizaciones, tanto las de cargo del trabajador como las de cargo del empleador, deberán ser pagadas a una Administradora de fondos de cesantía dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones. Dicho término se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirara un día sábado, domingo o festivo.

Respecto de trabajadores sujetos a contratos temporales de plazo fijo u obra, no existe obligación de efectuar un aporte por parte del trabajador ya que estas se financiarán con el aporte que deberá realizar el empleador. La cotización de cargo del empleador será el 3% de las remuneraciones imponibles y se abonará íntegramente a la cuenta individual de cesantía.

Con los aportes y cotizaciones enteradas por trabajadores y empleadores se formarán dos cuentas que financiarán el seguro³³:

1. cuenta individual de cesantía.
2. fondo de cesantía solidario.

La cuenta individual de cesantía se conforma por el aporte del trabajador del 0,6% de su remuneración imponible y por una parte del aporte de cargo del empleador, que corresponde al 1,6% de la remuneración imponible.

³³ LexisNexis. MANUAL DE CONSULTAS LABORALES Y PREVISIONALES, p. 93.

Por su parte el fondo de cesantía solidario se integra con la otra parte del aporte con cargo al empleador equivalente al 0,8% de la remuneración imponible del trabajador y por un aporte que se obliga a efectuar el Estado.

2.12.3. Prestaciones que otorga el Seguro de Cesantía

Una vez que ha terminado el contrato de trabajo de un trabajador, este tendrá derecho a recibir una cantidad de dinero que será financiada por el dinero que se encuentre acumulado en su cuenta individual. Además podrá acceder a una serie de prestaciones adicionales mientras cumpla con los siguientes requisitos³⁴:

1. Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales señaladas en los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, o por un despido indirecto regulado en el artículo 171.
2. Que registre a lo menos 12 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en su cuenta individual desde su afiliación al sistema o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a la ley.

Las prestaciones se pagarán por mensualidades vencidas y se devengarán a partir del día siguiente al del término del contrato.

Para acceder a las prestaciones deberá acreditarse ante la Administradora la terminación del contrato de trabajo a través de un finiquito, una comunicación o carta de aviso de término de contrato o una certificación de la Inspección del Trabajo.

³⁴ LexisNexis. MANUAL DE CONSULTAS LABORALES Y PREVISIONALES, p. 93.

Los beneficios se interrumpirán cada vez que se pierda la condición de cesante antes de agotarse la totalidad del capital acumulado a que se tenga derecho.

Para acceder al fondo solidario deben registrarse 12 cotizaciones mensuales continuas en el Fondo de Cesantía Solidario en el período anterior al despido, haber sido despedido por alguna de las causales previstas en el número 6 del artículo 159 o en el artículo 161 del Código del Trabajo, que los recursos de su cuenta individual de cesantía sean insuficientes y por último, encontrarse cesante al momento de la solicitud.

2.13. Problemas del actual sistema de pensiones.

Hoy en día el actual sistema de pensiones se encuentra en vías de una profunda remodelación. Los años de funcionamiento han evidenciado importantes deficiencias en la cobertura que otorga el sistema, lo que se ha traducido en una continuidad de la marcada brecha económica existente en nuestra sociedad, así como en la precaria condición previsional de sectores específicos, como el de las mujeres. Es entendible que sistemas tan complejos como el Sistema Previsional deban ser revisados y perfeccionados cada ciertas décadas, sobre todo porque en la práctica el comportamiento de la población suele arrojar resultados no esperables en el papel.

Uno de los problemas del actual sistema es la alta tasa de abandono del sistema previsional por parte de los cotizantes. El cambio en el tipo de trabajos que ha experimentado el comportamiento del mercado laboral ha significado que un gran número de trabajadores experimente periodos de cesantía y luego de precariedad económica, estos periodos los incita a no seguir cotizando por la necesidad de contar con ese porcentaje de su remuneración. Esta situación se

ampara en un gran porcentaje de relaciones de trabajo sin ser formalizadas mediante la escrituración y protección de un contrato.

Otro problema del actual sistema se refleja en la alta tasa de atraso o morosidad en el pago de aportes por parte de los empleadores, permitido por la legislación vigente. En la actualidad más de dos millones de personas, 35% del total de afiliados, no han aportado a sus cuentas individuales por más de un año. Esto a pesar de ciertos intentos como la aplicación de la llamada “Ley Bustos”. Al respecto, en la actualidad se encuentra en trámite en el Congreso un proyecto de Ley, ingresado el 21 de marzo de 2007 que intenta crear un registro público de empleadores morosos en el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a sus trabajadores

Además el sistema no garantiza beneficios, sino que define las cotizaciones y deja que los beneficios se adapten a la rentabilidad obtenida y a las cotizaciones. Esta inseguridad es moderada porque la opción de pensión a través de un seguro de renta vitalicia permite garantizar la rentabilidad durante el período más vulnerable de la vida (la vejez) a cambio de una comisión determinada en un mercado competitivo.

Capítulo III: Evolución demográfica, relaciones de género y envejecimiento.

3.1. Evolución demográfica de la población chilena.

La población chilena está envejeciendo. La tercera edad está representando una fracción creciente de la población. Este es el resultado de uno de los procesos socio demográficos más importantes del siglo pasado, como es el aumento de la esperanza de vida³⁵, hoy en día supera los 78 años, se considera que en el lapso de 70 años que media entre 1950 y 2020 la esperanza de vida al nacer de los chilenos se habrá incrementado en 25 años, para llegar a alrededor de 80 años³⁶. Así, se estima que en el periodo que va del 2005 al 2035, los hombres que lleguen a los 60 años en promedio vivirán hasta los 83 años; mientras que las mujeres que alcancen los 60 años, lo harán hasta los 86 años, de tal forma que las personas vivirán un periodo de jubilación cada vez más prolongado, como se observa en el cuadro N°3.

CUADRO N° 3

Indicadores demográficos seleccionados³⁷

		2005	2035
Población 60 años y más	Hombres	817.888	2.167.872
	Mujeres	1.049.295	2.625.821
	Total (% de la población)	1.867.183 (11.5%)	4.793.693 (24.1%)
Esperanza de vida a los 60 años (años)	Hombres	20.7	22.3
	Mujeres	24.5	26.8

La esperanza de vida da una idea completa y organizada de la mortalidad de una población. En los últimos 80 años, las tasas de mortalidad infantil han descendido alrededor de un 97%³⁸, y según las proyecciones las tasas seguirán descendiendo.

³⁵ La esperanza de vida al nacer es el promedio de años que probablemente restaría por vivir a cada componente de una generación de recién nacidos/as.

³⁶ Fuente: CELADE.

³⁷ Fuente: CEPAL/CELADE (2004a y 2004b), INE (2005).

³⁸ Fuente: INE.

Proyección de la evolución esperada de la mortalidad infantil por quinquenios y sexo; según regiones.

CUADRO N° 4³⁹

REGIÓN	2000-05		2005-10		2010-15		2015-20		2020-25	
	Hombres	Mujeres								
PAÍS	9,00	7,00	8,05	6,30	7,23	5,68	6,53	5,16	5,97	4,72
1	8,84	6,19	7,90	5,53	7,09	4,98	6,41	4,53	5,86	4,17
2	10,57	7,32	9,54	6,60	8,58	5,96	7,74	5,40	7,01	4,93
3	11,50	7,32	10,42	6,60	9,39	5,96	8,45	5,40	7,62	4,93
4	9,40	8,34	8,43	7,56	7,57	6,84	6,84	6,19	6,23	5,62
5	8,03	7,11	7,12	6,40	6,38	5,78	5,79	5,24	5,33	4,79
6	10,00	6,84	9,00	6,15	8,09	5,54	7,30	5,03	6,63	4,61
7	8,38	6,84	7,46	6,15	6,69	5,54	6,06	5,03	5,56	4,61
8	9,71	7,64	8,72	6,90	7,84	6,24	7,08	5,65	6,44	5,15
9	11,28	7,51	10,21	6,78	9,20	6,13	8,28	5,55	7,48	5,06
10	10,96	7,73	9,91	6,99	8,92	6,31	8,04	5,72	7,27	5,21
11	7,24	6,60	6,34	5,92	5,66	5,34	5,16	4,85	4,80	4,45
12	11,06	7,21	10,00	6,50	9,01	5,86	8,12	5,32	7,33	4,86
13	8,02	6,51	7,11	5,84	6,37	5,26	5,78	4,78	5,32	4,39

Además del aumento de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de mortalidad, el agente de mayor peso en la composición de la población, es la fecundidad, por ello resulta relevante la continua disminución que ha tenido, principalmente en la últimas dos décadas. Hoy en día, nuestra tasa global de fecundidad⁴⁰ está por debajo del nivel “de reemplazo⁴¹” de 2,1 hijos por mujer, en comparación con algunos países que hoy son considerados de baja fecundidad, como se observa en el gráfico N° 1.

Esto se ha dado principalmente por la mayor participación de la mujer en los procesos educativos y en el mercado de trabajo, como por los mecanismos de planificación familiar, que en Chile, se masificaron con el uso de anticonceptivos orales e intra-uterinos desde finales de los años 60, a través de los servicios de salud del estado. Esta política de estado permitió a las mujeres construir proyectos culturales propios, a través de su incorporación al mundo

³⁹Chile: Estimaciones y proyecciones de población por sexo y edad. Regiones. 1990-2020. INE.

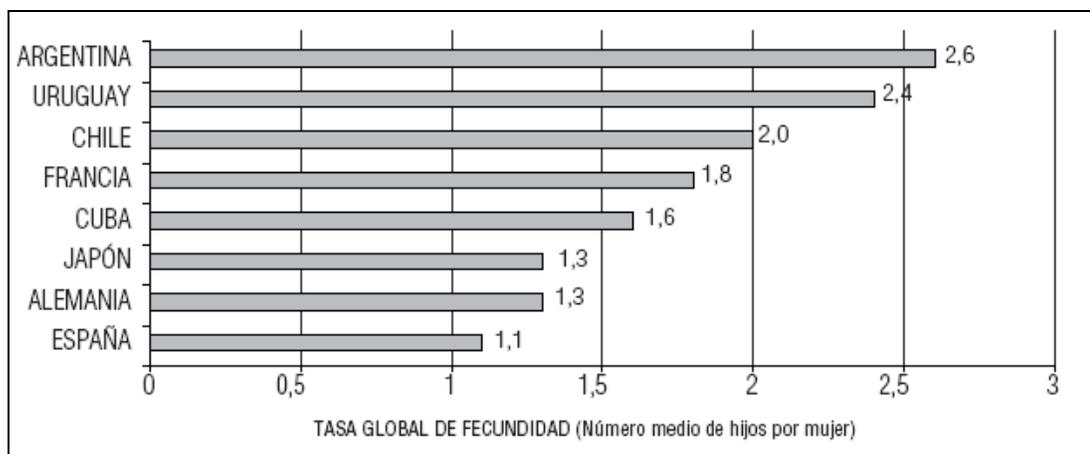
⁴⁰ Tasa global de fecundidad(TGF): Es el número promedio de hijos que ha tenido cada mujer que ha concluido su periodo fértil, que no ha estado expuesta a morir desde su nacimiento hasta el término de este y que haya tenido los hijos según las tasas de fecundidad por edad del año en estudio.

⁴¹ Nivel que permite, en el largo plazo, la mera reproducción de la población, manteniendo su tamaño en el tiempo.

laboral y del desarrollo de áreas de intereses distintos al ámbito familiar, más ajustados a su crecimiento personal.

GRÁFICO N° 1.

Países de baja fecundidad seleccionados; tasa global de fecundidad, 2000-2005⁴²

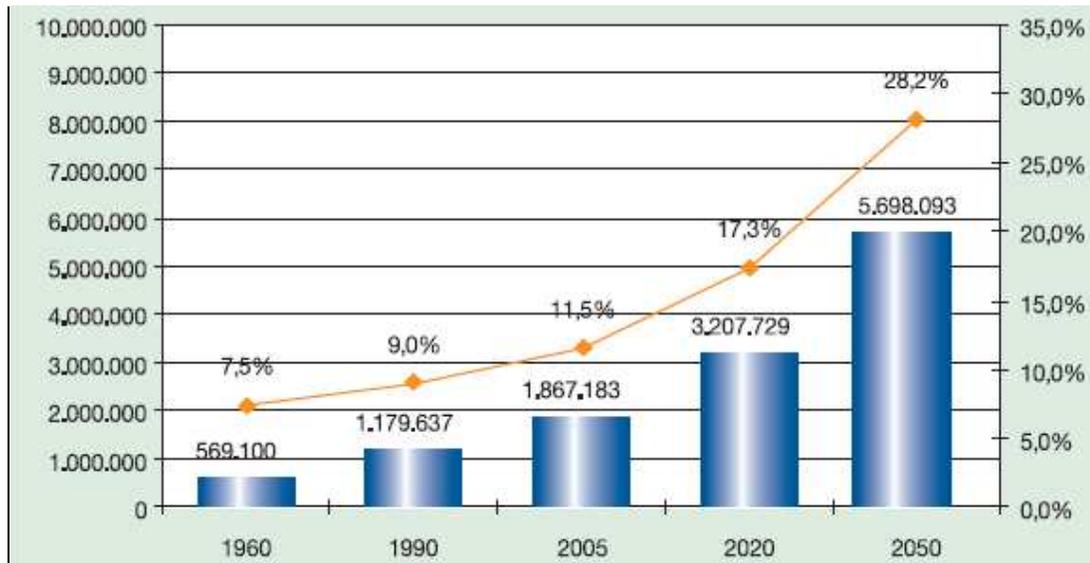


Actualmente la población mayor de 60 años alcanza a casi dos millones de personas. Representan menos de un 12% de la población total, pero constituyen el grupo de mayor crecimiento demográfico del país. Se proyecta que la población de 60 años o más se triplicará entre 2000 y 2050. Producto de la mejora en las condiciones de vida del país, de los estándares de la salud y del descenso de la natalidad, en el año 2020, los mayores de 60 años superarán los tres millones de personas, representando un 17% de la población total, mientras que en el año 2050 llegarán a casi 5,7 millones de personas, equivalentes a un 28% de la población, como se observa en el gráfico N° 2.

⁴² Fuente: INE.

GRÁFICO N° 2

Población de adultos mayores y proporción sobre el total de la población;
1960-2050⁴³



Todos estos cambios señalados se enmarcan dentro del denominado proceso de transición demográfica, que se va desarrollando en todos los países. Ella ha sido descrita como un proceso de larga duración, que transcurre entre dos situaciones o regímenes extremos: uno, inicial, de bajo crecimiento demográfico con altas tasas de mortalidad y fecundidad, y otro, final, de bajo crecimiento pero con niveles también bajos en las respectivas tasas. Entre ambas situaciones de equilibrio se pueden identificar dos momentos principales. El primero, en el que la tasa de crecimiento de la población aumenta como consecuencia del descenso de la mortalidad, y el segundo, en el que dicho crecimiento disminuye, debido al descenso posterior de la fecundidad.

Utilizando las tasas brutas de mortalidad y de fecundidad, la CELADE (1992) elaboró la tipología que subdivide esta transición en 4 grupos: el grupo I,

⁴³ Fuente: CELADE

“Transición demográfica en etapa incipiente”, corresponde a países con alta natalidad y mortalidad, con un crecimiento natural moderado del orden del 2.5%⁴⁴; el grupo II, “Transición demográfica de etapa moderada” con países de alta natalidad, pero cuya mortalidad ya puede calificarse de moderada. Por este motivo su crecimiento natural es todavía elevado, cercano al 3%⁴⁵; el grupo III, “En plena transición demográfica” corresponde a países con natalidad moderada y mortalidad moderada o baja, lo que determina un crecimiento natural moderado cercano al 2%⁴⁶; y el grupo IV “Transición demográfica en etapa avanzada” con tasas de natalidad y mortalidad moderada o baja, lo que se traduce en un crecimiento natural bajo, del orden del 1%⁴⁷. Chile se encuentra en este último grupo, como se observa en el cuadro N°5.

GRÁFICO N° 5		
Escenarios demográficos		
ESCENARIOS	CRECIMIENTO	PAISES
Transición incipiente	2.5% anual	Bolivia /
		Haití
Transición moderada	cercano al 3%	Salvador/
		Guatemala/
		Honduras/
		Nicaragua/
		Paraguay
En plena transición	moderado cercano al 2%	Brasil /

⁴⁴ Los países que por su elevada fecundidad, tienen una estructura por edades muy joven y una alta relación de dependencia.

⁴⁵ Los países donde el descenso de la mortalidad, sobre todo durante el primer año de vida, se ha traducido en un rejuvenecimiento de la estructura por edades, lo que también lleva a una elevada relación de dependencia.

⁴⁶ Los países donde el descenso de la fecundidad es reciente la estructura por edades se mantiene todavía relativamente joven, aun cuando ya ha disminuido la relación de dependencia.

⁴⁷ Entre éstos se pueden distinguir dos subgrupos: los que han tenido fecundidad y mortalidad bajas por un largo período (Argentina, Uruguay y, en menor medida, Cuba) y que, por lo tanto, tienen un crecimiento y una estructura de edades similares a los de países desarrollados, y los que, si bien recientemente han alcanzado tasas muy bajas de fecundidad y mortalidad, tienen aún tasas de crecimiento más elevadas debido a su población relativamente joven.

		Colombia /
		Costa rica/
		Ecuador/
		México/
		Panamá/
		Perú/
		Venezuela/
		R. dominicana
Transición avanzada	bajo el 1%	Chile/
		Argentina/
		Cuba
		Uruguay

3.2. Feminización del envejecimiento.

El envejecimiento es un fenómeno social que tiene como principal protagonista a las mujeres. El aumento de la población mayor de 60 será principalmente femenino, provocando la llamada “feminización” del envejecimiento⁴⁸. Este tema tiene gran relevancia dado que las mujeres mayores de 60 tienen más probabilidades que los hombres de ser pobres. Tradicionalmente, las mujeres han tenido menos oportunidades de ganar dinero

⁴⁸ “También hay una dimensión de género muy importante en este retrato del envejecimiento de la humanidad. En casi todas partes del mundo las mujeres viven más que los hombres, tienen más probabilidades de ser pobres en la vejez corren un riesgo más alto de padecer enfermedades crónicas y discapacidades y de ser objeto de discriminación y marginación. Las mujeres también se ocupan más de cuidar de los demás, y a menudo deben hacer frente a una triple responsabilidad: cuidar de los hijos, cuidar de los padres y, por supuesto, atender a su propio bienestar. Pero con frecuencia se pasa por alto su contribución a la familia, a la comunidad y la economía.” Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas

y de ahorrar, de tal forma que se enfrentan a la pobreza con desventaja respecto de los hombres, debido a su situación desmedrada en el orden de género⁴⁹.

En el ámbito laboral, se observa que en la mayoría de los casos, se les paga menos que a los hombres por el mismo trabajo. Dado que las mujeres ganan menos que los hombres, sus pensiones, cuando las cobran, son de menor cuantía. Cuando integran la fuerza de trabajo remunerada, a causa de sus responsabilidades familiares, las mujeres tienden más que los hombres a interrumpir temporalmente sus carreras profesionales, están también mayoritariamente representadas en el sector de servicios, con una elevada proporción de empleos a tiempo parcial y otras formas de empleo flexible. Lo que significa que para ellas es más difícil acceder a las pensiones, que habitualmente están basadas en un trabajo continuado y a jornada completa.

Entonces, la mujer luego de trabajar toda la vida con sueldos muy bajos o en sectores que no están cubiertos por la seguridad social, como el trabajo doméstico, el trabajo a tiempo parcial, y en la economía informal, se encuentran en el futuro con que no tienen medios de subsistencia o que éstos son muy escasos.

Nuestro sistema previsional se basa en esquemas contributivos tradicionales, que tienen implícito un concepto de una fuerza laboral esencialmente masculina, empleada y cotizante de forma continua a lo largo de su vida activa.⁵⁰

⁴⁹ El orden de género es el sistema de relaciones económicas, sociales, políticas y culturales entre hombres y mujeres, que contiene dimensiones simbólicas, normativas y subjetivas, las cuales configuran las prácticas sociales en los distintos espacios de la sociedad.

⁵⁰ "La mayoría de los regímenes de seguridad social se establecieron sobre la base del modelo patriarcal en el que los hombres eran considerados el sostén de la familia. En ese contexto la edad de jubilación era considerada inferior para las mujeres en el entendido que la participación de la mujer era complementaria a la del hombre, en tal sentido las mujeres se encontraban a menudo en una posición de desventaja en el trabajo, determinada por la división del trabajo" (OIT, 2000: 82).

Como se observa, el envejecimiento de la población, se relaciona directamente con la etapa de jubilación. Esta mayor longevidad nos hace preguntarnos cómo viviremos esos 20 o 30 años adicionales. Resulta indispensable que el sistema previsional tenga como finalidad que las trabajadoras y los trabajadores consigan una vejez digna, autónoma y no una ancianidad desvalida, y este fin depende de los recursos personales, institucionales y patrimoniales que fueron capaces de acumular a lo largo de su vida para enfrentar este período. Entre estos recursos se encuentran las pensiones o la jubilación. Sin lugar a dudas, la futura pirámide de edad invertida demanda la modernización de los actuales sistemas de pensión para garantizar justicia entre las generaciones.

