



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO  
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

---

# LA DESIGUALDAD PREVISIONAL DE GÉNERO EN CHILE

Tesis para optar al Grado de Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad  
Social.

AMPARO DEL CARMEN GONZÁLEZ JARA

Profesor Guía Pablo Andrés Arellano Ortiz

---

Santiago, Chile 2017

A Gonzalo, por la complicidad...

*“Lo único que habría que pedir es que cuando estas ocupaciones sean desempeñadas por mujeres, los patronos paguen los mismos sueldos de cuando eran disfrutadas por los hombres. Porque pasa al respecto una cosa curiosa, que constituye, en el fondo, una injusticia y una inequidad: cuando la mujer ocupa un puesto que antes era desempeñado por un hombre, en el acto disminuye el sueldo”*

*Gabriela Mistral*

*Nuevos horizontes en favor de la mujer. (1919)*

## Tabla de contenido

|   |     |
|---|-----|
| 1. Introducción.....  | 1   |
| 2. Marco Teórico.....   | 6   |
| 2.1 El género en el análisis laboral: .....                                 | 6   |
| 2.2 La división sexual del trabajo:.....                                    | 9   |
| 2.3 La segmentación y la segregación sexual en el mercado del trabajo:..... | 12  |
| 3. Objetivos .....  | 19  |
| 3.1 Objetivo General .....  | 19  |
| 3.2 Objetivos Específicos .....   | 19  |
| 4. Desarrollo .....   | 20  |
| 4.1 Seguridad Social.....   | 20  |
| 4.2 La Seguridad Social en Chile.....                                       | 25  |
| 4.2.1 Concepto .....  | 29  |
| 4.2.2 Principios .....  | 32  |
| 4.3 Demografía y Género .....   | 35  |
| 4.3.1 La Vejez en Chile tiene rostro de mujer.....                          | 42  |
| 4.3.2 Trabajo y Mujer.....  | 49  |
| 4.3.3 Caracterización de la participación laboral de la mujer.....          | 59  |
| 4.4 Sistema de Pensiones en Chile .....                                     | 62  |
| 4.5 Reforma Previsional 2008, Principales Contenidos.....                   | 74  |
| 4.5.1 Análisis de los Tres Pilares de la Reforma Previsional 2008.....      | 78  |
| 4.5.2 Estado de Situación de la Reforma Previsional Hoy y la Mujer.....     | 85  |
| 5. Conclusiones.....  | 100 |

## **Resumen**

Realizar un análisis de la actual situación de la mujer en el Sistema de Pensiones vigente en Chile es una buena manera de visibilizar las brechas que existen entre hombres y mujeres.

Idealmente el Sistema de Pensiones y las pensiones que reciben los ciudadanos deberían representar el esfuerzo laboral realizado durante toda la vida laboral, lamentablemente en el caso de las mujeres esto no sucede debido a que utilizan parte de esta vida laboral realizando un trabajo no remunerado.

Habitualmente el debate se centra en los factores económicos y demográficos que impulsan a que las mujeres reciban pensiones tan bajas, edad de jubilación, esperanza de vida, entre otras, pero se deja de lado un factor muy importante, el cultural. Los roles de género establecidos desde nuestro nacimiento impulsan a nuestra sociedad a valorar el trabajo productivo por sobre el trabajo reproductivo, este es el inicio de la desigualdad previsional en Chile.

# 1. Introducción

En la sociedad actual el mercado del trabajo cumple un papel clave como espacio donde se puede reproducir la desigualdad entre hombres y mujeres o, muy por el contrario, con base en una correcta planificación y legislación, puede llegar a convertirse en un mecanismo esencial para lograr revertirla<sup>1</sup>.

En temas de equidad de género, Chile se encuentra entre los países peor evaluados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), los treinta y cinco países que representa la OECD muestran un promedio de ocupación de las mujeres de un 75% sin embargo en Chile la participación de éstas asciende solo a un 48,3% según la Fundación Sol<sup>2</sup>.

Una situación similar se evidencia si es que se comparan las cifras con otros países de América Latina, pese a los mayores índices de educación que presenta Chile.

En los últimos años se han incorporado más mujeres a la fuerza laboral del país. Sin embargo, estas siguen experimentando mayores dificultades que los hombres en la búsqueda de su primer empleo, presentando una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial y con salarios un 26% más bajos

---

<sup>1</sup> OIT. Trabajo Decente e Igualdad de Género. [en línea]  
<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf)> [consulta: 3 de noviembre 2017]

<sup>2</sup> FUNDACIÓN SOL. Estudio Mujeres Trabajando: Brega, Carlos et al. 2015. [en línea]  
<[www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf)> [consulta: 15 agosto 2016]

según la última Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)<sup>3</sup>.