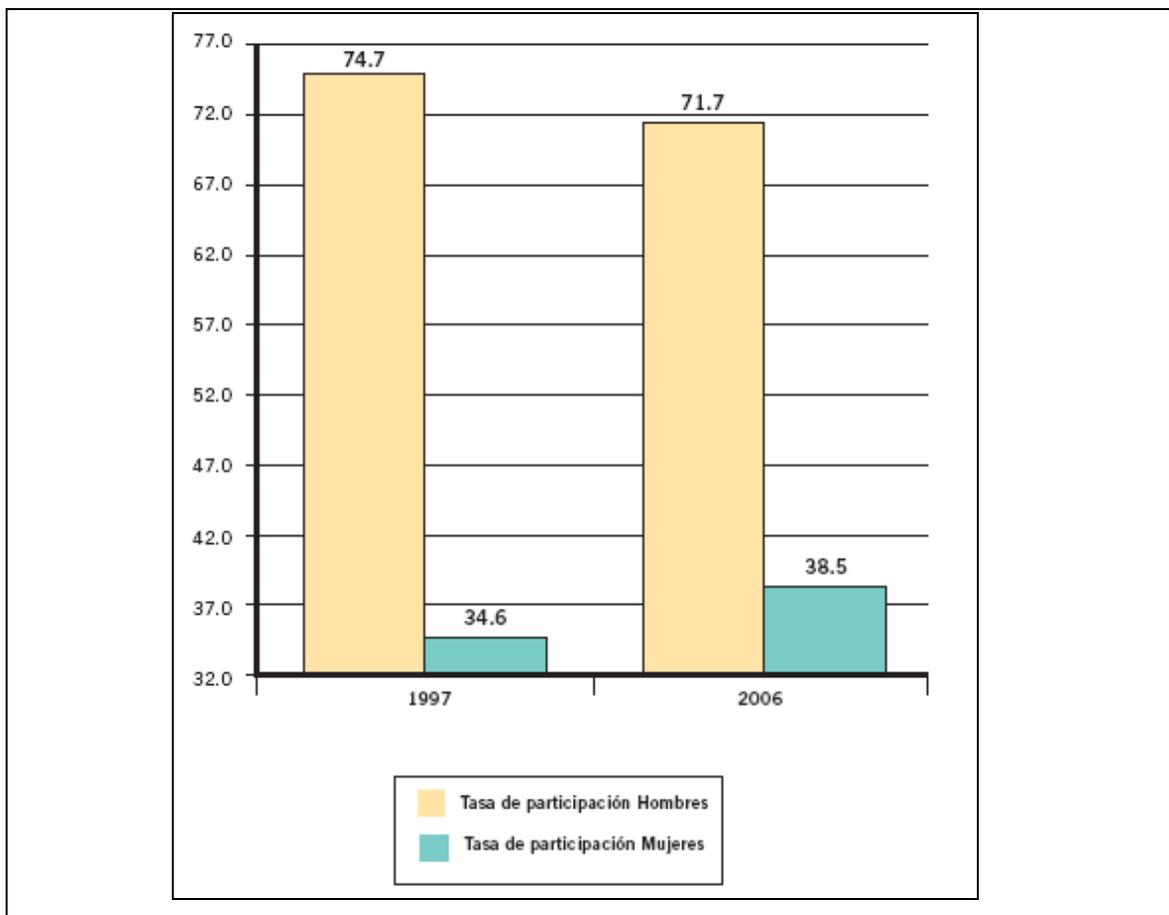
3.3 Participación laboral femenina.

La incorporación de la mujer al mercado laboral, es uno de los cambios más influyentes en las dinámicas demográficas que se observan durante las últimas décadas. Además, es uno de los rasgos más importantes de la evolución del mercado de trabajo en los últimos 30 años. La tasa de participación femenina en el país ha experimentado un incremento en las últimas décadas. Desde un 34.6 % en 1997 pasó al 38.5% en el año 2006. En cambio, la tasa de participación masculina ha tendido al descenso, en al menos un 3 %, como se observa en el grafico N° 3. Sin embargo, este aumento en plazas de trabajo no ha significado del mismo modo un aumento en el promedio de remuneraciones para las mujeres, lo que nos indica que las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral continúan siendo significativas.

Si bien ha aumentado la participación femenina en Chile, esta es relativamente más baja en comparación con el promedio de la región, con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina y Uruguay.

GRÁFICO 3

Grafico tasa de participación de hombres y mujeres: 1997-2006.



Aunque existen avances en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres sigue siendo alta. Esta ha variado desde 40.1 puntos porcentuales en 1997 a 33.2 puntos porcentuales en el año 2006, pero continúa siendo muy alta. Las mujeres enfrentan mayores dificultades, dado que los deberes familiares y su desigual

reparto entre hombres y mujeres les obliga a detener su actividad con frecuencia.⁵¹

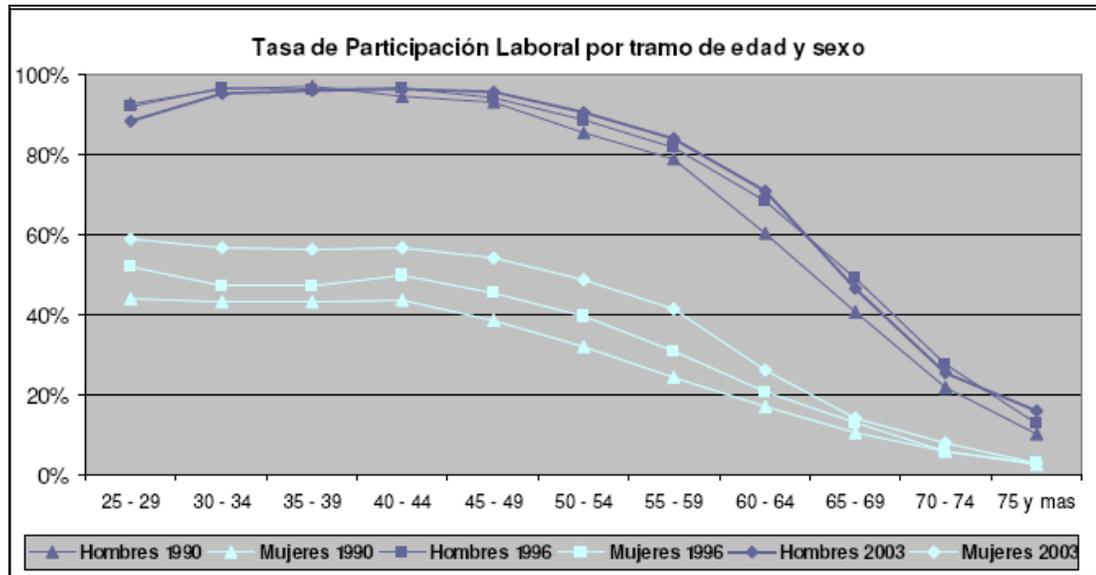
3.4. Caracterización de la participación laboral femenina.

3.4.1. Caracterización en base a la edad.

Si observamos la tasa de participación por edad, podemos constatar que para las mujeres se produce un alza entre el rango de edad que va de los 25 a los 35 años. En 1990 la participación de las mujeres entre 25 y 30 años era de 44%, en ese mismo rango para 1996 era de 52% y para el 2003 de 59%. Como vemos este rango de edad ostenta la máxima participación. Con el transcurso de los años, las mujeres van lentamente disminuyendo su intervención en el mercado laboral y cuando el rango de edad fluctúa entre los 55 y los 64 años, la tasa cae a 28,2%. Pero es en el último rango, 65 y más años, que las mujeres denotan la tasa de participación más baja: 6,3%, lo cual es atribuible a la jubilación, que está fijada en los 60 años. En cambio, los hombres tienen la tasa de participación mucho mayor para todos los rangos de edad y sus mayores alzas están entre el rango de los 30 y 45 años. Durante los años 1990 al 2003 la participación por rango de edad para los hombres se mantuvo claramente constante, existiendo un leve aumento en los últimos rangos de edad.

⁵¹ OIT Notas. Mayo 2007. Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile.

Gráfico N° 4: tasa de participación laboral por rango de edad.⁵²



3.4.2. Caracterización en base a ingresos y a nivel educacional.

Hoy en día a pesar del aumento de las tasas de participación femenina, persisten marcadas diferencias entre los niveles de participación laboral de las mujeres según los estratos de ingreso de los hogares de que provienen, estos niveles son bastante inferiores entre las mujeres de ingresos más bajos y con menor escolaridad. La relación entre el quintil de mayor ingreso sobre el de menor ingreso es de 3.8. Esto se da cada vez más en la economía actual dado que existe en los hogares la necesidad de contar con más ingresos para mantener un hogar de tamaño medio, y por lo tanto, de mayor participación de las mujeres en la generación de ingresos monetarios.

Es importante señalar que es muchísimo más fácil y rápido incorporar al trabajo a las mujeres de los quintiles superiores, ya que ellas cuentan con un

⁵² Análisis de los cambios de la participación laboral femenina en Chile. Evelyn Benven y Marcela Peticar. 2007. Pág. 9.

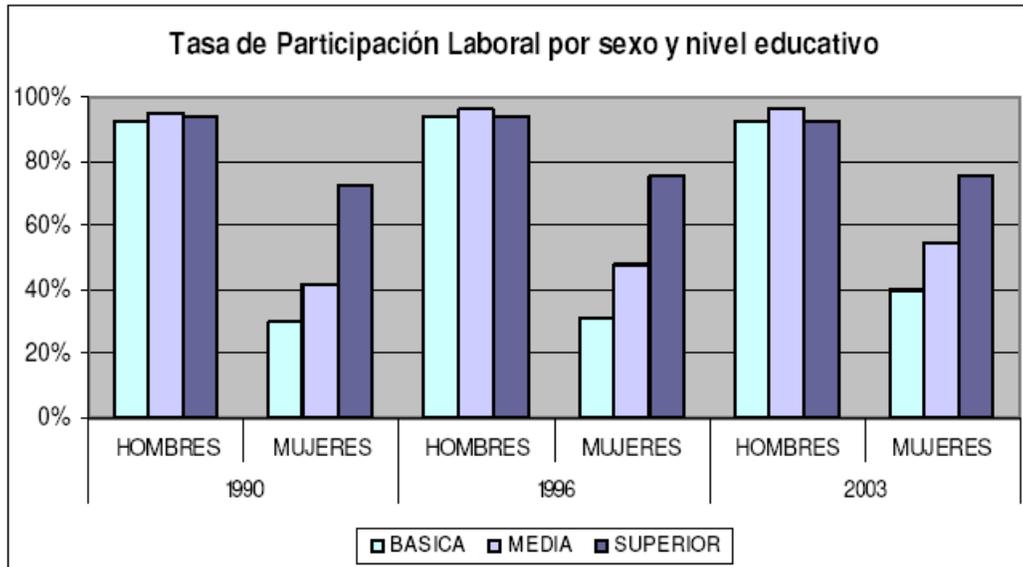
mayor nivel educacional, ya sea por los ambientes educacionales y culturales en los cuales se prepararon como por las relaciones sociales que se desarrollan, otorgándoles un papel más destacado en nuestra sociedad.

Alcanzar un determinado nivel educacional asegura una participación laboral y un nivel de ingreso mejor, pero, al mismo tiempo, el nivel educacional alcanzado es el factor que produce las mayores diferencias de ingreso en el mercado laboral. Según CEPAL en Panorama Social 1997, las personas logran salir de la pobreza cuando pasan el umbral de 12 años de estudio, siendo este el Promedio de América Latina.

En el año 2003, el 7,8 % de las mujeres sin estudios se encontraba económicamente activa, en circunstancias que las mujeres que tenían entre 11 y 12 años de estudio tenían una tasa de participación superior al 55 %. La situación más significativa se produce cuando las mujeres ostentan más de 19 años de estudios cursados, en cuyo caso la variación que se experimentó resulta relevante. En este caso, se aumentó la participación en 9 puntos porcentuales (70 % en el año 1990 y 79 % en el año 2003), mientras que en el caso de los hombres la tasa se mantiene sobre los 90 %, experimentando leves variaciones. Básicamente para todos los años la menor brecha entre tasa de participación femenina y masculina se encuentra en el nivel educativo superior.

GRÁFICO N° 5.

Grafico tasa de participación laboral por nivel educacional ⁵³



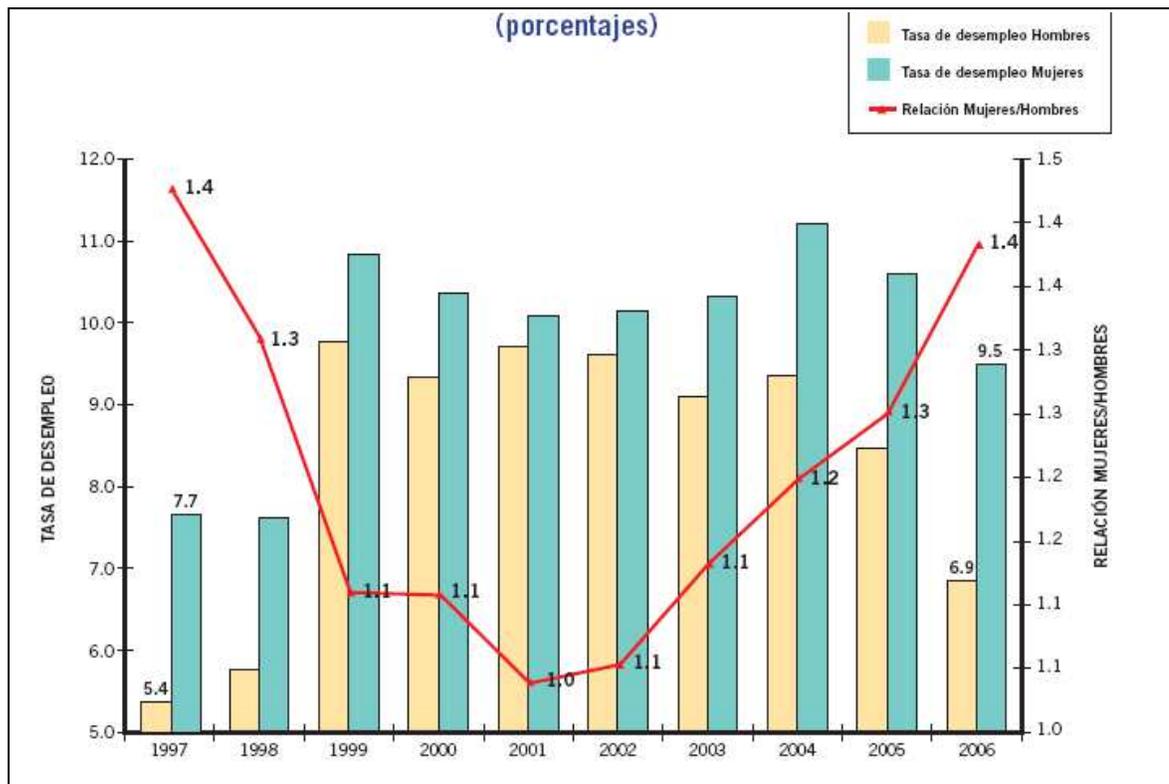
3.4.3. Caracterización en base al desempleo.

En materia de desempleo, las mujeres son las más perjudicadas. Si bien la tasa de desempleo femenina cayó en el año 2006 a un dígito, por primera vez desde 1999 las tasas de desempleo masculinas tuvieron un descenso más acelerado en el periodo de recuperación económica. Por esta razón, la brecha entre la tasa de desempleo de los hombres y las mujeres tendió a aumentar, la brecha de desempleo por sexo es de 1.4. Sin embargo, no se puede desconocer que la gran excepción ocurre en el grupo entre los 15 y 24 años de edad, haciéndose más estrecha la brecha.

⁵³ Análisis de los cambios de la participación laboral femenina en Chile. Evelyn Benven y Marcela Perticará. 2007. Pág. 8.

GRÁFICO N°6.

Grafico tasa de desempleo de hombres y mujeres, 1997-2006.⁵⁴



Es interesante considerar que las diferencias de género se ven relacionadas con las diferencias económicas medidas por el ingreso de los hogares, las tasas de desempleo son más altas en aquellos hogares de ingresos más bajos (quintil1) en comparación con los más ricos (quintil 5).⁵⁵

3.4.4. Caracterización en base a la ocupación informal.

La incidencia de las ocupaciones informales en el total del empleo femenino es superior a la registrada en el caso de los hombres. Las tasas de

⁵⁴ Fuente: Elaboración OIT con base en las nuevas series del INE.

⁵⁵ Aspectos Económicos de la Equidad de Género. Séptima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. CEPAL. 2000

incidencia del empleo informal fueron durante el año 2002, de un 54.5 % en la ocupación femenina, y de 34,3 % en el caso de la masculina⁵⁶. Esto indica que las mujeres están sobre representadas en el sector informal, existiendo una brecha de informalidad⁵⁷ entre hombres y mujeres de 28%. Es importante señalar que las mujeres en ocupaciones informales están concentradas en áreas vulnerables como es el servicio doméstico y las trabajadoras familiares no remuneradas.

3.4.5. Caracterización en base a horas trabajadas.

Otra de las características de la participación de las mujeres son las horas que ellas trabajan en promedio, son 47 horas a la semana, alrededor de 5 horas menos que los hombres. Esta cifra es significativamente superior en comparación con otros países de la región, cuyo promedio es de 40 horas, para las mujeres y de 44 para los hombres. La mayoría trabaja en jornada completa y un porcentaje significativo (2 de cada 10) en jornadas extensas (más de 52 horas). Alrededor de un 20% de las ocupadas se desempeña en jornadas menos extensas. Esto podría ser una opción para quienes desean combinar tareas en el hogar con la generación de ingresos. Sin embargo, casi dos tercios de ellas quisieran trabajar más horas, por lo que se trata de subempleo involuntario más que de empleo a jornada parcial voluntario. Considerando el subempleo más el desempleo, el 21% de la fuerza de trabajo femenino se encuentra en situación de vulnerabilidad. Esto es casi el doble en comparación con los hombres (12%).

⁵⁶ Fuente: OIT, 2002.

⁵⁷ Brecha de informalidad: diferencia entre el porcentaje de empleo informal sobre el total de la ocupación femenina y el porcentaje de empleo informal sobre el total de la ocupación masculina.

3.4.6. Caracterización en base a la segregación sexual.

Persiste la segregación sexual del mercado⁵⁸, las oportunidades de empleo no se distribuyen de la misma manera entre hombres y mujeres, ocupan puestos y posiciones diferentes en la estructura productiva y reciben ingresos diferentes. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los segmentos de menor valoración social y remuneración, como son el servicio doméstico, el trabajo a domicilio y trabajadoras familiares no remuneradas, y subrepresentadas entre los empleadores y en los cargos ejecutivos. Vale la pena destacar, sin embargo, que la categoría ocupacional de mayor crecimiento en los últimos 15 años ha sido la de mujeres empleadoras. Casi tres cuartas partes del empleo femenino se concentran en los sectores de servicios personales y sociales y en el comercio, y la calidad de sus empleos es inferior. El servicio doméstico abarca el 12,7% del empleo femenino, concentrando grupos vulnerables. La mayor parte de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en las ciudades son inmigrantes que provienen de grupos étnicos y/o áreas rurales o de países con menor nivel de ingresos.

⁵⁸ Se ha definido la segregación sexual del mercado como "la tendencia para hombres y mujeres a ser empleados en diferentes ocupaciones del abanico completo de ocupaciones bajo análisis. Es un concepto simétrico: las relaciones de las trabajadoras respecto de los trabajadores es la clave. Tanto como las mujeres están separadas de los hombres, están éstos separados de las mujeres en la estructura productiva en estudio. el porcentaje de empleo informal sobre el total de la ocupación masculina. OIT., J. Siltanen, J. Jarman, R.M. Blackburn, Gender inequality in the labour market: Occupational concentration and segregation. A manual on methodology, 1995.

CUADRO N° 6: Distribución de la población ocupada por categoría ocupacional, por sexo; segundo semestre 2006.⁵⁹

	Hombre	Mujer
Empleadores	3.7	1.9
Cuenta propia	25.5	20.7
Asalariado	69.2	61.7
Servicio doméstico	0.2	12.7
Familiar no remunerado	1.4	3.0
Total	100.00	100.00

3.4.7. Caracterización en base a ingresos.

Por otro lado, persisten algunos problemas en la calidad de la participación laboral femenina. A pesar de la mayor escolaridad de las mujeres, un promedio de 11.8 años, frente a los 10,7 años de los hombres, los ingresos laborales mensuales de las mujeres son en promedio 35% inferiores a los de los hombres. Esta brecha aumenta, en lugar de disminuir, mientras mayor sea el nivel de escolaridad, alcanzando el ingreso de las mujeres con educación universitaria apenas un 66% del de los hombres, lo que sería producto, entre otros factores, del sesgo a la contratación de hombres en puestos directivos.