El incremento en la participación femenina en el mercado laboral local comenzó a evidenciarse en los años 90, cuando alcanzó un 30%, cifra que para el año 2013 llegó a 48%. Planteado de otra forma, por cada diez mujeres en edad de trabajar casi cinco lo hacen, mientras que en el caso de los hombres la cifra sube a siete<sup>4</sup>.

En los últimos años las mujeres se han incorporado de manera paulatina al mercado laboral remunerado<sup>5</sup>, conquistando un espacio en esta esfera pública donde los hombres tenían hegemonía. Pese a ello, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la mujer ha logrado mejorar su nivel educacional, pero no la calidad del trabajo al que accede. “En los últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer

---

<sup>3</sup> CASEN. Trabajo, Síntesis de resultados. 2015 [en línea] <[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013\\_Trabajo.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013_Trabajo.pdf)> [consulta: 3 de noviembre 2017]

<sup>4</sup> FUNDACIÓN SOL. En: Estudio Mujeres Trabajando: Brega, Carlos et al. 2015. [en línea] <<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf>> [consulta: 15 agosto 2016]

<sup>5</sup> INE. Mujeres en Chile y Mercado de Trabajo: Departamento de estudios laborales y Departamento de estudios sociales. 2015. [en línea] < <http://nuevoportal.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>> [consulta: 1 de junio de 2017]

en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo”, señala el organismo en su informe Las Mujeres y el Trabajo de 2016<sup>6</sup>.

Según los resultados de la última Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística (INE), una de las principales razones por la que las desigualdades de género persisten en este ámbito apuntan a que en su mayoría las mujeres siguen teniendo a cargo las tareas no remuneradas del hogar. Pese a tener un empleo formal, asumen la responsabilidad tanto en las labores domésticas como en el cuidado de hijos, ancianos y enfermos. Realizan más trabajo no remunerado que los hombres, al mismo tiempo que la brecha salarial de género se incrementa con la llegada de los hijos<sup>7</sup>.

Las mujeres suelen trabajar a tiempo parcial puesto que les permite compatibilizar responsabilidades laborales y familiares, situación que tiene un costo significativo a corto plazo, con carreras profesionales truncadas que van de la mano con escasos o nulos incrementos salariales; a mediano plazo, con fondos previsionales dramáticamente disminuidos; y a largo plazo, con

---

<sup>6</sup> OIT. Las Mujeres en el Trabajo [en línea] <[http://www.unesco.org/library/PDF/wcms\\_457094.pdf](http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf)> [consulta: 3 de noviembre de 2017]

<sup>7</sup> OIT. Las Mujeres en el Trabajo [en línea] <[http://www.unesco.org/library/PDF/wcms\\_457094.pdf](http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf)> [consulta: 3 de noviembre de 2017]

pensiones de jubilación muy por debajo del sueldo mínimo, lo que les impedirá llevar una vida digna durante su vejez<sup>8</sup>.

Anticipar cambios importantes en el sistema previsional chileno va de la mano con aceptar un costo financiero que se hará cada vez mayor con los años. En la actualidad no existe una solución que no implique algún tipo de pérdida, en lo que parece ser un costo que el estado de Chile debe estar dispuesto a pagar para hacerse cargo de la creciente demanda social por mejoras en las pensiones. Y la mejor forma de hacerlo es legislar para garantizar jubilaciones dignas en el futuro<sup>9</sup>.

Las brechas previsionales que existen en el sistema de pensiones entre hombres y mujeres son evidentes, motivo por el cual se hace urgente una revisión histórica para entender cómo se llegó a este sistema que sufrió una traumática reestructuración hace ya casi 40 años y las posteriores modificaciones que terminaron por amoldarlo hasta lo que conocemos hoy en día.

Además, se deben conocer las distintas teorías que explican esta desigualdad y cómo se ha llegado a la segregación laboral que actualmente viven las mujeres

---

<sup>8</sup> ASTE, F. 2016. Mujeres Destinan 3 Horas más que los Hombres a Actividades de Trabajo no Remunerado [en línea] La Tercera en internet 26 de noviembre de 2016 <<http://www.latercera.com/noticia/mujeres-destinan-3-horas-mas-los-hombres-actividades-trabajo-no-remunerado/>> [consulta: 15 de diciembre de 2016]

<sup>9</sup> RAV, T. 2008. Trabajo a Tiempo Parcial: Análisis del Caso Chileno. [en línea] Repositorio U. Chile, Santiago noviembre 2008 < <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144143/Trabajo-a-tiempo.pdf?sequence=1> > [consulta: 3 de septiembre de 2016]

y por qué algunos expertos ya hablan de la “feminización de la pobreza” en Chile.