Las mujeres enfrentan mayores dificultades de ascenso y promoción que los hombres, explicando la reducida presencia en los niveles más altos en la jerarquía de las empresas. Los últimos datos disponibles indican que las mujeres en 2005 ganaban, en promedio, el 79% en comparación con los hombres.

⁵⁹ Fuente: elaboración OIT con base en datos del INE.

CUADRO N° 7: Ingreso mensual promedio y brecha de ingreso según años de estudio, por sexo; cuarto trimestre, 2005⁶⁰

Años de estudio	Ingreso promedio (pesos)			Brecha (porcentajes)
	Total	Hombre	Mujer	
Total	249.717	270.212	213.884	79
Sin estudios	100.687	101.577	97.725	96
Básica y primaria	131.370	142.587	104.555	73
Media y secundaria	188.289	209.000	149.904	72
Media profesional	211.174	237.619	166.700	70
Universitaria	589.252	691.834	457.818	66
Extra-esc. y otros	310.974	354.844	261.671	74

La razón que en parte explicaría la brecha salarial antes señalada, en el mercado formal, serían los elevados costos que implica la contratación de una mujer, especialmente los que se asocian a la maternidad. Lo anterior, por cuanto ésta no sólo conlleva la ausencia de la mujer a su trabajo sino también la necesidad de su reemplazo, el que se hace más difícil y caro mientras mayor grado de especialidad sea el cargo que se ejerce. Esto haría pensar que esta brecha no es el resultado de un tratamiento injusto y discriminatorio sino que el fruto de la necesidad que tendría la empresa de compensar dichos costos más elevados. Sin embargo, no hay cifras ni estadísticas que lo confirmen, por ello la OIT realizó un estudio⁶¹ que indica que los costos indirectos para el empresario asociados a la maternidad y al cuidado infantil son reducidos, representando un 1,8 % de la remuneración bruta mensual de las mujeres. Por lo tanto no habría explicación a la situación de que los salarios de las mujeres sean en promedio inferiores a los de los hombres.

⁶⁰ Fuente: Elaboración OIT con base en datos del INE.

⁶¹ Abramo y Todaro (2202) OIT(200)

Finalmente el siguiente cuadro⁶² muestra las diferencias de género respecto de las diferencias de salarios, participación en el mercado de trabajo y tasa de desempleo.

CUADRO N° 8
Estadísticas laborales según género

	Ed. Básica o Menos	Ed. Media	Más que Media
Ingreso dado que trabaja			
Hombres	141,065	210,268	467,007
Mujeres	95,126	144,321	293,909
Probabilidad de estar trabajando			
Hombres	77.6	84.5	88.6
Mujeres	45.8	59.2	74.9
Tasa de participación			
Hombres	91.2	95.4	94.4
Mujeres	59.8	71.4	83.7
Tasa de desocupación			
Hombres	14.9	11.4	6.6
Mujeres	23.4	17.2	10.5

3.5. Seguridad social y desigualdad de género.

La OIT en su 89ª Conferencia Internacional del Trabajo, reconoció que la seguridad social⁶³ es “*un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para crear cohesión social, y de este modo contribuye a garantizar la paz social y la integración social*”. De este manera, el derecho internacional

⁶² Fuente: Berstein y Tokman (2005) en base a EPS 2002.

⁶³ La seguridad social abarca la asistencia médica, las prestaciones familiares, seguridad de ingresos frente a contingencias como la enfermedad, el desempleo, la vejez, la invalidez, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y la maternidad,

obliga, a los Estados miembros de OIT a adoptar, desarrollar y cumplir con políticas nacionales que promuevan efectivamente el derecho a la seguridad social, el cual incluye las pensiones de vejez e invalidez, con base en criterios de equidad de género.

Este derecho ya ha sido reconocido por instrumentos internacionales como los convenios de trabajo relativos a la protección a la maternidad (Convenio 103, de 1952) y a la seguridad social (Convenio 102 de 1952), además de otros Convenios como el 168, de 1988, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, que promueven la equidad de género. Por tratarse de temas relativos a derechos fundamentales, todas las naciones están obligadas por el efecto vinculante de la materia a establecer políticas e iniciativas legislativas que garanticen el acceso al derecho a la pensión, en especial a promover la ampliación de cobertura hacia la mujer, ya que ella es quien se encuentra en una precaria situación de protección social.

3.6. Cobertura previsional femenina.

Debe recordarse que el sistema de pensiones, sobre la base de la capitalización individual, descansa en el principio de que cada persona recibirá una pensión de acuerdo con los ahorros generados a través de su vida laboral y su expectativa de vida al momento de retirarse. Este sistema se basa en el supuesto de que el mercado laboral genera ocupaciones estables con remuneraciones constantes y trayectorias laborales sin mayores discontinuidades, que permitan ahorros previsionales regulares y suficientes. Este sistema dado los cambios observados en el mundo del trabajo, en particular la flexibilización laboral, ha quedado obsoleto. La flexibilidad laboral aumenta los empleos atípicos o precarios y la movilidad laboral, ya sea como rotación entre empleos, o al paso por períodos de desocupación e inactividad a lo largo de las trayectorias laborales, contribuyen a la expansión de trayectorias

laborales inestables y discontinuas, las que tan sólo permiten un acceso insuficiente al sistema de seguridad social. La flexibilidad laboral que se apoya en una estructura de relaciones sociales desiguales entre los géneros tiende a precarizar aún más el empleo femenino.

Diversos estudios han demostrado que la situación de ahorro previsional entre hombres y mujeres es diferente desde su origen, es decir no existe igualdad de oportunidades para el ahorro individual, ya que no existe igualdad de trato para sujetos con trayectoria laborales distintas, acentuándose esto en el caso de mujeres y hombres. Las mujeres presentan un comportamiento laboral a través de la vida distinto al de los hombres, y considerando que el resultado en el sistema de pensiones es principalmente el “espejo” de lo que acontezca en el mercado laboral, las mujeres terminan con pensiones menores que los hombres.

Varios autores comparten la idea de que los sistemas de pensiones basados en la capitalización individual no se sustentan en los principios de la seguridad social. En particular, los estudios muestran que el sistema de pensiones vigentes en Chile esta en clara contradicción con los principios de solidaridad y universalidad, dejando a muchos, entre ellos a las mujeres, en calidad de no asegurados o subasegurados. El sistema vigente desconoce la existencia e importancia del trabajo reproductivo y social. La división sexual del trabajo, así como la menor valoración del trabajo reproductivo y social, da lugar a una injusta distribución de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las mujeres tienen, con frecuencia, mayores dificultades que los hombres para acceder a empleos que garantizan ahorros previsionales y derechos a prestaciones suficientes. Esto incide tanto en el monto de sus ahorros como en el número de años efectivamente cotizados, que en general

son significativamente menores que los de los hombres, y resulta en la obtención de menores pensiones de vejez.

Se señalan dos grupos de factores que determinan que las mujeres reciban menores pensiones que los hombres, están aquellos que se relacionan con el mercado laboral y los provenientes del diseño del sistema de pensiones de capitalización individual.⁶⁴

Entre los factores del mercado laboral se encuentran:

- (i) Tasa de participación laboral femenina menor y gran heterogeneidad entre ellas según nivel de ingreso;
- (ii) Interrupción de participación laboral durante los años reproductivos y de crianza, provocando lagunas previsionales tempranas;
- (iii) Segregación sexual del mercado laboral, agrupándose en mayor proporción las mujeres en sectores y ocupaciones peor remuneradas;
- (iv) Mayor incidencia de mujeres en jornadas parciales;
- (v) Mayor tasa de desempleo entre las mujeres;
- (vi) Mayor proporción de mujeres en trabajos temporales;
- (vii) Existencia de discriminación en contra de las mujeres en el pago de salario;

Los factores del diseño del sistema de pensiones son:

- (i) la menor edad legal de retiro de las mujeres;
- (ii) las mayores expectativas de vida que tienen las mujeres, presentando las mujeres una mayor esperanza de vida.

Ambos factores hacen que las mujeres deban financiar un mayor número de años de retiro, por lo cual aún cuando tengan igual capital acumulado que los

⁶⁴ Arenas de Mesa, Alberto y Pamela Gana C. 2003. "Protección social, Pensiones y Género en Chile". En F. Bertranou y A. Arenas de Mesa Eds, pp. 137-225. OIT. Santiago. Chile.

hombres ellas terminarán con una menor pensión. De esta manera, los mayores riesgos que entraña la supervivencia de las mujeres mayores, las coloca en situación de desventaja debido a la utilización de tablas actuariales diferenciadas.

El análisis de los efectos diferenciados entre hombres y mujeres muestra que, al no haber contemplado la desigualdad en el punto de partida, el sistema de pensión vigente no solo tendió a reproducir la desigualdad sino que en algunos casos podrían haberla agudizado.

Los actuales procesos de cambios socioculturales de amplio alcance que influyen en las transformaciones económicas y laborales, entre ellos, y muy especialmente, las modificaciones en las relaciones de género asociadas a la creciente inserción de la mujeres en el mercado laboral, encierra una serie de desigualdades y discriminaciones. Se entra en conflicto con una institucionalidad laboral y previsional que funciona sobre la base de una división sexual del trabajo que asigna a los hombres el trabajo remunerado, de por vida y a tiempo completo, y a las mujeres el trabajo no remunerado reproductivo, o sea, el trabajo doméstico y de cuidado. Ejercicio éste último que va de la mano con la “inactividad” o parcial actividad laboral femenina, así como con una inserción laboral menos favorable en términos de estabilidad y calidad del empleo. Esta desigualdad de género que se observa en la vida laboral, suele proyectarse en la etapa de jubilación.

El trabajo no remunerado de cuidado es ignorado por el sistema de pensiones vigente, es considerado “inactividad” no generadora de ingresos, y en consecuencia no se traduce en aportes al sistema de pensiones. Ante esta situación las mujeres quedan a expensas de recibir una pensión de viudez o

asistencial cuando esta existe. En este sentido, las mujeres continúan accediendo a los derechos sociales en virtud de su vínculo familiar o status marital, y no por derecho propio. Esta situación se convierte para ellas en una fuente de inseguridad en un mundo donde no sólo los empleos, sino también los matrimonios, se vuelven más inestables. En el caso de una ruptura matrimonial, las mujeres que no trabajan remuneradamente pueden quedar desprovistas de recursos monetarios en la vejez y/o pueden perder parte o todo derecho a recibir una pensión de sobreviviente si su ex marido vuelve a casarse.

3.7. Caracterización de la cobertura previsional femenina.

En términos de género, la desigualdad más notoria de nuestro sistema de capitalización individual de pensiones se refiere al monto más bajo de pensión obtenido por la mujer. Esta situación de falta de equidad es esperable dado los factores señalados con anterioridad. Esta situación resulta preocupante, en especial si se toma en cuenta el envejecimiento que tendrá nuestra población, como se ha señalado en las páginas anteriores.

La cobertura del sistema de pensiones presenta similares dimensiones entre hombres y mujeres desde un punto de vista estático, cobertura ocupacional o efectiva. Pero lo relevante para evaluar el nivel de beneficios que obtendrá el cotizante es a través de una dimensión dinámica, o sea, la densidad de cotización. Esta ha resultado ser menor en las mujeres en comparación con la de los hombres. Como lo muestra el cuadro, para las mujeres es de 44% mientras para ellos es de 60%.

CUADRO N° 9: Distribución de densidad de cotizaciones desde 1980 (posterior)
a 2002.⁶⁵

Percentiles	Hombres	Mujeres	Total
5%	0,0%	0,0%	0,0%
10%	4,9%	0,0%	1,1%
15%	13,3%	2,2%	6,0%
20%	23,3%	5,7%	12,9%
25%	31,5%	11,3%	19,8%
30%	40,3%	16,7%	27,1%
35%	47,2%	22,2%	34,4%
40%	54,2%	28,5%	41,3%
45%	60,3%	34,7%	47,6%
50%	65,7%	40,2%	54,2%
55%	70,8%	46,3%	60,3%
60%	76,0%	52,0%	66,4%
65%	81,4%	58,2%	72,4%
70%	87,0%	64,9%	78,5%
75%	92,7%	72,3%	85,2%
80%	98,1%	80,0%	92,6%
85%	100,0%	90,7%	99,3%
90%	100,0%	100,0%	100,0%
95%	100,0%	100,0%	100,0%
Promedio	59,8%	43,8%	52,4%

Las diferencias en la densidad de cotización, entre hombres y mujeres tiene como consecuencia que sea para ellas más difícil el acceder a beneficios como la pensión mínima garantizada por el estado (actualmente de \$87.853 mensuales) y el retiro anticipado. Para acceder a la pensión mínima garantizada por el estado se requiere de 20 años de cotizaciones y para poder acceder a la pensión anticipada se requiere tener un capital acumulado suficiente que financie una pensión de al menos el 70% de la remuneración promedio de los últimos 10 años y además superior al 150% de la pensión mínima. Estos

⁶⁵ Fuente: encuesta de protección social.

requisitos fueron aumentados recientemente, sin embargo, el aumento será gradual, por lo que el requisito respecto de la pensión mínima estará vigente en su totalidad a partir del 19 de agosto del año 2007 y el requisito respecto del ingreso promedio estará vigente en su totalidad a partir del 19 de agosto del año 2010. Al establecer estas condiciones de acceso como si fuesen neutrales en términos de género, nuevamente se perjudica en mayor grado a las mujeres, ya que su trayectoria laboral es más reducida y muchas veces discurre en condiciones de precariedad, por lo cual no llegan a acumular los años de cotización requeridos.

Las fórmulas de cálculo de las pensiones implican una discriminación expresa contra las mujeres al considerar tablas de mortalidad diferenciadas por sexo. Esta modalidad genera diferencias entre los montos de las pensiones de hombre y mujeres, aun cuando los fondos acumulados sean iguales. En estas el fondo acumulado se divide entre la cantidad de años que hay entre la jubilación y la expectativa de vida promedio, la cual es diferencial para hombres y para mujeres. De esta manera, la mayor esperanza de vida de las mujeres se convierte en una desventaja en la medida en que contribuye a que se le asigne una pensión menor, a lo cual se debe agregar que en nuestro país las mujeres tienen una menor edad para el retiro en relación a los hombres, produciéndose dos efectos: menos años destinados a la acumulación y por otro lado un mayor número de años a financiar pagando beneficio de pensión. Esto indudablemente tiene consecuencias sobre la situación de pobreza en la que se encuentran muchas mujeres adultas mayores.

Esto no solo incide adversamente en las condiciones de vida de las mujeres adultas sino que agrava el conflicto generacional, porque prima un criterio técnico-político que sugiere que el futuro de las personas activas y de

los niños es más importante que el presente de quienes están en la etapa pasiva de la vida. Los adultos mayores no son considerados como “los más vulnerables entre los vulnerables” y, por lo tanto, se priorizan las acciones dirigidas a los jóvenes y adultos. En consecuencia, se deja un mínimo de recursos para asistir a la población anciana que no cuenta con cobertura previsional, ya sea mediante programas asistenciales focalizados o con una difusa garantía de pensión mínima.

Es necesario, entonces, comprender que la seguridad social no implica una cuestión solo económica, sino también política y cultural. Está vinculada al crecimiento económico, pero además a la definición del conjunto de las oportunidades de vida de la población y a las propias formas de integración social.

3.8. La situación de los trabajadores agrícolas, en especial de las mujeres y de las dueñas de casa.

Un aspecto que nos parece muy graficador del actual estado del tema es la situación de las mujeres temporeras.

El grupo social de los temporeros, al cual se asocian particulares situaciones de vulnerabilidad y explotación, constituye- en un doble sentido- un grupo altamente feminizado, pues más del 60% de los temporeros son mujeres y, además para ellas la especialización en dicha actividad es más específica.⁶⁶

Las temporeras, mujeres que trabajan en el sector agrícola, mayormente en recolección y selección, han centrado las miradas tanto de las autoridades como de la sociedad general, particularmente en el último tiempo. El desarrollo

⁶⁶ Beatriz E. Cid A., “Trabajadoras Temporeras de la Agroindustria”, Debates y reflexiones aportes para la investigación social”, Universidad de Chile, Santiago, 2001. pg. 3.

de Chile basado en gran parte en su papel internacional de país exportador agrícola nos señala que es necesario hacer una revisión y mejoramiento de las condiciones laborales y de seguridad social que rodean a las mujeres temporeras, tanto por las enormes injusticias que rodean sus circunstancias como por el entendimiento que se ha alcanzado de que la mujer es el pilar del desarrollo social, sobre todo en las comunidades rurales, de donde suelen provenir las mujeres que se desempeñan como temporeras.

Hoy en día el mundo rural y principalmente las mujeres que se desempeñan en el sector agrícola, deben enfrentar una serie de dificultades. Comenzando por la inestabilidad laboral que las afecta. En efecto, al ser actividades que sólo se desarrollan durante algunos meses del año, deben procurarse otras fuentes de ingresos durante el resto del año, lo que no es nada fácil, al menos que logren emprender actividades independientes que les permita volver a trabajar como temporeras en el próximo periodo. Al respecto cabe señalar que no existen hoy en día suficientes proyectos que incentiven la independencia y emprendimiento de mujeres en el sector rural, siendo este punto una tarea que debe desarrollarse.

En otro aspecto, la relación laboral, entre empresario y trabajadora, se encuentra generalmente enlazada por contratistas que proporcionan la mano de obra a las empresas agrícolas. Estas relaciones laborales pocas veces se ven formalizadas mediante la escrituración de un contrato de trabajo en que se plasmen los derechos y obligaciones de las partes, predominando generalmente la modalidad de trato. En este sentido de acuerdo a la encuesta CASEN 2003 un 50% de las temporeras había firmado un contrato de trabajo.⁶⁷

⁶⁷ Antonio Aravena, "La lucha de las mujeres temporeras del campo por una mejor previsión y trato laboral", Revista Laboral Ical, Edición nº 5, 2006.

Este aspecto redundante en una escasa fiscalización por parte de la autoridad, convirtiéndose la violación a las normas laborales y de seguridad social en un verdadero “abaratamiento” de la mano de obra.

En el Senado se encuentra en trámite un proyecto de ley que modifica el código laboral, modificando las sanciones a los empleadores de trabajadores agrícolas de temporada, que contravengan las leyes laborales pudiéndose incluso decretar el arresto hasta por quince días del empleador infractor.⁶⁸

Otro aspecto crítico, es la necesidad que tienen estas trabajadoras de dejar a sus hijos durante el periodo de trabajo. Muchas veces las trabajadoras deben trasladarse desde sus hogares a otras localidades lo que provoca un desajuste importante en las relaciones familiares y la necesidad de encontrar una alternativa momentánea para dejar a sus hijos, lo que a consecuencia de la escasa red de apoyo social existente especialmente en las zonas rurales, se traduce en niños solos con los riesgos sociales que aquello implica.

Las temporeras se enfrentan a largas jornadas de trabajo, en las que ven constantemente expuestas a pesticidas y plaguicidas. Dentro de este contexto de precariedad laboral, las mujeres temporeras se ven forzadas a trabajar hasta avanzada edad, desgastando gravemente su salud y llegan, en la mayoría de los casos, a la vejez sin contar con el mínimo de cotizaciones para poder alcanzar la pensión mínima estatal garantizada por lo que finalmente quedan fuera de la cobertura social.

Es así como el hecho de trabajar por unos meses, y en el evento que las relaciones laborales se formalicen y obtengan sus cotizaciones previsionales,

⁶⁸ Boletín N°5240-13

es imposible que por el trabajo agrícola lleguen a obtener los 20 años de imposiciones que se exigen actualmente para obtener la garantía estatal de jubilación.

Por otra parte y a pesar del aumento progresivo de la incorporación de la mujer al mercado laboral formal, es indiscutible que muchas mujeres se dedican al cuidado de los hijos y/o al cuidado del hogar común, sin recibir una recompensa monetaria específica a cambio.

Desde hace ya varias décadas se viene levantando la idea de poder generar algún tipo de pensión para estas mujeres que les signifique un reconocimiento formal y útil a las labores desempeñadas por largos años y una forma de contribuir a la dignidad de la mujer chilena que le permita tener la debida independencia.

Es así como ya en el año 1972 , antes de la instauración del actual sistema de pensiones, Gaspar Rivas escribía un ensayo sobre la posibilidad de incluir a las dueñas de casa formalmente en el sistema hablando de la importancia de *“Dar protección social a miles y miles de chilenas que a lo largo de muchos años han colaborado codo a codo con sus maridos y sus hijos cuidando del hogar común, y que tradicionalmente han debido permanecer huérfanos de protección legal, por no constituir un gremio fuerte que luche por reivindicar sus derechos y por que careen de atractivo electoral”*.⁶⁹

Con el tiempo el panorama ha cambiado y el conjunto de las dueñas de casa ha adquirido mayor relevancia para los intereses electorales, siendo incluso este tema incluido en algunos programas presidenciales durante

⁶⁹ Rivas Schulz Gaspar Eugenio, “Ensayo sobre un sistema de seguridad social para dueñas de casa”, Editorial Andrés Bello, 1972.

periodos de campaña, sin embargo hasta el momento no se ha producido un cambio en esta materia.

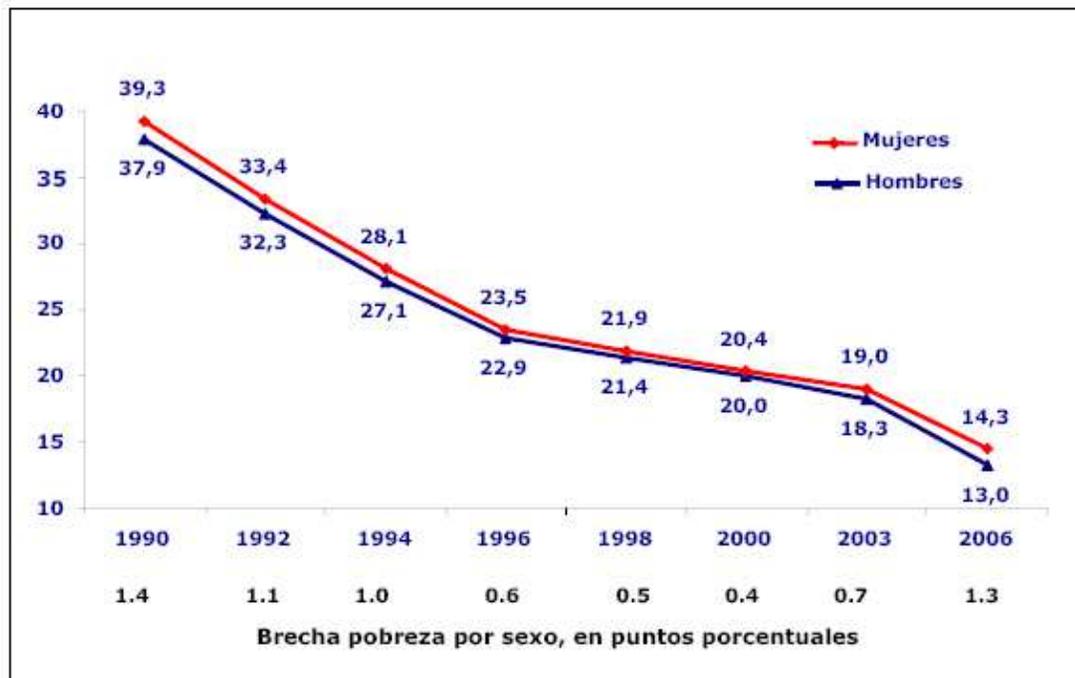
3.9. Pobreza y mujer.

3.9.1 mercado de trabajo y pobreza

Los procesos que ocurren en el mercado de trabajo están íntimamente vinculados a la pobreza y contribuyen a explicar la intensidad y las características que ésta adopta, así como las razones por las cuales tiende a concentrarse en determinados grupos, principalmente en las mujeres. El empleo debe constituir un eje de toda política que busca abatir la pobreza, ya que su ausencia es un factor determinante para caer y permanecer en esta condición, y su presencia un elemento decisivo para lograr salir de ésta. El fenómeno de la pobreza desde el punto de vista de las mujeres, se encuentra directamente vinculado con la subutilización de su mano de obra ocasionada por el desempleo; la existencia de empleos con bajos salarios, el acceso desigual a los puestos de trabajo; y la inactividad en que permanecen durante las etapas reproductivas y de crianza.

La pobreza vista desde la perspectiva de género plantea que las mujeres son pobres por razones de discriminación de género. El carácter subordinado de la participación de las mujeres en la sociedad, por ejemplo, les resta la posibilidad de acceder a la propiedad y al control de los recursos económicos, sociales y políticos. El recurso económico fundamental es el trabajo remunerado, al cual acceden en condiciones de elevada desigualdad dada la actual división del trabajo por género y la persistencia de las formas tradicionales y nuevas de discriminación para el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

GRÁFICO N° 8
EVOLUCION DE LA PROBREZA POR SEXO; 1990-2006⁷⁰



Desde la perspectiva del trabajo, en el mercado laboral existen cuatro formas de exclusión que afectan de manera más severa a las mujeres: a) el desempleo; b) las formas precarias de inserción laboral; c) las formas de trabajo no remuneradas; y d) la exclusión de las oportunidades para desarrollar sus potencialidades. A estas formas de exclusión se agregan las desigualdades en las ocupaciones a las que acceden, la división sexual del trabajo y la discriminación salarial en el mercado laboral.

Bravo⁷¹ señala que la división sexual del trabajo está en la base de la pobreza de las mujeres, ya que las mujeres tienen menores oportunidades para

⁷⁰ Fuente: Encuesta Casen 2006.

⁷¹ Bravo, R. 1998a *Pobreza y desigualdad de género. Una propuesta para el diseño de indicadores*, serie Documentos de Trabajo (Santiago, SERNAM); y 1998b "Pobreza por razones de género. Precisando conceptos", en I. Arriagada y C.

acceder a los recursos materiales y sociales, así como a la toma de las decisiones en materias que afectan su vida y el funcionamiento de la sociedad. El identifica dos tipos de determinantes de género en la pobreza de las mujeres:

i) **Determinantes estructurales:** aquellos por los que se responsabiliza a las mujeres de la mayor parte del trabajo doméstico y del cuidado de la familia.

Los cuales son:

- Las mujeres dedican una gran cantidad de horas diarias a un trabajo que no es remunerado, como es los quehaceres del hogar, la crianza de los niños, el cuidado de la salud de los miembros de la familia, etc. Esta situación no hace más que generar dependencia económica respecto del hombre y le impone restricciones a su participación en condiciones de igualdad en el mundo público.
- La función biológica de la procreación se proyecta en una función social del cuidado de los miembros de la familia. Así, se tiende a considerar a las mujeres como únicas responsables de la crianza de los hijos, el cuidado de los enfermos y los ancianos. Las responsabilidades familiares habitualmente no son compartidas en igualdad de condiciones por el padre y la madre, lo que limita la capacidad de la mujer para decidir sobre el uso de su tiempo y fuerza de trabajo.
- El trabajo reproductivo de la mujer carece de valor económico en las sociedades contemporáneas, por lo que es menos apreciado que el papel económico del hombre, que es más visible y se puede dimensionar.

ii) **Determinantes intermedios:** aquellos que son consecuencia de los anteriores y se expresan a través de la desigualdad de oportunidades de las

Torres (eds.). *Género y pobreza. Nuevas dimensiones*, serie Ediciones de las Mujeres N° 26 (Santiago, Isis Internacional).

mujeres en el acceso a los recursos económicos, culturales, sociales y políticos.

- Desigualdad en el acceso de las mujeres a los recursos productivos. El menor acceso a la propiedad de la tierra y de las empresas, así como al capital productivo y al crédito, constituyen un círculo vicioso que las mantiene alejadas de la riqueza y el poder económico.
- Desigualdad en las oportunidades para desarrollar su capital humano. El sistema educativo y de formación profesional tiende a reproducir las pautas tradicionales sobre las relaciones e identidades de género, en que lo femenino es menos valorado socialmente.
- Desigualdad en las oportunidades para acceder al trabajo remunerado. Las mujeres tienen una menor tasa de participación en la fuerza de trabajo que los hombres, entre otras razones, por las barreras que les imponen las tareas domésticas y la falta de preparación e información, y por las pautas culturales que desincentivan el trabajo femenino. Además de los factores ligados a la oferta enfrentan de parte de los empleadores imágenes estereotipadas y conductas discriminatorias, que limitan sus opciones de inserción laboral y desempeño laboral.⁷²
- Desigualdad en las oportunidades para participar en la toma de decisiones. La baja presencia de las mujeres en los organismos que inciden en los diversos aspectos de su vida, también se expresa en la exclusión de sus intereses específicos de género de las agendas políticas, económicas y gremiales.

Los sistemas de seguridad social suelen trasladar en su seno las desigualdades laborales y la dependencia económica que existe en la sociedad.

⁷² Todaro, R.; Godoy, L.; Abramo, L. 2001 "Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinán los empresarios", en *Revista de Sociología del Trabajo* 42 (Madrid, Siglo XXI editores).

Es decir, en lugar de subsanar dichas desigualdades, las suelen producir, y/o las agravan, profundizando así las situaciones discriminatorias principalmente respecto de las mujeres.

3.9.2 Feminización de la pobreza

La feminización de la pobreza significa que la proporción de mujeres sobre el total de personas pobres se ha incrementado. Este fenómeno se ha propiciado y originado en las últimas décadas. El origen del fenómeno se hallaba en condiciones familiares, aquellas que se producían al interior de las familias monoparentales (mujer sola con cargas). Igualmente se argumentaban razones económicas, mayor dificultad a la hora de acceder y obtener un trabajo y salario suficiente; y razones demográficas, mayor longevidad de las mujeres, etc. Posteriormente se detectó un tipo de pobreza específica en el seno de la familia y relacionado con la desigual distribución de recursos en su seno. Existe un acceso sexuado a los recursos, esto es, una distribución desigual de los mismos en función del género y en todos sus niveles una posición desfavorable para la mujer. La posibilidad de utilizar recursos dentro del hogar, la posibilidad de acceder a las tareas productivas en el mundo del trabajo y la de obtener subvenciones del Estado, pensiones, jubilaciones, etc. Mayoritariamente se accede a este tipo de prestaciones a través del mercado laboral en el que evidentemente las mujeres se encuentran en clara desventaja.

Los usos y definiciones de la feminización de la pobreza han sido diversos, pero la idea detrás del concepto es que hay una brecha de género en la evolución de la pobreza a lo largo del tiempo que perjudica a las mujeres. Este concepto se ha reflejado en numerosas declaraciones de Naciones Unidas e incluso en compromisos internacionales como la Plataforma de Acción de

Beijing (1995), donde se afirma que el número de mujeres viviendo en la pobreza estaba aumentando de manera desproporcionada con respecto a los hombres, especialmente en los países en desarrollo.

La feminización de la pobreza, se ha producido a pesar del resurgimiento del feminismo y del incremento sin precedentes de la participación de la mujer en la fuerza laboral. Como ya vimos, la división sexual del trabajo es el factor determinante de la pobreza relativa de las mujeres por razones de género.

3.9.3 Pobreza y jefatura de hogar femenina.

El fenómeno de los hogares con jefatura femenina se originó a causa de ciertos cambios demográficos, tales como las migraciones temporales o definitivas de los hombres, la viudez femenina, el embarazo adolescente, el aumento de la maternidad en soltería, las separaciones y los divorcios.

Se ha considerado que la vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina frente a la pobreza se deriva de su condición de monoparentalidad. Así, muchos hogares con jefatura femenina se encuentran en una situación desventajosa respecto del resto, ocasionada, en parte, en la forma como se han convertido en tales. Una situación de vulnerabilidad similar es la que viven las jóvenes madres adolescentes, incluso cuando permanecen junto al hogar de origen, ya que interrumpen sus estudios y proyectos de vida frente a su nueva responsabilidad, aumentando así las probabilidades de transmisión intergeneracional de la pobreza.

Al asumir la jefatura de su hogar, muchas de estas mujeres entran a engrosar las filas de los nuevos pobres. La situación más grave se produce cuando los hombres no aportan ingresos para la pensión alimenticia de los hijos. Esto conduce a un empobrecimiento de la mujer y su familia,

especialmente en los casos en que ella debe asumir sola la responsabilidad de la crianza de los hijos de sus sucesivos matrimonios o uniones.

Algunas investigaciones han cuestionado la idea de que los hogares con jefatura femenina “son los más pobres entre los pobres”. En este sentido se argumenta que, aunque los ingresos de estos hogares pueden ser inferiores, la fracción de sus entradas que se invierte en el hogar es mayor que en los hogares a cargo de hombres y su distribución entre sus miembros tiende a ser más equitativa. Chant⁷³ pide prestar atención a la situación de pobreza de mujeres que viven en hogares con jefatura masculina, incluso en hogares considerados “no pobres”, cuando el hombre destina una alta proporción de los ingresos al consumo personal. Las mujeres en estos casos son pobres debido a que su acceso a estos ingresos es limitado o inexistente, debido a una distribución inequitativa en el hogar. Mientras el nivel de recursos que disponen las mujeres que son jefas tienden a ser limitados, las mujeres con un compañero pueden tener un acceso y control aun más limitado sobre los recursos disponibles.

Algunos autores consideran que la peor situación de distribución del ingreso en el hogar es aquella donde la mujer trabaja, y asume la jefatura del hogar. La contribución de la mujer en los ingresos del hogar, además de seguir asumiendo las responsabilidades y tareas del hogar, refuerza la situación de precarización y marginalización de la mujer en el mercado laboral.

Esto se ve agravado por el hecho que si la mujer logra, como en efecto se ha podido comprobar, un mayor o más rápida inserción en las ocupaciones de bajas calificación ella recibe mucho menor ingreso que los hombres que desempeñan las mismas funciones.

⁷³ Chant, S. 1999 Women-headed households. Diversity and dynamics in the developing world. (London, Macmillan Press).

CUADRO N° 10

Evolución de jefatura femenina en los hogares de Chile; 1990-2003-2006⁷⁴

Mujeres jefas hogar/Total hogares	1990	2003	2006
Indigentes	22.4	32.8	44.4
Pobres no Indigentes	18.8	26.0	34.7
Total Pobres	19.9	27.7	37.0
No Pobres	20.3	25.6	28.8
Total Jefas Hogar	20.2	25.9	29.7

Capítulo 4: Sistemas de Previsión Extranjeros.

A fin de poder criticar el sistema chileno y en especial con el fin de “importar” iniciativas que permitan una mejora en el sistema nacional, equiparando la situación previsional en que se encuentran hombres y mujeres, hemos querido sintetizar dos sistemas previsionales extranjeros que nos han llamado la atención. Primero pondremos nuestra atención en España, ya que es el país desarrollado con el que Chile tiene más en común desde el punto de vista social y de su idiosincrasia. Luego, analizaremos brevemente la situación de Suecia, país que es internacionalmente reconocido como el con mayor igualdad entre hombres y mujeres.

4.1. La situación previsional en España.

Dentro de la Unión Europea y de todos los países desarrollados, España se visualiza como uno de los estados con mayor desigualdad entre sexos.

En este país la estructura previsional se apoya en el organismo conocido como Seguridad Social, organismo Estatal encargado de asegurar a los ciudadanos españoles y extranjeros residentes en España, una serie de

⁷⁴ Fuente: Encuesta Casen 2006.

prestaciones donde destacan la asistencia sanitaria y las pensiones. Este tipo de sistema está presente en la mayoría de las sociedades modernas, y se ha convertido en imprescindible a la hora de garantizar una protección pública al ciudadano.

Sin embargo, no es la única fuente de pensiones en España, ya que el sistema de pensiones contributivo está compuesto por tres pilares. Uno principal, colectivo de reparto (*pay as you go*) y gestión pública, en el que están incluidos de forma obligatoria todos los trabajadores en activo. Uno segundo, complementario, de carácter también colectivo, creado en la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios que funciona bajo el criterio de capitalización (*funded*) y gestión privada. El tercero, de acceso totalmente individual y también de capitalización y gestión privada. El financiamiento de los tres segmentos es diferente. Las pensiones contributivas de la Seguridad Social, el mayor de los mismos, se financia con las cotizaciones sociales pagadas por los trabajadores, mientras que las pensiones de los empleados públicos y las no contributivas (asistenciales) de la Seguridad Social se financian en su mayoría con impuestos.

4.1.2 Historia Del Sistema De Seguridad Social.

El punto de partida de las políticas de protección se sitúa en la Comisión de Reformas Sociales (1883) que se encargó del estudio de cuestiones que interesasen a la mejora y bienestar de la clase obrera. En 1900 se crea el primer seguro social, la Ley de Accidentes de Trabajo, y en 1908 aparece el Instituto Nacional de Previsión en el que se integran las cajas que gestionan los seguros sociales que van surgiendo.

Posteriormente, los mecanismos de protección desembocan en una serie de seguros sociales, entre los que destacan el Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), Seguro de Paro Forzoso (1931), Seguro de Enfermedad (1942), y el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947). La protección dispensada por estos seguros pronto se mostró insuficiente, lo que llevó a la aparición de otros mecanismos de protección articulados a través de las Mutualidades laborales, organizadas por sectores laborales y cuyas prestaciones tenían como finalidad completar la protección preexistente. Dada la multiplicidad de Mutualidades, este sistema de protección condujo a discriminaciones entre la población laboral, produjo desequilibrios financieros e hizo muy difícil una gestión racional y eficaz.

En 1963 aparece la “Ley de Bases de la Seguridad Social” cuyo objetivo principal era la implantación de un modelo unitario e integrado de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. A pesar de esta definición de principios, muchos de los cuales se plasmaron en la Ley General de la Seguridad Social de 1966, con vigencia a partir de el 1 de Enero de 1967, lo cierto es que aún continuaban en vigencia antiguos sistemas de cotización alejados de los salarios reales de los trabajadores, se presentaba una ausencia de revalorizaciones periódicas y la la tendencia a la unidad no se plasmó al pervivir multitud de organismos superpuestos.

La “Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora” de 1972, intentó corregir los problemas financieros existentes y sin embargo, agravó los mismos al incrementar la acción protectora, sin establecer los correspondientes recursos que le dieran cobertura financiera. Por ello, no será hasta la implantación de la democracia en España, y la aprobación de la

Constitución, cuando se produzcan una serie de reformas en los distintos campos que configuran el sistema de la Seguridad Social.

En efecto, el artículo 41 de la Constitución Española establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, indicando que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

La primera gran reforma se produce con la publicación del Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre de 1978, el cual, en función de lo acordado en los Pactos de la Moncloa, crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales favoreciendo la transparencia y racionalización de la Seguridad Social, así como el establecimiento de un nuevo sistema de gestión realizado por los siguientes Organismos:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la gestión de las prestaciones económicas del sistema.
- El Instituto Nacional de Salud; para las prestaciones sanitarias (Organismo que posteriormente pasará a denominarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria).
- Instituto Nacional de Servicios Sociales; para la gestión de los servicios sociales (Organismo que posteriormente pasará a denominarse Instituto de Mayores y Servicios Sociales).
- El Instituto Social de la Marina; para la gestión de los trabajadores del mar.
- La Tesorería General de la Seguridad Social; como caja única del sistema actuando bajo el principio de solidaridad financiera (TGSS).

En la década de los ochenta se llevaron a cabo una serie de medidas encaminadas a mejorar y perfeccionar la acción protectora al extender las prestaciones de los colectivos no cubiertos y dar una mayor estabilidad económica al sistema de la Seguridad Social. Entre estas medidas, cabe citar el proceso de equiparación paulatina de las bases de cotización con los salarios reales, la revalorización de las pensiones en función de la variación del índice de precios al consumo, la ampliación de los períodos necesarios para acceder a las prestaciones y para el cálculo de las pensiones, la simplificación de la estructura de la Seguridad Social, y el inicio de la separación de las funciones de financiamiento, de forma que las prestaciones de carácter contributivo se fuesen financiando a cargo de las cotizaciones sociales, mientras que las de naturaleza no contributiva encontrasen su cobertura financiera en la ampliación general. Este proceso va a permitir la progresiva generalización de la asistencia sanitaria.

La década de los noventa supuso una serie de cambios sociales que han afectado a cuestiones muy variadas y que han tenido su influencia dentro del sistema de Seguridad Social: cambios en el mercado de trabajo, mayor movilidad en el mismo, incorporación de la mujer al mundo laboral, etc.. Estos cambios han hecho necesario adaptar la protección a las nuevas necesidades surgidas.

En 1995 se firmó el Pacto de Toledo, con el apoyo de todas las fuerzas políticas y sociales, que tuvo como consecuencia importantes cambios y el establecimiento de una hoja de ruta para asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras de la Seguridad Social.

La implantación de las prestaciones no contributivas, la racionalización de la legislación de la Seguridad Social (llevado a cabo a través del nuevo Texto Refundido de 1994), la mayor adecuación entre las prestaciones recibidas y la exención de cotización previamente realizada, la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, la introducción de los mecanismos de jubilación flexible y de incentivación de la prolongación de la vida laboral, o las medidas de mejora de la protección, en los supuestos de menor cuantía de pensiones, son manifestaciones de los cambios introducidos desde 1990 hasta la fecha, en el ámbito de la Seguridad Social.

4.1.3.Requisitos para acceder a la jubilación en España.

Para acceder a la jubilación en España se deben reunir los siguientes requisitos:

- a) Es necesario estar afiliado en la Seguridad Social en alguno de los regímenes que se contemplan (Régimen General, Régimen Especial del Mar y la Minería, etc.).
- b) Estar en situación de alta o asimilada al alta.
- c) Cumplir la edad mínima de jubilación que en carácter general son los 65 años.