## **2. Marco Teórico**

Las relaciones sociales se desarrollan tanto en el espacio público como en el espacio privado, dentro de cada uno de estos espacios existen distintos factores que jerarquizan estas relaciones, pueden ser factores culturales, sociales, de poder entre otros. Las teorías de género vienen a analizar epistemológicamente porqué estas relaciones suceden de determinada forma.

### **2.1 El género en el análisis laboral:**

El concepto de género viene del latín genus y eris, que significa clase. Según la OMS el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos<sup>10</sup>.

Tradicionalmente “género” es definido como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la

---

<sup>10</sup> OMS. Género. [en línea] <http://www.who.int/topics/gender/es/> [consulta: 2 de septiembre de 2017]

actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas”<sup>11</sup>.

Rubin también indica que el género es una división de los sexos socialmente impuesta. Es un producto de las relaciones sociales de sexualidad. Lo que se quiere decir es que el concepto de género va a depender del constructo social donde se desarrollen las mujeres y hombres<sup>12</sup>. La concepción de género estará a merced de lo que para esa sociedad sea adecuado o aceptado. Entonces las mujeres y hombres se deberán comportar siguiendo las normas que esta sociedad determina como adecuadas. Por ejemplo, los estudios realizados por el Antropólogo Pritchard<sup>13</sup> con Los Nuer una cultura africana localizada principalmente en Sudán del sur, a ambos lados del río Nilo, también se pueden encontrar pequeñas sociedades Nuer en Etiopía, son una sociedad jerarquizada de una manera totalmente diferente a la nuestra, en esta sociedad las mujeres pueden ser padres y pueden ser maridos. Los Mohave otra sociedad, permiten a una mujer cambiar de sexo si se somete a una ceremonia determinada, después de esta puede tomar a una mujer como esposa y es aceptado por toda la sociedad.

---

<sup>11</sup> RUBEN, G. 1975. “El Tráfico de Mujeres: Notas sobre la “Economía Política del sexo”. [en línea] <<http://www.caladona.org/grups/uploads/2007/05/El%20trafico%20de%20mujeres2.pdf>> [consulta: 16 de octubre de 2016]

<sup>12</sup> RUBEN, G. 1975. The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex. Editorial Reiter. P. 157-210.

<sup>13</sup> PRITCHARD, Evan. 1977. “Sistemas Políticos Africanos”. [en línea] <[http://www.ciesas.edu.mx/publicaciones/clasicos/libros/Sistemas\\_politicos\\_africanos.pdf](http://www.ciesas.edu.mx/publicaciones/clasicos/libros/Sistemas_politicos_africanos.pdf)> [consulta 19 de octubre de 2016]

El Papa Benedicto XVI, se manifestó en desacuerdo y molesto con la idea de que los sexos son el producto de la sociedad y del individuo, señalando que la crisis que afecta a la familia surge del rechazo a la dualidad originaria de la criatura humana. Agregó: “En nombre de la filosofía de género, el ser masculino y femenino se convierte en un producto de la decisión del individuo, si no existe la dualidad de hombre y mujer como dato de la creación, entonces tampoco existe la familia como realidad preestablecida por la creación”.<sup>14</sup>

El género según Butler<sup>15</sup> es performativo, esto es, que se va construyendo en la práctica. Según esta autora, el género es fluido y múltiple, y eso permite a los hombres y a las mujeres actuar libremente en un registro de identidad sexual variable, como heterosexuales, homosexuales, transexuales, bisexuales, travestis, entre otros más. Dice Butler que la mejor manera de romper con el binario femenino – masculino es ser trasgresor.

Los autores anteriores han escrito y con esto han contribuido a dar razón a las teorías de género, para entenderlo de mejor forma, podríamos decir que las teorías de género intentan diferenciar el sexo del género principalmente.

Las sociedades son dinámicas, las creencias, concepciones, entre otras partes de la cultura van cambiando, van evolucionando, antropológicamente hablando

---

<sup>14</sup> FOROS DE LA VIRGEN. 2013. Benedicto XVI Llamó a la Resistencia al Mundo Secular ¿Y qué hemos hecho? [en línea] <<http://forosdelavirgen.org/59782/en-unos-anos-recien-podremos-valorar-las-enseñanzas-de-benedicto-xvi-sobre-el-laicismo-2013-03-13/>> [consulta: 12 de septiembre de 2016]

<sup>15</sup> BUTLER, J. 2007. “El género en disputa. El Feminismo y la subversión de la identidad”. New York. Paidós.

siempre han existido dos géneros, uno femenino y otro masculino, si un género lo asume un hombre o una mujer eso dependerá de la cultura donde habite<sup>16</sup>. Actualmente en las redes sociales existen varias alternativas para marcar tu género, puede ser femenino, masculino, transexual, neutro, andrógino, androgynix, transgénero, intersexual, entre otros, lo cual demuestra el dinamismo de género en la sociedad.