Esta edad puede ser inferior en los siguientes supuestos y siempre, para trabajadores que se encuentren en alta o en situación asimilada al alta:

1. A partir de los 61 años y cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que el cese en el trabajo o el fin del contrato no haya sido por voluntad del trabajador.
- Acreditar un período mínimo de cotización de 30 años.
- Estar inscrito en las oficinas de empleo (INEM) un mínimo de 6 meses antes de solicitar la jubilación.

En estos casos, la pensión final será aminorada por la aplicación de los siguientes coeficientes reductores:

- Con 30 años de cotización: 8%
- Entre 31 y 34 años, un 7,5%
- Entre 35 y 37 años un 7%
- Entre 38 y 39 años un 6,5%
- Con 40 años o más: 6%

2.- Los que hubieran cotizado antes del 1 de enero de 1967:

Estos trabajadores tienen derecho a solicitar su jubilación a partir de los 60 años, aplicándoseles una reducción del 8% por cada año que les falte hasta llegar a los 65 años. Igualmente que en el caso anterior, y en función de los años de cotización (con un mínimo de 30 siempre), a los trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada se les aplicarán los coeficientes reductores de la tabla anterior.

3.- Jubilación Parcial del Trabajador: (Contrato de relevo):

A partir de los 60 años, es posible la jubilación parcial del trabajador, con una serie de condicionantes. El trabajador que quiere jubilarse, pacta con la empresa una disminución de su jornada y de su salario en unos porcentajes que van desde el 25% hasta el 85% como máximo. Este trabajador, que se llama trabajador relevado, debe acudir a trabajar el tiempo restante hasta el 100 % de su jornada. Esto es, por ejemplo, que si pacta una reducción del 85% de su jornada, debe trabajar un 15%, que lo puede distribuir más o menos a su conveniencia, previo acuerdo con la empresa. A esta opción de jubilación debe acompañarle un contrato de relevo, esto es, la empresa establece un nuevo contrato con otro trabajador que sustituye al anterior al menos por el tiempo en que éste último reduce su jornada laboral. Evidentemente el contrato de relevo puede ser por más tiempo que el indispensable para cubrir la reducción de jornada del trabajador relevado. Este contrato de relevo debe durar al menos

hasta el mismo día en que el trabajador relevado acceda a la situación de jubilación total, es decir, cuando cumpla los 65 años. El trabajador relevado percibirá una cantidad de la Tesorería General de la Seguridad Social por el tiempo reducido y otra cantidad que le seguirá abonando la empresa por el tiempo restante.

4.1.4. Cuantía de la pensión.

La cuantía inicial de la pensión, en principio, no cambia a lo largo de toda la vida del jubilado, más allá de los incrementos que establezca la Seguridad Social o el correspondiente Ministerio en relación con el Índice de Precios al Consumo.

Para calcular este importe, se tienen en cuenta las bases reguladoras de los últimos 15 años del trabajador. Las bases de los últimos 2 años (24 meses), a las que se conoce como período de referencia, se cuentan por su valor nominal. Las bases de los meses restantes se actualizan conforme a la evolución del Índice de Precios al Consumo. La suma de los importes de todos los meses (180 en total) se dividen entre 210 (12 + 2 sueldos extras en 15 años) y el resultado será la base reguladora para el importe de la pensión.

Para conocer la cuantía de la pensión, es necesario conocer los años cotizados, ya que en función de los mismos, se aplica un porcentaje legal según la siguiente tabla:

Año de cotización	% Base Reguladora	Año de cotización	% Base Reguladora	Año de cotización	% Base Reguladora
15	50%	22	71%	29	88%
16	53%	23	74%	30	90%
17	56%	24	77%	31	92%
18	59%	25	80%	32	94%
19	62%	26	82%	33	96%
20	65%	27	84%	34	98%
21	68%	28	86%	35	100%

Fuente: Elaboración propia.

4.1.5. Lagunas de cotización.

Si durante el período de los 15 años de cómputo para la base reguladora existen meses en los que no existieran cotizaciones o se hubieran perdido, las bases correspondientes a estos meses serán las bases mínimas de cotización establecidas para estos períodos para trabajadores mayores de 18 años. Se viene considerando, en general, como la base mínima la correspondiente al Salario mínimo interprofesional (SMI) incrementado en una sexta parte.

4.1.6. Situación de pluriempleo

En los casos de pluriempleo, es decir, cuando el trabajador hubiera desempeñado su actividad simultáneamente en dos o más empresas distintas, para el cálculo de la base reguladora se computarán el total de las bases de cotización por las que se haya computado a dichas empresas, teniendo en cuenta que no se puede superar el tope máximo de cotización.

4.1.7.Situación de la mujer en España.

Si bien el Estado Español, garantiza una pensión a todas las personas afiliadas a la Seguridad Social, las diferencias en los ingresos por este concepto son bastantes grandes cuando se analiza desde el punto de vista del sexo del beneficiario. La pensión media de jubilación de las mujeres es de 481.05 euros mensuales, frente a la de los hombres que se sitúa en 782.99 euros.

La distancia relativa a favor de la prestación masculina alcanza el 38.54 %. El 1 de enero de 2005 existían 1 millón 556 mil 635 jubiladas, los hombres en idéntica situación se elevaban a 3 millones 78 mil 23.

La mujer es la principal destinataria de la pensión de viudez, prestación que supone un 52 por ciento de lo que correspondía al titular fallecido; percibe el 62 por ciento de las cuantías mínimas del sistema; y protagoniza la jubilación no contributiva -pensiones que no requieren haber cotizado- de carácter asistencial.

La reforma de la Seguridad Social tendrá que asegurar el principio de igualdad de trato entre ambos sexos, según figura en el informe que sobre la Estrategia de España en relación con el futuro del sistema de pensiones ha elaborado el Ministerio de Trabajo, para remitir a Bruselas.

En líneas generales, los compromisos adquiridos por los países miembros de la Unión Europea consisten en establecer pensiones adecuadas, conseguir un sistema financieramente viable, y modernizar las prestaciones en respuesta a los cambios económicos, sociales y de los individuos. La necesidad

de adoptar medidas que equiparen los retiros de ambos sexos y su bienestar está incluida en el dentro del informe señalado en el párrafo anterior.

Sin embargo, las desigualdades en pensiones vienen arrastradas de situaciones implantadas en otros ámbitos de la vida cotidiana. La Seguridad Social no establece diferencias por razón de sexo en cuanto a los requisitos y fórmulas de cálculo de las distintas pensiones que se reconocen.

Para encontrar la causa de esta diferencia no hay que viajar mucho, ya que las razones son básicamente las mismas que existen en nuestro país: la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, la mayor cantidad de periodos de cesantía que presenta la mujer a lo largo de su vida laboral, la “doble jornada” que realiza la mujer (trabajo fuera y dentro de casa), etc..

Es a raíz de esta desprotección que, desde 1986, está adquiriendo más y mayor importancia el “tercer pilar” del sistema contributivo en España, es decir, la capitalización individual a través de instituciones financieras, aseguradoras, las que ofrecen una diversificación en la inversión de los fondos destinados a la jubilación, obteniéndose así una mayor ganancia que, permitirá asegurar un mejor nivel de vida al momento de jubilarse.

4.1.8. Futuro de las pensiones.

La variable más inquietante para el futuro es el envejecimiento de la población, un fenómeno a escala europea al que no escapa la sociedad española. La otra causa que incide en el gasto es la cuantía de las prestaciones. La suma de ambos fenómenos dará como resultado el total de gasto en el que se incurrirá para asumir esas obligaciones futuras. No obstante, para poder evaluar su importancia es preciso compararlo con alguna variable significativa, como por ejemplo el nivel de riqueza disponible por la sociedad. El

ratio gasto en pensiones / PIB muestra el esfuerzo de la sociedad para sostener el sistema de pensiones.

La proyección de gasto en un sistema de reparto para un periodo amplio tiene serias dificultades, mayores según se amplía el horizonte de tiempo. Anticipar el número de beneficiarios es más factible que la cuantía de las pensiones, al ser ésta última resultante de las vidas laborales, una variable en la que influyen la posibilidad de cotizar (estar ocupado) y los salarios percibidos (base de cotización). Adicionalmente, la pensión percibida también puede modificarse a través de alteraciones en la legislación.

Como punto de partida, se puede utilizar el estudio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social publicado en 1995 con un horizonte hasta el año 2030. Este trabajo era el único disponible realizado con las verdaderas carreras profesionales de los trabajadores censados en ese momento.

Dado que se dispone de un margen de tiempo amplio, el problema no aparecerá hasta el año 2030, se puede recomponer una tasa de natalidad más elevada, en paralelo a la definición de una política de emigración adecuada. En todo caso, no parece justificado, crear alarma social en materia de pensiones a partir de análisis realizados bajo criterios muy inflexibles, cuando hay tiempo suficiente para articular propuestas que subsanen la situación a largo plazo.

En el mediano plazo, España mantiene diferenciales todavía muy amplios con el resto de los países de la Unión Europea en la tasa de actividad (incorporación de la mujer al mercado laboral) y de ocupación (desempleo). Disminuir estas diferencias ayudará en el mediano plazo a crear riqueza y mantener, incluso aumentar, el número de cotizantes aunque también el de beneficiarios futuros.

A más largo plazo, se deben anticipar las posibles dificultades derivadas de una tasa de natalidad baja y, en términos secuenciales una futura falta de mano de obra. Este problema, siendo cierto ahora, no es inevitable y tiene solución a mediano plazo. La conciliación de la vida laboral y familiar tiene que dejar de ser un eufemismo para llenar el concepto de contenido. Es necesario mejorar las políticas dirigidas a potenciar la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, se deben integrar otras para facilitar el cuidado de los hijos y de mejora de las prestaciones familiares en general. En la misma línea, hay que desarrollar un contrato a tiempo parcial que cumpla con la condición de voluntariedad para que los usuarios realmente lo utilicen como una renta complementaria a los ingresos familiares y no como un mal menor con remuneración insuficiente por no poder encontrar un empleo a tiempo completo.

Estas decisiones deben estar acompañadas de una política en materia de inmigración adecuada en cantidad y flexible en su aplicación, buscando la integración en una sociedad con un equilibrio multicultural en el futuro próximo. La suma de acciones en ambas materias ayudarán a evitar una caída de la población total, en especial del grupo en edad de trabajar, limitando parcialmente el envejecimiento de la sociedad española y, limitando, cuando no evitando, buena parte de los problemas futuros del sistema público de pensiones.

4.2. La situación previsional en Suecia.

4.2.1. Antecedentes Generales.

Suecia, es el país con el mayor nivel del mundo en igualdad entre mujeres y hombres, según el Foro Económico Mundial. El Gobierno sueco defiende la igualdad por sus ventajas competitivas y cree que excluir a la mitad de la población de un rendimiento laboral pleno es muy poco rentable. Esta

igualdad se fundamenta en diversos pilares principales, los servicios públicos de cuidado para niños y ancianos, han liberado en gran medida a las ciudadanas de las tareas de atención y las ha lanzado al trabajo remunerado, a menudo precario y a tiempo parcial. Apenas hay diferencia entre la tasa de actividad femenina (80%) y la masculina (86%). Sólo el 2% de las mujeres se limita a ser ama de casa.

En Suecia, los periodos reproductivos y de crianza son de 18 meses (los cuales pueden repartirse entre el padre o la madre), y los trabajadores tienen derecho a una jornada reducida en un 25%, hasta que el hijo menor cumpla ocho años. Se calcula que hasta un 40% de las madres se acogen a esta posibilidad, lo que ha permitido una incorporación masiva de las suecas al mercado de trabajo desde los años setenta. Todos los años la empresa esta obligada a repartir beneficios con los trabajadores; ya sea en forma de sueldos extras o en forma de equipamientos sociales para los trabajadores (gimnasios, talleres, guarderías, etc...). Además, existen instituciones estatales como son la Comisión de la Igualdad o la Comisión Anti Discriminación que vigilan para que se cumplan los derechos más básicos de un trabajador como son la no discriminación por sexo o raza.

Los pequeños son los reyes en un país donde se dedica a su atención el equivalente al 2% del producto interior bruto. En Suecia, para cada niño nacido se otorga derechos a guardería y ayuda económica para la familia. El Ayuntamiento (principal responsable de los servicios sociales) debe garantizarle una plaza asequible desde que cumpla el primer año hasta que a los seis se incorpore a la escuela. Además, el municipio ofrece atención extraescolar hasta los 12 años. Una vez abonada, aún queda disponible parte de la ayuda que la familia recibe del Estado (más de 100 euros mensuales por niño al menos hasta que cumplan 16 años). Es una cantidad libre de impuestos.

"El sistema de beneficios sociales es una razón determinante para la alta fecundidad sueca", asegura Lars Jalmert, profesor de la Universidad de Estocolmo. El promedio de hijos por mujer (1,77, frente a 1,34 de España) es uno de los más altos de Europa.

Otra de las claves de la buen funcionamiento del sistema laboral sueco está en que los impuestos son muy elevados (la carga impositiva se lleva entre el 30% y el 55% del sueldo). En compensación, los servicios de la sociedad (asistencia médica, escuelas, cuidados a niños, ancianos y enfermos, etc.) están muy desarrollados. Mediante el sistema fiscal se consigue una redistribución del dinero entre los que tienen los ingresos más bajos y más altos, pero además el estado recibe mucho dinero por medio de las cuotas sociales que tienen que pagar los empleadores por cada uno de sus empleados. Hay que pagar el Estado de bienestar. Pero nacen muchos futuros cotizantes.

En resumen, este sistema laboral y buena organización sindical junto con el sistema de impuestos hace que Suecia tenga uno de los mejores sistemas de protección social que la han convertido en paradigma del Estado del Bienestar.

Sin embargo, a pesar de todos estos beneficios, también en Suecia, las mujeres cobran menos a igual trabajo y ocupan pocos puestos directivos, y el inmigrante no siempre esta en igualdad de condiciones que un sueco, lo que nos demuestra que al menos actualmente, no existe ningún país donde la igualdad sea total, es decir, al 100%.

4.2.2.Historia del sistema previsional sueco.

El actual sistema sueco tiene su origen en un proyecto de reforma del año 1994, que vino a sustituir el sistema actual por un sistema que tendrá una duración inicial de 20 años. Esta reforma que fue introducida por la legislación en el año 2001 ha dado origen a una transición hacia un sistema en el cual el reparto prevalece como elemento fundamental. Está compuesto por dos subsistemas, uno de protección mínima y otro ligado a los ingresos.

La reforma estuvo motivada por las evidencias de inestabilidad financiera que habían comenzado a manifestarse en los años ochenta para el esquema previsional entonces vigente y cuyo diseño final databa de principios de los sesenta. El sistema universal de jubilaciones de Suecia data del año 1946 y tiene como antecedente un sistema público del año 1913 de amplia cobertura.

4.2.3 Principales características del sistema previsional sueco.

El sistema sueco de pensiones puede describirse como un sistema en tres niveles. El régimen de seguridad social garantiza una pensión de base a todos los jubilados de 65 años o más, independientemente de sus ingresos. El régimen de seguridad social también incluye una pensión complementaria en función a los ingresos: el denominado sistema ATP. Ambos sistemas garantizan una tasa de reposición de alrededor del 65% para la mayoría de los asalariados. Se prevén dos tipos de excepciones: una la constituyen los salarios más bajos, que perciben suplementos especiales y otra los salarios altos con una tasa de reposición inferior a consecuencia de los topes salariales del sistema ATP.

El tercer nivel de las pensiones de jubilación es menos conocido, y consiste en una serie de ventajas obtenidas en el marco de acuerdos colectivos.

El **primer subsistema**, la protección mínima o jubilación garantizada (GP), asegura la universalidad, esto es la cobertura del sistema a todos los ciudadanos. Dado su carácter de política social, el mismo se financia con aportes del Estado.

Esta protección abarca a todas aquellas personas que hayan residido en Suecia o hayan trabajado por un periodo al menos de tres años. Las personas que han vivido en Suecia durante 40 años reciben una pensión de base completa; la pensión se reduce de manera proporcional según los años que se haya residido en el país. La pensión es independiente de los ingresos previos y por tanto tiene un efecto de redistribución de la riqueza. En 1996, una pensión de base completa ascendía a 34.057 coronas (4.075 ecus), mientras que para una persona casada la pensión de base ascendía a 27.849 coronas suecas (3.332 ecus).

El beneficio central de esta protección mínima tiene que ver con la garantía de nivel básico de jubilación por parte del Estado. Este se compromete a garantizar cierto nivel de jubilación, otorgándole un beneficio por la diferencia entre el nivel garantizado y el nivel de jubilación ligado a ingresos alcanzados a todos aquellos trabajadores a los cuales éste último no les sea suficiente. A fin de evitar una desvalorización real de la jubilación garantizada, este beneficio estará indexado por inflación del costo de vida.

El **segundo subsistema** comprende la jubilación relacionada a ingresos. La misma se basa en el principio de “contribuciones definidas” y está integrada

por un componente de reparto y uno de capitalización. Esta prestación, a diferencia de la jubilación garantizada, se financia directamente con aportes del 18.5% de los ingresos laborales. Si bien los aportes son computados sobre los ingresos laborales, los mismos son efectuados 50% por empleadores y 50% por empleados.

Esta pensión es vinculada a los ingresos, por lo que su cuantía depende de los años trabajados y del salario percibido. Para una persona que haya trabajado 30 años, la pensión ascenderá a un 60% de los ingresos medios que se tienen en cuenta a la hora de calcular las pensiones (la media del salario percibido en los 15 años mejor remunerados); la pensión máxima anual en 1996 era de 138.356 coronas suecas (16.553 ecus). Este régimen de pensiones se financia a través de las cotizaciones abonadas por los empresarios y por los trabajadores autónomos. Las cuotas constituyen un 13% del salario percibido sin ningún tipo de límite superior.

Las personas que no perciben ningún tipo de ATP o que sólo tienen derecho a una pensión mínima son susceptibles de percibir un suplemento de pensión. El máximo del mismo asciende a 19.689 coronas suecas anuales (2.356 ecus) y garantiza que toda persona reciba una pensión mínima (la pensión de base más el suplemento de pensión) de 53.746 coronas suecas (6.431 ecus) al año para una sola persona a partir de los 65 años.

En el **tercer sistema**, llamado de reparto, el 16% de lo recaudado ira para el financiamiento del nuevo sistema de reparto que es autofinanciado y funciona de manera autónoma al presupuesto público. Si bien la lógica del sistema es la de reparto, los activos financian a los pasivos, el carácter individual de las cuentas prevalece. Este es un sistema de contribuciones definidas con “cuentas nocionales” y consiste básicamente en la acumulación

contable, en una cuenta individual, de un fondo integrado con la acumulación mensual de dicho 16% del ingreso, el cual será cobrado gradualmente por el trabajador en forma de una renta al momento de jubilarse. El beneficio a cobrar estará indexado según la evolución de los salarios medios de la economía.

Asimismo, el sistema mantiene un fondo acumulado como “colchón” ante las fluctuaciones demográficas y se ha estimado, para el sistema en su conjunto, un costo de administración del 0.7% de las contribuciones o 0.02% del capital nacional.

La porción secundaria del régimen se rige por los criterios de un sistema de capitalización y es financiada con el 2.5 % restante de los ingresos de los trabajadores que recauda el Estado. Un conjunto de administradoras de fondos privadas manejan las inversiones de los fondos acumulados en estas cuentas individuales secundarias de los trabajadores quedando en manos del Estado la recaudación de los fondos y el posterior pago de los beneficios. De esta manera se busca mantener una combinación entre la toma de riesgos individual y el criterio de solidaridad intergeneracional, en el cual la primera es fuertemente acotada.

A fin de garantizar la competencia entre las administradoras, evitando la centralización de los fondos y permitiéndole una mayor decisión acerca de la composición de la cartera, el aportante tiene la posibilidad de dividir su fondo en hasta 5 administradoras simultáneamente con la posibilidad diaria de modificar su decisión sin costo alguno. Si no hace ninguna elección, su capital es colocado en Premiesparfonden, que es administrado por el denominado “Sjunde AP-fonden”. Los casados se pueden transferir entre sí derechos de la pensión por primas. Inclusive, dado que las transferencias son asignadas por el

Estado, quien lleva registro de las cuentas individuales, las administradoras no tienen acceso a la identidad de los afiliados que integran su cartera.

La edad de jubilación es flexible a partir de los 61 años, siendo que mientras la persona continúe desarrollando actividades laborales los fondos acumulados siguen incrementándose mejorando la prestación final.

Los costos de administración de esta porción del sistema son de 0.3 % del fondo acumulado por la parte Estatal más 0.5 % por parte de las administradoras del fondo (0.8% del capital en total).

En lo que respecta a las prestaciones adicionales obtenidas por convenio colectivo, cuatro son los sistemas principales: uno destinado a los funcionarios del gobierno central, uno para los funcionarios de los gobiernos locales (diputaciones, municipalidades y distritos), uno para los obreros del sector privado y otro para el personal administrativo del mismo sector. El objetivo de esta prestación es similar: aumentar la tasa de reposición para la mayoría de los trabajadores a un 75% de su último salario. También cubre las ganancias que superen los topes del ATP salvo en el sistema de pensiones para los obreros; sin embargo, en el año 1996 se adoptó una decisión por la que se pasaba definitivamente a un sistema de cuotas definidas y sin topes.

4.2.4. Pensiones No Contributivas.

4.2.4.1. Pensión de supervivencia.

Como familiar de una persona fallecida, una persona puede obtener una compensación de la seguridad social. Esas compensaciones son la pensión de orfandad, la pensión de adaptación y la pensión de viudez. También puede percibir una renta vitalicia por accidente de trabajo o enfermedad profesional para sobrevivientes y una ayuda para gastos de entierro, si el fallecimiento se

debe a accidente laboral o enfermedad profesional o a accidente del trayecto laboral. Con la pensión de orfandad se puede abonar ayuda de supervivencia para hijos, y con la pensión de adaptación y la pensión de viudez se puede pagar una pensión de garantía.

4.2.4.2.Pensión de adaptación y pensión de garantía.

Una persona puede recibir la pensión de adaptación y la pensión de garantía, si muere su cónyuge. La pensión de adaptación se paga durante 10 meses tanto a los hombres como a las mujeres que no hayan cumplido los 65 años de edad. Si el sobreviviente vive con hijos menores de 18 años, se le puede abonar la pensión durante otros 12 meses, la llamada pensión de adaptación prorrogada. Esta se paga siempre hasta el mes, incluido, en que el hijo menor

4.2.4.3.Pensión de viudedad y pensión de garantía.

Si fallece su esposo, puede obtener pensión de viudez y pensión de garantía. Para ello hay que cumplir ciertos requisitos y, además, tienen que haber estado casados a finales de 1989 y en el momento del fallecimiento. Para mujeres nacidas en 1944 o antes y las nacidas en 1945 o después, rigen distintas normas. Las nacidas en 1945 o después, por ejemplo, no perciben pensión de garantía.

4.2.4.4.Suplemento especial de pensión.

Si la persona ha dejado de trabajar para cuidar de un hijo enfermo o discapacitado por un tiempo mínimo de 6 años, puede obtener un suplemento especial de pensión. El menor tiene que haber tenido pensión

anticipada/subsidio de invalidez provisional, así como subsidio de discapacidad o prestaciones equivalentes. Se computan, como mínimo, seis y, como máximo, quince años de cuidados a partir del año 1964. Por el periodo anterior al 1 de julio de 1992 se requieren como mínimo diez años de cuidados, para poder obtener ese suplemento de pensión. Si no tiene derecho a la pensión básica completa, se reducen también los suplementos de pensión de la misma forma que la pensión básica.

Capítulo 5: Proyecto De Ley De Reforma Al Sistema Previsional Establecido Por El Decreto Ley Nº 3.500 De 1980.

5.1. Antecedentes.

En marzo del año 2006, la recién asumida presidenta Michelle Bachelet, manifestó su voluntad de producir una profunda reforma al sistema de provisiones existente en nuestro país, para lo cual convocó a un comité asesor conformado por 15 expertos, comandados por Mario Marcel, ex director de presupuestos del gobierno del Presidente Lagos.

Dentro de la misión del comité asesor estaba el recopilar la visión de los distintos actores de la sociedad que participan en el sistema previsional chileno, por lo que el consejo inició sus trabajos con un intenso proceso de consulta y estudio, que consideró principalmente un ciclo de audiencias con organizaciones sociales, organismos empresariales, actores de la industria financiera, institutos de estudio, organismos internacionales y expertos, para posteriormente emitir un informe que, considerando estas visiones, planteara modificaciones al sistema y una forma paulatina de materializarlas.

Una de las críticas que se le hacen al sistema actual creado en 1981 y a las reformas que posteriormente se le han hecho, es que la mujer se encuentra en una posición desmejorada en relación al hombre, recibiendo un trato inferior como trabajadora, lo que se traduce a futuro en un monto menor de jubilación.

5.2.Crisis En El Sistema Previsional.

El sistema previsional modificado en 1981 y que significó una profunda transformación en nuestro sistema previsional, no se encuentra desde un punto de vista económico en crisis. Éste funciona regularmente: Las cotizaciones de los trabajadores dependientes se realizan, las AFP recaudan las cotizaciones de forma regular, cumpliendo con sus obligaciones, no existen altos riesgos de pérdidas de sus ahorros para los afiliados, ya que en los 25 años de vigencia del sistema no ha quebrado ninguna AFP, y sólo en dos oportunidades se han presentado rentabilidades negativas.

La creación de las AFP y el régimen de capitalización individual han tenido efectos positivos sobre el mercado de capitales del país. Esto se refleja en los indicadores macro económicos, y principalmente en aspectos más cercanos a las personas, como en los créditos de consumo, hipotecarios y para los créditos para las pequeñas empresas.

Este nuevo diseño, se proyectó para que los trabajadores capaces de contribuir sistemáticamente a lo largo de su vida, recibieran al momento de jubilarse una pensión equivalente a las remuneraciones recibidas durante su vida laboral. Adicionalmente, al existir una cotización menor que con el sistema anterior, ello permitiría incrementar el ingreso líquido del trabajador y reducir el costo de la mano de obra para los empleadores lo que, sumado al mayor control sobre los ahorros acumulados, incentivaría el empleo, la formalidad y la

contribución de los trabajadores independientes. Por su parte, al financiarse las pensiones con los ahorros de los propios trabajadores, el Estado se vería liberado de sus compromisos financieros para poder concentrar su aporte en los pensionados de menores ingresos⁷⁵.

Sin embargo, para que el sistema funcionase en su plenitud, y se cumpliesen las expectativas con las cuales fue creado el sistema de AFP, tenían que cumplirse ciertos presupuestos. Así, los trabajadores dependientes e independientes debían sentirse motivados a cotizar ya que son ellos los propietarios de dichos fondos, debiendo cotizar por toda la vida laboral, por la totalidad de sus sueldos, siendo las únicas interrupciones en las cotizaciones, los periodos de cesantía que presentase el trabajador; por otra parte, los trabajadores de menores ingresos y cuyas pensiones no fueran lo suficientemente acordes a las necesidades de mantención del trabajador debían cotizar a lo menos 240 meses, de manera tal de acceder a la garantía estatal de pensión mínima; y por ultimo, las mujeres dueña de casa, que no hubiesen cotizado a lo largo de su vida, se verían beneficiadas de los ingresos familiares que se obtengan (jubilación del marido, por ejemplo.). Para la gente que cumple con estos presupuestos, el sistema les generará pensiones acordes con sus remuneraciones que les permitirán vivir dignamente su vejez.

Sin perjuicio de los beneficios que ha traído el régimen de cotizaciones individuales, muchas personas no han podido cotizar con la suficiente constancia que les permita obtener una jubilación que les asegure la subsistencia una vez llegado el momento de jubilar. Así, pasados unos años, nos encontramos con una considerable cantidad de personas que obtiene pensiones significativamente menores a sus remuneraciones. Aún más, nos encontramos con un gran número de personas que no han alcanzado a cotizar

⁷⁵ Mensaje Presidencial al Congreso N° 558-354 de fecha 15 de Diciembre de 2006.

los 240 meses antes de jubilar, no pudiendo ni siquiera optar a la garantía estatal.

Esta insuficiencia del sistema se debe considerablemente al cambio del país en los 25 años que lleva vigente el sistema de pensiones, y más aún en el cambio en la fuerza laboral del país:

1. Durante estos 25 años, la expectativa de vida aumentó, llegando a 75,5 años para los hombres y a 81,5 años para las mujeres en el año 2005.⁷⁶

2. Por otra parte, la entrada al mercado laboral se postergó, debido principalmente a la mayor permanencia de los jóvenes en la etapa educacional, reduciéndose así la cantidad de años que las personas cotizan, disminuyendo el universo de años durante los cuales acumular ahorros.

3. La inclusión de la mujer en el mercado laboral ha cambiado el panorama de trabajos que se ofrecen en el país, ya que la mujer se ha incorporado al mercado laboral, pero a trabajos de menor estabilidad y a menores ingresos que el hombre, lo que afecta directamente su posibilidad de cotización.

4. El mercado laboral ha favorecido los contratos a plazo fijo, a temporada y por jornada parcial, lo que ha llevado a una mayor rotación laboral, con el consiguiente aumento de periodos de cesantía en la vida laboral de los chilenos, disminuyéndose la importancia del contrato de plazo indefinido. Asimismo, aumentó considerablemente la cantidad de trabajadores independientes, los cuales no tienen la

⁷⁶ Fuente CELADE.

obligación de cotizar, bajando la densidad de cotizantes del sistema. Según la información disponible de la Superintendencia de AFP y del INP, en 2005, los cotizantes a los diversos sistemas de pensiones civiles vigentes en el país, representaban un 65,9% de los trabajadores ocupados y el 61,3% de la fuerza de trabajo total. Por otra parte, la Encuesta de Protección Social del año 2002 muestra que, entre quienes se han desarrollado como trabajadores independientes por más del 50% de su vida laboral, el 70% de ellos presenta una densidad de cotización por debajo del 50%.

5. La modificación de la composición de la familia, existiendo hoy una mayor cantidad de familia monoparentales, lo que dificulta que las transferencias familiares vengan a suplir las posibles falencias previsionales, producto de una mala jubilación.

Estos cambios significan que, al iniciarse el régimen, de una fuerza compuesta mayoritariamente por hombres jefes de hogar, trabajadores en contratos a plazo indefinidos, cotizando permanente y continuamente a lo largo de su vida activa, hemos pasado a una fuerza laboral distinta, no siendo posible al sistema previsional (diseñado para otro tipo de fuerza laboral) responder a todas las necesidades y peticiones de la población.

Si bien el sistema contemplaba una salida, que consiste en una garantía estatal de jubilación mínima, a la cual puede optar un cotizante con más de 240 meses de cotizaciones, muchos trabajadores no alcanzan a obtener esa cantidad de meses cotizados. Por otro lado, las pensiones asistenciales son muy difíciles de obtener y se encuentran sometidas a un complejo y burocrático procedimiento, por lo que no es fácil contar con ellas. Actualmente, la cobertura de las pensiones contributivas ha disminuido, siendo éstas reemplazadas por

las pensiones no contributivas (PASIS), aumentando de un 7,7% a un 18,6% durante el periodo 1992-2003⁷⁷. Asimismo, las proyecciones disponibles muestran que del total de la población adulta mayor, el grupo cubierto por una pensión contributiva se reduciría de 65% en la actualidad a alrededor de un 50% en el año 2020 y que alrededor de un 60% de los pensionados del Sistema de AFP obtendrá una pensión igual o inferior a la mínima garantizada por el Estado.

Así las cosas, se estima que dentro de 20 años, sólo alrededor de la mitad de los adultos mayores podrá contar con una pensión superior a la mínima, menos de un 5% podrá acceder a la pensión mínima garantizada por el estado (actualmente de \$87.853) y el resto deberá conformarse con una pensión inferior a la mínima, una pensión asistencial (actualmente de \$44.186), pensiones de sobrevivencia o no tendrá pensión. Entre quienes se encuentran en mayor riesgo de encontrarse en esta situación se cuentan los trabajadores de bajos ingresos, los temporeros, los trabajadores por cuenta propia y una importante proporción de mujeres⁷⁸.

5.3.Cambios Y Modificaciones Propuestas Por La Comisión De Expertos.

Dentro de la discusión en el consejo asesor, se identificaron diez características que constituyeron los criterios sobre la base de los cuales se elaboró la propuesta de reforma, uno de los cuales nos atañe principalmente, el cual es la **equidad de género**, debiendo la reforma minimizar la brecha de beneficios entre hombres y mujeres, reconociendo que las mujeres tienen

⁷⁷ Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN)

⁷⁸ Según las proyecciones hechas por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP), muestran que el 46% del flujo anual de nuevos pensionados del sistema de AFP entre los años 2020 y 2025, tendrá una pensión inferior a la mínima y no tendrá acceso a la Garantía Estatal, y que este grupo estará mayoritariamente compuesto por mujeres, representando un 65% de dicho total.

derechos propios por su condición de ciudadanas y no sólo derechos derivados de su posición en la familia, para lo cual las diversas instituciones y organismos que participaron directa o indirectamente de esta comisión, plantearon diversas modificaciones dentro de las cuales debemos destacar:

1. El considerar la esperanza de vida para el cálculo de las jubilaciones en especial respecto de la mujer que presenta una mayor esperanza de vida durante los últimos años, tendencia que va en aumento por lo que es de esperarse que la esperanza de vida de la mujer siga aumentando, por lo que resulta necesario la aplicación de tablas diferenciadas para mujeres que para hombres, basadas principalmente en pilares como la longevidad, empleabilidad a edad avanzada, acumulación de aportes, entre otros.

Datos demográficos y laborales 1980-2005	1980	2005
Expectativas de vida al nacer		
<i>Total población</i>	70,7	78,5
<i>Hombres</i>	67,4	75,5
<i>Mujeres</i>	74,2	81,5
Expectativa de sobrevida a los 60 años		
<i>Hombres</i>	16,8	20,7
<i>Mujeres</i>	20,2	24,5

Fuente: Celade.

2. Establecer el Principio de la libertad individual para decidir el retiro o jubilación en base a los intereses y realidades de cada uno de los cotizantes, con tiempos mínimos de cotizaciones (20 años) y una edad para el retiro, que incluso pudiera llegar a los 70 años.

3. Reconocer el equivalente a 1 año de cotizaciones por cada hijo de una trabajadora. Inicialmente ello podría limitarse a aquellas personas que sólo pudieran aspirar a la pensión mínima legal, beneficiando a las trabajadoras intermitentes, como las temporeras, pero en el futuro podría pensarse en un subsidio universal a la maternidad.

4. Establecer un régimen especial de pensiones para los trabajadores de temporada, que les permita jubilar con 120 cotizaciones mensuales (por ejemplo, el 50% de la pensión mínima).

5. Introducir flexibilizaciones en la cotización de los ahorrantes, para permitir aumentarla en periodos de bonanza y bajarla en tiempos de crisis, revisando los cálculos originales de expectativas de vida y cálculo de pensiones en los cuales se basa el actual sistema.

6. Introducir medidas que tiendan a la flexibilidad laboral y políticas públicas para fomentar el empleo femenino, empleo que debe contar con todo el respaldo del sistema de seguridad social, no siendo sinónimos en este caso, la flexibilidad con la precariedad.

Sin perjuicio de lo antes señalado como medidas para disminuir las inequidades de género, hay medidas planteadas que vienen indirectamente a mejorar la posición de la mujer en el sistema previsional, es decir, si bien no son medidas planteadas en consideración a la mujer sino atendida la generalidad de los trabajadores, son medidas que beneficiarán a la mujer y a su jubilación. Dentro de estas medidas podemos encontrar:

1. Hacer obligatorias las cotizaciones previsionales a los trabajadores independientes que pagan impuestos. Descontar las cotizaciones de la base tributaria. Esto beneficiará a las mujeres principalmente porque como dijimos anteriormente, un muy pequeño porcentaje de mujeres cuenta con un trabajo con contrato a plazo indefinido, siendo la mayoría trabajadoras a honorarios o con trabajos temporales, por lo que ésta modalidad iría en directo beneficio de aquellas mujeres que, no teniendo la obligación de cotizar (no se les descuenta la cotización del sueldo mensual) no cotizan voluntariamente principalmente por desconocimiento de su situación previsional o circunstancias familiares que ocupan mayores prioridades dentro de la destinación de sus recursos.

2. Establecer incentivos para que cotizen los trabajadores independientes o de menores ingresos, a fin de que cada vez sea menor el porcentaje de trabajadores que se encuentren fuera del sistema previsional⁷⁹.

Varias son las propuestas de incentivos de las cuales destacamos las siguientes:

- ❑ Los premios por participación como forma de premiar la constancia y la menor interrupción en las cotizaciones dentro de un determinado segmento de la población (trabajadores de menores ingresos);
- ❑ Cuentas para vivienda, desviando determinada parte de los aportes a cuentas especiales de uso opcional para el financiamiento de una vivienda, lo que de no ser usados, se transformarían en activos previsionales (esta medida habría de ser implementada bajo una estricta supervisión y restricción a fin de evitar la fuga de los fondos previsionales);

⁷⁹ Fuente: AGAFP.

- Puntos para vivienda subsidiada, estableciendo que el aporte frecuente a las cuentas de capitalización previsionales se traduzca en mayores puntajes para adjudicarse subsidios habitacionales; y
- Facilitar aportes trimestrales o anuales a los costos de transacción, focalizada esta medida principalmente en trabajadores temporeros o aquellos cuyos ingresos registran una alta variabilidad durante el año.

3. Obligar a las empresas mandantes a pagar subsidiariamente las cotizaciones previsionales, en el caso de que las empresas contratistas no lo hagan.

5.4. Proyecto De Ley De Reforma Previsional Presentado Al Congreso.

5.4.1. Antecedentes y objetivos generales del Proyecto.

Una vez presentadas al ejecutivo las propuestas del Comité Asesor, propuestas que a su vez fueron planteadas por todos los actores relevantes en esta materia (organizaciones de trabajadores y pensionados, agrupaciones de mujeres, representantes del mundo empresarial, expertos de organismos internacionales, de centros de estudios nacionales, entre otros), se comenzó a elaborar por un Comité de Ministros para la Reforma previsional el proyecto de Ley que sería presentado al Congreso. Dicho proyecto fue enviado al Congreso con fecha 15 de Diciembre del año 2006, por Mensaje de la Presidenta de la República. Si bien fueron acogidas la gran mayoría de las propuestas planteadas por el Comité, hubo modificaciones importantes, una de las cuales fue el rechazo de la propuesta que planteaba igualar la edad para jubilar de mujeres y hombres en 65 años.

Según el proyecto, el objetivo principal del mismo es premiar el ahorro y el esfuerzo personal que todos los chilenos realizan a lo largo de su vida, sea a través de labores remuneradas o del trabajo del hogar. Partiendo de esa base, el proyecto plantea que quienes coticen más, gozarán de mejores pensiones, sin perjuicio de que quienes queden atrás recibirán el apoyo del Estado a fin de que el envejecimiento y el retiro del mercado laboral no sean más sinónimos de pobreza y de caídas en el nivel de vida.

Esta reforma busca otorgar a todas las personas una pensión digna y acorde a los ingresos y estándar de vida que hayan tenido durante su época laboral, de modo que la clase media será una de las beneficiadas, ya que sus pensiones serán un fiel reflejo, a través del crecimiento y resguardo de sus ahorros, de los esfuerzos que fueron realizados durante su vida.

Esta mayor seguridad que la reforma planea dar, no sólo contribuirá a la equidad entre todos los chilenos, sino que también al crecimiento. Cuando las personas se sienten más seguras, se atreven, emprenden, innovan, abriendo nuevos horizontes empresariales y laborales que en un mediano plazo se traducen en mayor riqueza y prosperidad.

En resumen, el objetivo principal de esta reforma es devolver la mano a quienes han trabajado toda una vida por nuestro país: nuestros adultos mayores.

El proyecto de Ley de Reforma Previsional fue visto como una necesidad por el ejecutivo principalmente a raíz de los cambios demográficos, sociales, culturales que ha presentado nuestro país desde 1981, los cuales dan señales de que el actual diseño no va a cumplir las expectativas ni necesidades de nuestros adultos mayores en un muy breve tiempo más. Por eso, la urgencia de

esta reforma, a fin de prevenir un desastre en un futuro cercano, desastre que pudiese afectar nuestra sociedad drásticamente.

5.4.2.Estructura Del Proyecto.

Dicho proyecto de Ley se encuentra estructurado en base a 86 artículos y a disposiciones transitorias que van del primero al cuadragésimo tercero y un artículo transitorio final.

Comienza por el título primero denominado “*Sobre el sistema de pensiones solidarias*”, que contiene siete párrafos: “Definiciones” (art. 1 y art. 2), “Pensión Básica Solidaria de Vejez” (art. 3 al art. 8), “Aporte Previsional Solidario de Vejez” (art. 9 al art.15), “Pensión Básica Solidaria de Invalidez” (art. 16 al art. 19), “Aporte Previsional Solidario de Invalidez” (art. 20 al art.23), “De las normas comunes del Sistema Solidario de Vejez e Invalidez” (art. 24 al art.35), “Modificaciones al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, en materia de beneficios garantizados por el Estado” (art. 36).

Luego viene el título Segundo llamado “*Sobre Institucionalidad Pública para el Sistema de Previsión Social*”, que contiene siete párrafos denominados: “De los Organismos Públicos del Sistema de Previsión Social” (art. 37), “Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social” (art. 38 al art. 40), “Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones” (art. 41), “Fondo para la Educación Previsional” (art. 42 y art. 43), “De la Superintendencia de Pensiones” (art. 44 al art. 50), “Del Instituto de Previsión Social y del Instituto de Seguridad Laboral” (art. 51 al art. 57), “De los Centros de Atención Previsional Integral” (art. 58 al art. 63).

A continuación, el título tercero se denomina *“Normas sobre equidad de género y afiliados jóvenes”*, compuesto por cuatro párrafos: “Bonificación por hijo para las mujeres” (art. 64 al art. 69), “Compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio” (art. 70 y art. 71), “Subsidio Previsional a los Trabajadores jóvenes” (art. 72 al art. 74), “Equidad en el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia del Decreto Ley N° 3.500, de 1980” (art. 75).

Prosigue con el título Cuarto denominado *“Sobre la obligación de cotizar de los trabajadores independientes”*, que no contiene párrafos, y se extiende desde el artículo 76 al artículo 78.

Continúa con el título Quinto, llamado *“Sobre beneficios previsionales, ahorro previsional voluntario colectivo, inversiones, seguro de invalidez y sobrevivencia y competencia”*, donde el Párrafo primero “Modificaciones al decreto ley N° 3.500, de 1980”, consistente en sólo el artículo 79, el que en sus 74 numerandos, contiene la gran mayoría de las modificaciones hechas a la norma vigente. Los siguientes dos párrafos de este título son: “Modificaciones a la Ley Sobre Impuesto a La Renta contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974” (art. 80), y “Modificaciones a la Ley General de Bancos” (art. 81).

El título Sexto, denominado *“Otras normas”*, contiene dos párrafos: “De la responsabilidad de Alcaldes y Otras Autoridades” (art. 82), “Fija Renta Mínima Imponible para Trabajadores de Casa Particular” (art. 83).

Finaliza el proyecto con el título Séptimo *“Normas sobre financiamiento fiscal”*, que abarca desde el artículo 84 al artículo 86.

5.4.3.Contenido Del Proyecto.

A fin de analizar el proyecto de ley y los aspectos que nos interesan en este trabajo, nos estructuraremos en base a diversas áreas del Sistema de pensiones que serán modificadas y que se señalan en el texto del proyecto como los contenidos fundamentales del mismo:

5.4.3.1.Sistema De Pensiones Solidarias.

La reforma Previsional (art. 1), plantea la creación de un Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) que viene a reestructurar el actual sistema de pensiones civiles existente, de modo que, el SPS asegure un grado de razonable protección y autonomía económica para el pensionado beneficiario. A este sistema y a sus beneficios accederán todos los hombres y mujeres mayores de 65 años, que pertenezcan a los tres primeros quintiles de ingreso (es decir, el 60% de la población de menores ingresos) y que cumplan con los demás requisitos que se señalan en cada caso. Para esto, se utilizará la información que se encuentra a disposición del Estado, permitiendo así una mayor agilidad en el otorgamiento de los beneficios. El SPS entregará beneficios de vejez e invalidez integrados a los beneficios del sistema contributivo y reemplazará al actual programa de pensión asistencial y gradualmente al programa de pensión mínima garantizada. Cabe señalar que todos estos beneficios otorgados por el SPS se extinguen por el fallecimiento del beneficiario, por haber dejado éste de cumplir con alguno de los requisitos exigidos para su otorgamiento, por el no cobro de ellos durante seis meses continuos, cuando el beneficiario no proporcione dentro de un periodo de tres meses los antecedentes que le solicitase el Instituto de Previsión Social y se extinguen por haber obtenido el beneficiario residencia en país extranjero (art. 27).

La estructura de este Sistema de Pensiones Solidarias se conforma de dos beneficios:

a) Pensión Básica Solidaria (PBS): Constituye una pensión de carácter no contributivo. Así, una persona que cumpla con los requisitos para acceder al Sistema de Pensiones Solidarias, que no pudo contribuir al sistema de capitalización obligatorio, y que no posee ningún otro tipo de pensión, el nuevo sistema le otorgará la Pensión Básica Solidaria, la que en régimen alcanzará a \$75.000. Los requisitos están señalados en el artículo 3 del proyecto de Ley, y son el haber cumplido 65 años de edad, integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población y acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a 20 años continuos o discontinuos, contados desde que el peticionario cumplió 20 años de edad; y en todo caso, por un lapso no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

b) Aporte Previsional Solidario (APS): Constituye un beneficio que complementa la pensión que un pensionado recibe producto de sus ahorros previsionales (art. 9). Este aporte viene a aumentar la pensión que el beneficiario perciba, siempre que se cumplan con los requisitos que la ley establece. Este beneficio tendrá un carácter solidario, ya que su monto decrecerá a medida de que sea mayor la jubilación que reciba el pensionado, llegando el aporte a cero cuando la pensión sea igual o superior a \$200.000, cuando el sistema se encuentre totalmente vigente, ya que en el artículo undécimo transitorio se explica el mecanismo por el cual se llegaría a obtener esos \$200.000 a partir del 1° de Julio de 2012⁸⁰.

⁸⁰ Artículo undécimo transitorio: A contar del 1° de Julio de 2008 y hasta el 30 de Junio de 2009... y la pensión máxima con aporte solidario ascenderán a \$60.000... En el evento que esta ley se publique en una fecha posterior al 1° de Julio de 2008, la data inicial antes señalada será el día primero del mes siguiente al de dicha publicación.
A contar del 1° de Julio de 2009... y hasta el 30 de Junio de 2010, la pensión máxima con aporte solidario será de \$75.000...
A contar del 1° de Julio de 2010 y hasta el 30 de Junio de 2011, la pensión máxima con aporte solidario ascenderá a \$100.000...
A contar del 1° de Julio de 2011 y hasta el 30 de Junio de 2012, la pensión máxima con aporte solidario ascenderá a \$150.000...
A contar del 1° de Julio de 2012, la pensión máxima con aporte solidario ascenderá a \$200.000...

c) Pensión Básica Solidaria de invalidez: Corresponde a un monto mínimo asegurado por el Estado, fijado al nivel de la PBS, que permite la subsistencia de quien sufre el siniestro, siendo de un monto \$75.000, tanto para la invalidez parcial como total. El artículo 16 del proyecto señala los requisitos para acceder a este beneficio, los cuales son tener más de 18 y menos 65 años de edad, integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población y acreditar residencia por un lapso no inferior a 5 años continuos inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Asimismo, el artículo 20 del proyecto señala que las personas que gocen del beneficio de pensión de invalidez bajo la normativa del Decreto Ley N° 3.500, y cuyo monto sea inferior a la establecida por el proyecto, podrán presentar una solicitud para optar al Aporte Previsional Solidario de Invalidez, con el cual se equipararía la situación de los que no resultarían beneficiados por la reforma. Cabe hacer presente que en el caso de los inválidos parciales este beneficio se puede extinguir por, además de las causales generales, por negarse el beneficiario a someterse a las reevaluaciones que indiquen las Comisiones Médicas de Invalidez a las que se refiere el artículo 17 del proyecto.

Durante el periodo de transición de un sistema a otro y con el objetivo de que la reforma represente una mejora para todas las personas que lo necesiten, los actuales beneficios ligados a la Garantía de Pensión Mínima seguirán vigentes para todos aquellos pensionados que la elijan por sobre los beneficios del nuevo SPS (sistema de pensiones solidarias). Asimismo, los actuales beneficiarios de la Pensión Mínima Garantizada de sobrevivencia continuarán percibiendo dicha garantía.

Por otra parte, se establece la opción para todas las personas que a la entrada en vigencia de la reforma tengan cincuenta años o más y se encuentren

afiliadas al sistema de las AFP. Estas personas podrán acceder, cumpliendo los requisitos legales, a los beneficios de las pensiones mínimas de vejez e invalidez que establece la reforma.

5.4.3.2.Nueva Institucionalidad Pública Para El Sistema De Previsión Social.

La reforma planteada por el ejecutivo, busca diseñar una nueva institucionalidad, la que está constituido por un sistema contributivo obligatorio, uno voluntario y uno solidario. Con este proyecto, se busca reforzar las capacidades del Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social y especialmente, de la Subsecretaría de Previsión social, tanto para la supervisión, planificación y conducción del sistema (art. 38 – art.40 proyecto de ley).

En el área normativa, se busca unificar la regulación del sistema previsional civil, incluyendo tanto el sistema de pensiones solidarias así como los sistemas contributivos obligatorios como voluntarios. Así se fortalecería la capacidad de reacción de las instancias políticas encargadas de la toma de decisiones facilitándose la gestión administrativa. Con el mismo objetivo de facilitar la reacción de los organismos decidores ante los cambios en el mercado se crea un Consejo Técnico de Inversiones, el que deberá recomendar al ejecutivo la normativa específica sobre inversiones de los fondos de pensiones que administren las AFP.

En el área de la administración del sistema, se busca fortalecer la noción de responsabilidad compartida entre el Estado, los afiliados y los administradores de beneficios para su buen funcionamiento. Así, se creará el Instituto de Previsión Social (IPS), el que será responsable de la Administración del Sistema de Pensiones Solidarias y de los Centros de Atención Previsional

Integral que formarán parte del IPS. Este instituto asimismo asumirá las funciones y atribuciones del hoy Instituto de Normalización Previsional (INP), con excepción de las referidas a las Ley N°16.744. Estas funciones las desempeñará Instituto de Seguridad Laboral, que será creado por la reforma.

5.4.3.3. Equidad De Género.

Uno de los puntos más discutidos ya sea en la Comisión de expertos como en la creación y redacción del proyecto definitivo, es el de las grandes diferencias entre la situación previsional entre hombres y mujeres. En efecto, la entrada de la mujer al mercado laboral, en promedio, es más tardía que la del hombre. Asimismo, existe una brecha salarial importante a favor del hombre, la que, por lo general, puede explicarse porque la mujer accede a trabajos menos calificados, y por ende, menos remunerados. Sin embargo, también existe una discriminación salarial en contra de la mujer, ya que tanto estadísticas como estudios, muestran que ante un mismo empleo y calificación del trabajador, la balanza salarial se inclina a favor del hombre.

Otro punto discutido es el de la distribución del trabajo reproductivo y doméstico entre hombres y mujeres ya que, es sabido, que la gran parte de este esfuerzo es realizado por la mujer, lo que limita tanto la entrada como el desarrollo de la mujer en el mercado laboral, traduciéndose en definitiva, en una mayor inactividad de la mujer.

Producto de lo anterior, el SPS entregará derechos previsionales a aquellas personas que no pudieron realizar contribuciones, realiza mayores aportes a las personas con menores contribuciones, sin considerar requisito de número de cotizaciones, eliminando así barreras que limiten su acceso. Es en estos casos donde las mujeres resultan mayoritariamente favorecidas. Es más,

se estima que alrededor de un 60% de las pensiones básicas solidarias serán entregadas a mujeres.

La reforma busca equiparar la situación previsional de mujeres y hombres y para ello plantea varios mecanismos:

1. Bonificación por hijo para las mujeres: Los requisitos los establece el artículo 64, señalando que la mujer debe cumplir con el requisito de permanencia establecido en la letra c) del artículo 3⁸¹ y que sólo se encuentre afiliada al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o sea beneficiaria de una pensión básica solidaria de vejez o que, sin ser afiliada a un régimen previsional perciba una pensión de sobrevivencia en los términos que se establece en los artículos siguientes, tendrá derecho, por cada hijo nacido vivo, a una bonificación en conformidad con las normas del presente párrafo

Para obtener este beneficio, se debe presentar una solicitud ante el Instituto de Previsión Social, de acuerdo a las normas que, mediante reglamento, fije el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que deberá ser suscrito además por el Ministerio de Hacienda (artículo 69 del proyecto).

Esta medida otorga a cada mujer el derecho a percibir una bonificación monetaria por cada hijo nacido vivo que tenga, la que será depositada en su cuenta de capitalización individual cuando la mujer llegue a los 65 años. Dicha bonificación consistirá en un aporte estatal consistente en 12 meses de cotización previsional (10%) sobre el ingreso mínimo vigente al mes de nacimiento de cada hijo. Dicho aporte devengará una tasa de reajuste

⁸¹ Artículo 3, letra c): Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a 20 años continuos o discontinuos, contados desde que el peticionario cumplió 20 años de edad; y en todo caso, por un lapso no inferior a cuatro años de residencia en los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

consistente en un 4% real por cada año completo, contado desde el mes de nacimiento y hasta la edad de 65 años.

En el caso de que la mujer sea beneficiaria de pensión básica solidaria de vejez, el Instituto de Previsión Social le calculará una pensión autofinanciada de referencia, que se determinará según el procedimiento establecido para calcular la pensión base⁸², considerando como su saldo la o las bonificaciones que por hijo nacido vivo le correspondieren. Este resultado incrementará su pensión básica solidaria (artículo 66 inciso segundo del proyecto).

Por otra parte, en el caso, de que la mujer perciba pensión de sobrevivencia, que se origine del sistema del decreto ley N° 3.500, de 1980, o que sea otorgada por el INP sin ser adicionalmente afiliada a cualquier régimen previsional, se procederá a incorporar la o las bonificaciones, en la misma forma indicada para el caso de la mujer beneficiaria de pensión básica de vejez. En este caso, el monto resultante se sumará al aporte previsional solidario que le corresponda (artículo 66 inciso tercero del proyecto).

Cabe señalar que a este beneficio accederán todas las mujeres que se jubilen a partir del 1 de Julio de 2009 (artículo vigésimo transitorio del proyecto inciso primero).

Un aspecto importante de este beneficio es que se consideran para el otorgamiento de este aporte a los hijos adoptivos, lo cual importa un gran

⁸² Artículo 2, letra g): Pensión autofinanciada de referencia o estimada para determinar la pensión base, es aquella que se calculara como una renta vitalicia inmediata del decreto ley N° 3.500, de 1980, sin condiciones especiales de cobertura, considerando la edad, el grupo familiar y el total del saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, que el beneficiario tenga a la fecha de pensionarse por vejez de acuerdo al referido decreto ley, incluida cuando corresponda, la o las bonificaciones establecidas en el artículo 64 más el interés real que haya devengado a dicha fecha. Para este cálculo se utilizará la tasa de interés promedio implícita en las rentas vitalicias de vejez, otorgadas de conformidad al decreto ley N° 3.500, de 1980, en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a aquel en que el beneficiario se haya pensionado por vejez...

avance normativo en la igualdad entre los hijos biológicos y adoptivos (artículo 68 del proyecto).

Durante el periodo de transición de esta ley, se señala en el artículo vigésimo transitorio inciso segundo, que los hijos nacidos con anterioridad al 1 de Julio de 2009, generarán el beneficio, considerándose el salario vigente a dicha fecha, devengándose intereses a partir de ese mismo momento.

2. Separación de licitaciones del seguro de invalidez y sobrevivencia entre hombres y mujeres: La propuesta establece una comisión por concepto de seguro de invalidez y sobrevivencia, única para hombres y mujeres, cuyo valor será determinado por el costo unitario del seguro para hombres. Como es posible verificar que el costo unitario del seguro para las mujeres es sustancialmente menor que el de los hombres producto, entre otras cosas, de una menor siniestralidad, se autorizará la devolución de la sobre prima que pagarían las mujeres a su cuenta individual.

A fin de transparentar la contratación de este seguro por parte de las AFP, se propone que la licitación sea para todas las Administradoras. De esta forma, se obtendría un precio más competitivo, el que sería publicado por las AFP, teniendo el afiliado pleno conocimiento sobre el precio de dicho seguro. Pero, sin duda, lo más importante es que esta propuesta permitirá que las Administradoras compitan en base a aspectos mayormente relacionados con la administración de las cuentas individuales como tal, eliminándose la posibilidad de que éstas discriminen a los afiliados por mayor o menor siniestralidad, ya que a fin de cuentas, el precio actual de este Seguro es contemplado aproximadamente en un 50% de los costos operacionales que las AFP cobran a sus afiliados.

3. Compensación económica en materia previsional en caso de divorcio o nulidad: Con la inclusión en el sistema legal chileno el concepto de divorcio vincular, se incluyó asimismo el análisis de los patrimonios de los cónyuges al momento del divorcio con el fin de establecer compensaciones que vayan en beneficio del cónyuge que producto del vínculo matrimonial, se encuentre en situación de menoscabo, de forma independiente al régimen matrimonial vigente.

En concordancia con lo anterior, el patrimonio previsional también se contempla ante esta situación. Sin embargo, no es posible hacer uso de los fondos previsionales para resolver la compensación.

Lo anterior puede llegar a producir una inequidad muy grande, sobre todo en aquellos hogares en que los ahorros previsionales constituyen una proporción relevante de los activos de los cónyuges.

A raíz de esto, se ha planteado que (en juicio de divorcio o nulidad) el juez competente, una vez considerada la situación en materia de beneficios previsionales y en la eventualidad de que determine la existencia de un menoscabo económico, fije una compensación en materia previsional, la que se traduciría en un traspaso de fondos desde la cuenta de capitalización individual del cónyuge que deba compensar a la cuenta de capitalización individual del cónyuge compensado (artículo 70 del proyecto).

Dicha compensación no podrá exceder en ningún caso el 50% de los recursos acumulados durante la vigencia del matrimonio en la cuenta de capitalización individual del cónyuge obligado a compensar.

A fin de evitar la evasión de esta obligación o la disminución fraudulenta del patrimonio previsional, el juez competente podrá oficiar a la Superintendencia de Pensiones requiriendo los antecedentes del afiliado. Asimismo, el artículo 71 del proyecto, en su inciso segundo, le entrega a este organismo, mediante norma de Carácter General, la obligación de establecer los procedimientos aplicables a los traspasos de fondos mencionados.

4. Pensión de sobrevivencia de la mujer al cónyuge hombre no inválido: Si bien esta medida, no favorece directamente a la mujer, sí es una medida que equipara la situación previsional de hombres y mujeres. De esta forma, se incluye como beneficiario de pensión de sobrevivencia generada por una mujer al cónyuge no inválido y al padre soltero de hijos legalmente reconocidos que vivan a sus expensas.

Se estima que la inclusión de estos beneficiarios al seguro de sobrevivencia aumentaría el costo de este seguro para las mujeres en torno a un 7,8%, incremento que se haría efectivo levemente a medida que aumente la participación de la mujer en el trabajo remunerado.

5. Uniformar la cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia: A través de esta medida se propone igualar en 65 años la edad máxima de cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia para hombre y mujeres, extendiéndose la cobertura para las mujeres de entre 60 y 65 años que continúen cotizando en el sistema.

6. Equiparación de la renta mínima imponible para trabajadores de casa particular: Esta medida favorece directamente a la mujer, ya que la gran mayoría de trabajadores de casa particular son mujeres en calidad de asesoras de hogar. Actualmente, los trabajadores de casa particular se encuentran

afectos a un sueldo mínimo imponible menor que el del resto de los trabajadores, lo que traduce directamente en un detrimento de la pensión que a futuro obtienen. A fin de reparar esto, el proyecto de reforma en su artículo 83 propone que, teniendo presente lo establecido en el Código del Trabajo en el artículo 151, la remuneración mínima imponible sólo para efectos de la Seguridad Social, no sea menor al mínimo por jornadas proporcionales a la desarrollada por el trabajador de casa particular, es decir, a la jornada completa si el trabajador desempeña labores en jornadas completas o a la mínima para jornadas parciales si así lo hiciere.

5.4.3.4. Ahorro Previsional Voluntario.

Ya desde el año 2001 se han venido introduciendo modificaciones que tienen como fin el incentivar el ahorro previsional voluntario. Así, la Ley N°19.768, creó un marco regulatorio que permitía a los trabajadores complementar su ahorro previsional con aportes voluntarios que gozan de beneficios tributarios. Asimismo permitió la entrada de distintos organismos a fin de que administraran dichos ahorros.

Con este proyecto de ley, se plantea profundizar este mecanismo de ahorro, contemplando opciones como el *ahorro previsional voluntario colectivo*, a través del cual, los ahorros voluntarios de los trabajadores son complementados con los del empleador. Por otra parte, se perfecciona el tratamiento tributario de este ahorro, extendiéndolo al antes señalado ahorro colectivo. Pero lo que más nos atañe, es la creación del *afiliado voluntario*, lo que busca ampliar al sistema de Pensiones a personas que no realizan actividades remuneradas, y por ende, no estarían obligadas a pertenecer al Sistema de AFP.

Este afiliado voluntario busca atraer al sistema a personas como las dueñas de casa, las que, con la normativa vigente, se encuentran imposibilitadas de afiliarse a una AFP y de cotizar en una cuenta de capitalización individual y por ende ahorrar para poder optar a una previsión.

La afiliación voluntaria se caracteriza principalmente por los siguientes aspectos:

a) **Afiliación:** Debe ser realizada por el cotizante en la AFP que él elija y es en ese momento cuando se abre la cuenta de capitalización individual. No obstante lo anterior, el afiliado puede voluntariamente hacerse parte del universo de cuentas a licitar anualmente, cuentas que serán entregadas a la Administradora que ofrezca una menor comisión, sin perjuicio de las bases de licitación que deberán ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b) **Cotización:** Estas podrán ser enterada por el afiliado o por cualquier persona a su nombre. Cabe señalar que dichas cotizaciones podrán ser mensuales o podrán ser integrada en un solo pago por más de una renta.

c) **Comisiones:** Se cobrará comisión sobre el ingreso que se determine en base al monto de la cotización que se realice.

d) **Tributación:** No habrá exención tributaria para este tipo de cotizaciones, ya que el afiliado no percibe renta.

e) **Tope de Ingresos:** No existirá tope imponible, dado que el objetivo es lograr que se ahorre el máximo posible ya que no existe exención tributaria para este tipo de ahorro. No obstante, se establece el mismo monto en UF correspondiente al tope para el ingreso imponible, tanto para el pago de la prima del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, como para la cobertura de éste.

CONCLUSIÓN

Del análisis que hemos llevado a cabo en este trabajo, podemos concluir que en nuestro país se presenta una grave situación de discriminación y desigualdad en base al género. En este sentido nuestro sistema laboral y previsional vigente es un claro reflejo de esta afirmación.

Es evidente que en los últimos 27 años el país ha experimentado dramáticos cambios en todos los ámbitos. La población ha envejecido; ha aumentado la tasa de participación laboral femenina; han aumentado los hogares con jefatura femenina y las familias monoparentales, principalmente por causa de las rupturas matrimoniales y del aumento del embarazo juvenil; el mercado laboral se ha desarrollado sobre la base de la informalidad, etc..

En este sentido, si bien el actual sistema previsional no se encuentra en una crisis desde el punto de vista económico, ha quedado obsoleto respecto de los cambios experimentados en nuestra sociedad, dejando de lado el objetivo principal de la seguridad social.

Dando cuenta de esta situación, se presentó el proyecto de ley de reforma al sistema previsional, que dentro de sus principales objetivos intenta estrechar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Nuestra opinión respecto del proyecto de ley, es que significa un aporte para promover medidas que aseguren una mejor calidad de vida de la mujer adulta mayor, tomando en cuenta que este segmento de la población representará un porcentaje significativo de la población total nacional y que, de acuerdo a los estudios, es la mujer quien bajo las condiciones actuales tiene

mayores probabilidades de pertenecer en el futuro al porcentaje más pobre de la población.

Creemos que el Proyecto presentado ha acogido de buena manera los planteamientos que sobre el tema se han discutido a nivel internacional, como por ejemplo en las Conferencias Regionales sobre la mujer de América Latina y el Caribe, promovidas por la CEPAL. Por ejemplo, el promover medidas que aseguren una mejor calidad de vida de la mujer en todas las etapas de su vida, especialmente en la tercera edad; desarrollar estrategias tendientes a sistemas equitativos de protección social; y promover el reconocimiento de la contribución social y económica del trabajo no remunerado de las mujeres, predominantemente en el hogar, e incluyendo a las mujeres que lo realizan en los sistemas de seguridad social.

A pesar de los esfuerzos reflejados en el proyecto de ley para disminuir las desigualdades de género que se observan en nuestro sistema previsional, pensamos que no es suficiente ni efectivo si no se generan cambios importantes en la estructura de la sociedad chilena, especialmente en el ámbito laboral.

Es importante incentivar la participación laboral femenina ya que es necesario para el desarrollo socio-económico del país. Sin embargo, este ingreso debe ser en mejores condiciones que las actuales proporcionando a la mujer facilidades para desarrollarse tanto como madre como trabajadora, fortaleciendo las redes sociales de apoyo y permitiendo sistemas de trabajo más flexibles que no impliquen una merma en las condiciones laborales.

Por ejemplo se podría permitir a las mujeres distribuir sus semanas de permiso pre y post natal de la forma que estimen conveniente.

Además, y ahora en plano netamente previsional, pensamos que resulta primordial incentivar la prolongación de la vida laboral, ya que es importante que como sociedad anticipemos las posibles dificultades derivadas de una tasa de natalidad baja y, en términos secuenciales de una futura falta de mano de obra.

Es por esto que consideramos que la edad de jubilación debería igualarse para hombres y mujeres e incluso tal vez aumentarse la edad de jubilación, con el objeto de mejorar la situación económica de los adultos mayores y de alivianar la carga del Estado en cuanto a pensiones, lo que podría significar que la asistencia estatal representara un mecanismo más efectivo para la ayuda del segmento de la población realmente más pobre del país, otorgándoles pensiones verdaderamente dignas.

Tal vez un efecto similar se podría lograr a través de estímulos e incentivos económicos a las personas para que continúen trabajando una vez cumplida la edad legal de jubilación. De tal forma que se cumplan dos objetivos. Primero, que participen activamente en el mercado laboral con el consecuente beneficio para el país, y segundo, que logren un monto sustancialmente mayor de pensión cuando decidan jubilar.

Finalmente, estrechar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el plano previsional es una apuesta a futuro para las próximas generaciones, ya que esta desigualdad que hoy se observa a lo largo de toda la vida de las mujeres se hace más evidente en la última etapa de la vida en que las carencias y discriminaciones calan aún más hondo.

BIBLIOGRAFÍA

Autores

1. Abramo, L.; Valenzuela. TRABAJO DECENTE Y EQUIDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA. *Avances y desafíos cinco años después de Beijing*, serie Documentos de Trabajo N° 130 (Lima, OIT, Oficina Regional). 2001.
2. Algunos Indicadores Relevantes. Brechas de Género en la Salud. Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. Departamento de Capacitación y Estudios. 2006. Santiago, Chile.
3. Arenas De Mesa, Alberto. EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE: RESULTADOS Y DESAFÍOS. Montevideo: Red de Información Alternativa de Seguridad Social, 1999.
4. Arenas De Mesa, Alberto. COBERTURA PREVISIONAL EN CHILE: LECCIONES Y DESAFÍOS DEL SISTEMA DE PENSIONES ADMINISTRADO POR EL SECTOR PRIVADO, en Serie Financiamiento del Desarrollo / CEPAL N° 105. 2000. Santiago, Chile.
5. Arenas de Mesa, Alberto y Hernández, Héctor. COBERTURA DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL CHILENO: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA. Editorial Socialis. Revista Latinoamericana de Política Social N° 4, 2001. Santiago, Chile.
6. Arenas, Alberto y Gana, Pamela. LA REFORMA A LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y LOS DESAFÍOS DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO,

CEPAL, Serie población y desarrollo, N° 18 (LC/L.1614-P), Santiago: Publicación de las Naciones Unidas, 2001.

7. Arriagada, Irma. DIMENSIONES DE LA POBREZA Y POLÍTICAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Proyecto gobernabilidad democrática e igualdad de género en América Latina y el Caribe. División de Desarrollo Social. CEPAL, 2004. Santiago, Chile.
8. BASES GENERALES DEL PLAN NACIONAL PARA SUPERAR LA DISCRIMINACIÓN EN CHILE. Publicación de “Tolerancia y No Discriminación”, División de Organizaciones Sociales, Ministerio Secretaría General de Gobierno, Gobierno de Chile.
9. Benveniste, Evelyn y Perticará, Marcela. ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN CHILE, Marzo 2007.
10. Berstein, Solange y Tokman, Andrea. BRECHAS DE INGRESO ENTRE HOMBRES Y MUJERES: PERPETUADAS O EXACERBADAS EN LA VEJEZ ? Banco Central de Chile Documentos de Trabajo N° 334, Noviembre 2005.
11. Bobbio, Norberto. IGUALDAD Y LIBERTAD. Traducción de Pedro Aragón Rincón, Barcelona: Editorial Paidós, 1ª ed., 1993.
12. Boletín Demográfico. América Latina y el Caribe: El Envejecimiento de la Población; 1950-2050. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, CELADE. Julio 2003. Santiago, Chile.

13. Bowen Herrera Alfredo, Introducción a la seguridad social, Ed. Jurídica de Chile, tercera edición actualizada, 1992.
14. Bravo, Jorge y Bertranou, Fabio. Evolución Demografica y pensiones en Chile. OIT NOTAS. Seguridad Social y Reforma al Sistema de Pensiones en Chile. N° 4 Junio de 2006. Documento publicado en <<http://www.oitchile.cl>>
15. Bertranou, Favio. Pensiones no Contributivas: Su Relevancia en la Reforma Provisional. OIT NOTAS. Seguridad Social y Reforma al Sistema de Pensiones en Chile. N° 3 Mayo de 2006. Documento publicado en <<http://www.oitchile.cl>>
16. Dimensiones de Desigualdad. 1999. Fundación Argentaria. III Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza, volumen I.
17. Elter, Doris y Briandt, Marie Helene, LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL NUEVO SISTEMA PREVISIONAL CHILENO. Santiago: Sernam, Documento de Trabajo N° 34, 2005.
18. Espejo Yaksic, Nicolás, EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN, en Dimensiones de la Intolerancia y la Discriminación, Reflexiones Pendientes. Ministerio Secretaría General de Gobierno, División de Organizaciones Sociales, Programa Tolerancia y No Discriminación. Santiago: 2001.
19. Evans de la Cuadra, Enrique. LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES, 3 vols.: Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1999, 2ª ed.

20. EXPOSICIÓN DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER, CEM ante Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Provisional. EL SISTEMA DE PENSIONES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: 3 de abril de 2006. Santiago, Chile.
21. Figueroa, Rodolfo. IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN, en González, Felipe y Viveros, Felipe, Igualdad, libertad de expresión e interés público, Santiago: Cuadernos de Análisis Jurídico, serie Publicaciones Especiales N° 10, Universidad Diego Portales, 2000.
22. Galleguillos León, Leonardo y Milla Godoy, Verónica. ANÁLISIS DE ALGUNOS ASPECTOS RELATIVOS AL FUNCIONAMIENTO DE LOS FONDOS DE PENSIONES EN EL RÉGIMEN PREVISIONAL ESTABLECIDO EN EL DECRETO LEY N° 3500 DE 1980, CON SUS MODIFICACIONES POSTERIORES, Seminario para optar al título de ingeniero comercial mención administración, Universidad de Chile, Santiago, Diciembre 2003.
23. Gálvez, Thelma. ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO. CEPAL, En: 7ª Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: 8 al 10 de febrero del 2000. Lima, Perú.
24. Humeres, Magnan Héctor. "ANÁLISIS DE LAS NUEVAS DISPOSICIONES". Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile, 1978.

25. Instituto Nacional de Estadística (INE). CHILE Y LOS ADULTOS MAYORES: IMPACTO EN LA SOCIEDAD DEL 2000. Departamento Estadísticas Demográficas y Sociales, 1999.
26. INE. MUJERES CHILENAS: TENDENCIAS EN LA ÚLTIMA DÉCADA (Censos 1992-2002), 2ª parte, situación relativa de las mujeres. Estudio realizado para el SERNAM por la consultora Rosa Bravo Barja, 2004.
27. INE. ESTADÍSTICAS DE GÉNERO: UNA VISION DEMOGRÁFICA. Una Necesidad de Futuro. Chile Estadístico, Estadísticas Sociales, Estadísticas de Género, 2004.
28. LexisNexis. MANUAL DE CONSULTAS LABORALES Y PREVISIONALES, Santiago: Editorial LexisNexis Chile, 2002.
29. Marco, Flavia. FACTORES JURÍDICOS, DEMOGRÁFICOS Y LABORALES QUE DETERMINAN DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES. LOS CASOS DE ARGENTINA Y CHILE. En Unidad Mujer y Desarrollo, Proyecto impacto de género de las reformas de pensiones en América Latina. CEPAL Santiago, 2002.
30. Meller, Patricio. ESCENARIOS DE EMPLEO FUTURO EN CHILE: AÑO 2000. Santiago: MIDEPLAN, 2000.
31. Mengod, Rosa María. APUNTES DE CLASES DE SEGURIDAD SOCIAL, Universidad de Chile, 2º semestre 2003.

32. Moraga, René. LEGISLACIÓN LABORAL Y PREVISIONAL, Santiago: Editorial LexisNexis, 2006.
33. Morgado Valenzuela, Emilio. PRESENTE Y TENDENCIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, material para control de lectura cátedra, Profesora Rosa Maria Mengod, Abril 2003.
34. Muñoz, S. Esther y García, L. Josefina. DESIGUALDAD DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL: DOCTRINA DE LAS ACCIONES POSITIVAS. En: X Jornada de la Asociación de Economía de la Educación.
35. Ocampo, José Antonio. REUNIÓN REGIONAL SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO DEL SISTEMA DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA: 10 y 11 de marzo de 2003. Santiago. Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, CEPAL.
36. Orguloso, Alberto. CIUDADANÍA Y PROTECCIÓN SOCIAL EN PENSIONES CON EQUIDAD DE GÉNERO. En: Reunión de Expertos. El impacto de la reforma de pensiones en Colombia sobre la equidad de género: 31 de octubre y 10 de noviembre de 2002. Bogotá, Colombia.
37. Palacios, Patricia. LA NO DISCRIMINACIÓN Estudio de la Jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la Cláusula Autónoma de No Discriminación. LOM Ediciones Limitada. Junio 2006.

38. Pautassi, Laura. LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA: UN ANÁLISIS DE GÉNERO, en Unidad Mujer y Desarrollo, cuaderno de la CEPAL N° 90, Santiago, 2004.
39. PLAN DE IGUALDAD. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE RESULTADOS. Fundación CHILE 21. 10 de Mayo 2005. Santiago de Chile.
40. PLAN POR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACION. Programa Tolerancia y No Discriminación. Área de Políticas Públicas y Participación. Ministerio Secretaría General de Gobierno División de Organizaciones Sociales. Noviembre 2004.
41. Rawls, John. JUSTICIA DISTRIBUTIVA, en Revista del Centro de Estudios Públicos N° 24, 1986.
42. Revista Internacional del Trabajo. POLÍTICA SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL. vol. 119 (2000), núm. 2.
43. Revista Internacional del Trabajo. MUJERES, GÉNERO Y TRABAJO, PARTE II. Vol.118 (1999), num. 4.
44. Rico, Maria Nieves. LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y SUS DEUDAS CON LA EQUIDAD DE GÉNERO ENTRE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES. En: Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento: Hacia una estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento: 19 al 21 de noviembre de 2003. CEPAL. Santiago, Chile.

45. Rivas, Schulz Gaspar Eugenio. "ENSAYO SOBRE UN SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA DUEÑAS DE CASA", Editorial Andrés Bello, 1972.
46. Rivera A., Mario y Román O., Romina. 2004. LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL Y SU DISCRIMINACIÓN, Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
47. Rosales, Sara Elisa. El vínculo entre mujer, economía y pobreza. 1ª. ed. Tegucigalpa: PNUD, 2003. Colección de Cuadernos de Desarrollo Humano Sostenible 20.
48. Ruiz Tagle, Pablo. APUNTES DE CLASES DERECHO CONSTITUCIONAL, Universidad de Chile, año 2001.
49. Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento: 8 a 12 de abril de 2002. Madrid. División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas.
50. Sen, Amartya. NUEVO EXAMEN DE LA DESIGUALDAD. Madrid: Alianza Editorial, 1999.
51. Sobre género, Derecho y Discriminación. 1999. Pontificia Universidad Católica del Perú.
52. Somavia, Juan. INFORME GLOBAL CON ARREGLO AL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO.

En: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO La Igualdad En El Trabajo: Afrontar Los Retos Que Se Plantean, 96ª reunión, 2007. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

53. Tokman, A. y Bernstein, S. (2006) MEJORES PENSIONES PARA LAS MUJERES: UNA EVALUACIÓN DE POLÍTICAS, serie En Foco N° 64 (Santiago, Expansiva).
54. Valenzuela, María Elena. DESIGUALDAD DE GÉNERO Y POBREZA EN AMÉRICA LATINA. Mujeres, pobreza y mercado de trabajo: Argentina y Paraguay. Santiago de Chile: OIT, 2003. Cap. 1.
55. Valdivia Vera, Bernardo. MANUAL DE CONSULTAS LABORALES Y PREVISIONALES, Santiago: Editorial Lexis Nexis, N° 188, 2001.
56. Valenzuela, María Elena. DESIGUALDAD DE GÉNERO Y POBREZA EN AMÉRICA LATINA. Proyecto: Género, Pobreza y Empleo en América Latina. Oficina Regional de la OIT para América Latina.
57. Veloso, V. Paulina. La justicia frente a los derechos humanos de las mujeres. 2000. 1ª ed. Editorial Conosur.
58. Verdugo, Mario; Pfeffer, Emilio; y Nogueira, Humberto. DERECHO CONSTITUCIONAL. Tomo I, Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1999, 2ª reimpresión.
59. Viveros, Felipe. EL DERECHO A LA IGUALDAD: UNA MIRADA DESDE LA TEORÍA JURÍDICA Y LOS DERECHOS HUMANOS.

Campaña contra la Desigualdad en Chile. Documento publicado en
<<http://www.contraladesigualdad.cl>>

60.100 MUJERES LÍDERES. Quinto Aniversario. Suplemento del Diario El Mercurio. Economía y Negocios. Noviembre 2006.

LEGISLACIÓN

1. CHILE. Código del Trabajo
2. CHILE. Código Civil
3. CHILE. Constitución Política de la República
4. CHILE. Decreto Ley 3500, Establece nuevo sistema de pensiones.
5. CHILE. Ley N° 18.802, Modifica el Código Civil y otros cuerpos legales.
6. CHILE. Ley N° 19.284, sobre el Registro Nacional de Discapacidad.
7. CHILE. Ley N° 19.611, Establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres.
8. CHILE. Ley N° 19.728, Sobre seguro de desempleo.
9. CHILE. Ley N° 19.828, Crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor.
10. Convención Americana de los Derechos Humanos
11. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
12. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
13. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
14. Convención Sobre los Derechos del Niño
15. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
16. CHILE. Mensaje de S.E. el Presidente de la República. Reforma disposiciones que señala de la Constitución Política de la República,

estableciendo igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
(Boletín N° 1579-07)

17. CHILE. Boletín N° 3815-07. Primer informe de la comisión de derechos humanos, nacionalidad y ciudadanía recaído en el proyecto que establece medidas contra la discriminación.

ENCUESTAS Y ESTADÍSTICAS

1. INE. Fecundidad en Chile Situación Reciente. 22 de noviembre de 2006.
2. INE. CHILE: Estimaciones y Proyecciones de Población por Sexo y Edad. Regiones 1990-2020.
3. INE. Enfoque estadístico N° 21. Junio de 2004.
4. CEPAL, División de Estadísticas, Tabulaciones especiales de las Encuestas de Hogares.
5. SIMCE, Sistema de Medición de la Calidad de la Educación. En SERNAM, Desigualdades en cifras. Hombres y mujeres pobres en Chile, diciembre de 1998.
6. Naciones Unidas, Situación de la Mujer en el Mundo, 1995. Tendencias y Estadísticas.
7. Encuesta CASEN, 2006
8. CIEDES, 1999.
9. Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).
10. AIOS, 2001

INSTITUCIONES

1. Centro de Estudios de la Mujer, CEM <<http://www.cem.cl>>

2. Centro de Estudios Públicos, CEP <<http://www.cepchile.cl>>
3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL
<<http://www.eclac.org/> >
4. Dirección del Trabajo <<http://www.dt.gob.cl/1601/channel.htm>>|
5. Instituto Nacional de Estadística, INE <<http://www.ine.cl>>
6. Ministerio del Trabajo <<http://www.mintrab.gob.cl> >
7. Ministerio de Planificación Nacional <www.mideplan.cl >
8. Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM <<http://www.sernam.gov.cl/> >
9. Sistema de las Naciones Unidas en Chile, ONU
<http://www.onu.cl/index_ie.html >
10. Superintendencia de AFP <<http://www.safp.cl/>>
11. Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones
<<http://www.afp-ag.cl/>>
12. Parlamento Europeo <<http://www.europarl.europa.eu/>>
13. Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales <<http://www.mtas.es>>
14. Organización Internacional Del Trabajo OIT <<http://www.oitchile.cl> >
15. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre
Formación Profesional CINTERFOR <<http://www.cinterfor.org>>

PÁGINAS WEB

1. Tolerancia y No Discriminación, Gobierno de Chile, Ministerio Secretaría General de Gobierno, División de Organizaciones Sociales.
<<http://www.tolerancia.cl/>>
2. Banco Interamericano de Desarrollo <www.iadb.org/etica>
3. Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima segunda edición. <<http://www.rae.es/>>

4. Biblioteca del Congreso Nacional <www.bcn.cl>
5. Mujeres Chile <<http://www.mujereschile.cl/>>
6. Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales
<<http://www.seg-social.es/>>
7. Diario La Vanguardia <<http://www.lavanguardia.es/>>
8. Mujeres en red <<http://www.mujeresenred.net>>
9. Revista Laboral Ical <<http://www.revistalaboralical.cl>>
10. Wikipedia <<http://es.wikipedia.org/>>