## **2.2 La división sexual del trabajo:**

La división sexual del trabajo es la parte de las relaciones entre individuos que articulan la producción y la reproducción. La sociedad patriarcal determinó qué roles deben ejecutar las mujeres y cuáles deben realizar los hombres en un espacio social determinado. Así, se espera que las mujeres cumplan con la reproducción biológica y con la reproducción de la Fuerza de Trabajo.

Es decir, que mientras la reproducción biológica se refiere estrictamente a la creación y desarrollo físico de los seres humanos, la reproducción de la fuerza de trabajo se relaciona con el proceso por el cual esos seres humanos se convierten en trabajadores. Incluye la educación, la transmisión de técnicas de producción, la formación de disciplina laboral, etc. Esto difiere según el tipo de sociedad de que se trate y el nivel de desarrollo. Con las tecnologías actuales, el proceso productivo demanda nuevos requerimientos de educación y de

---

<sup>16</sup> CARRANZA, ME. Antropología y Género. Breve Revisión de Algunas Ideas Antropológicas Sobre Mujeres. [en línea] <<http://sitios.te.gob.mx/genero/media/pdf/512eaba757c9bf6.pdf>> [consulta: 21 de octubre de 2017]

capacitación, adaptación rápida a cambios que son cada vez más frecuentes, todo lo cual complejiza el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo tanto en el ámbito familiar como en el público.<sup>17</sup>

A los hombres, por su parte, se les requiere, igual que en la antigua Grecia, que cumplan un rol en el espacio público y productivo, es decir, que se integren como ciudadanos a las labores políticas del colectivo, y además, que transen su fuerza de trabajo en el mercado<sup>18</sup>. De esta forma, por medio de la obtención de un salario o de algún mecanismo de retribución económica, serán los principales encargados de mantener a sus familias.

Entonces de ellas se espera que se vinculen principalmente a la esfera privada de la vida y de los hombres se espera que se vinculen principalmente a la esfera pública de la vida.

Por otro lado, la división sexual del trabajo asigna representaciones acerca de la masculinidad (potencia, actividad, fortaleza e inteligencia) y de la feminidad (suavidad, pasividad, debilidad y afectividad) que son

---

<sup>17</sup> TODARO, R. YÁÑEZ, S. 2004. "Relaciones de Producción y Relaciones de Género". Santiago. Centro de estudios de la mujer. p. 21-22.

<sup>18</sup> INE. Mujeres en Chile y Mercado de Trabajo [en línea] <<http://nuevoportal.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>> [consulta: 3 de noviembre 2017]

compartidas socialmente no sólo como diferentes sino como superior e inferior, respectivamente<sup>19</sup>.

Muestra de lo anterior es que los roles socialmente asignados a hombres y mujeres no han sido ni son tan rígidos como se presentan, sino que el sistema de roles cambia y se adapta en función de las transformaciones sociales y económicas. Estas transformaciones derivan en cambios culturales que generan un impacto en las atribuciones de los hombres y las mujeres.

La división sexual del trabajo, en tanto normativa sociocultural, ha generado estructuras y patrones en el mercado laboral, en el sentido de reflejar una composición altamente masculinizada en que prima la presencia de hombres. De la misma manera, empleadores y trabajadores, por ejemplo, asumen que el salario de las mujeres es un “segundo salario”, dado que el rol principal de los hombres es ser los proveedores<sup>20</sup> lo que constituye un factor sociocultural que “justifica” la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres.

Actualmente se puede constatar que el mercado laboral desconfía de las capacidades de las mujeres debido a que socialmente e históricamente se estima que sus mejores competencias están asociadas con la esfera privada, las labores domésticas, el cuidado de los niños o enfermos. Con el transcurso

---

<sup>19</sup> WAINERMAN, C. 2003. “Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones”. Buenos Aires. Editorial FCE, p. 11.

<sup>20</sup> PROGRAMA NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. 2010. “Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad” [en línea] < [http://desarrollohumano.cl/idh/download/PNUD\\_LIBRO.pdf](http://desarrollohumano.cl/idh/download/PNUD_LIBRO.pdf) > [consulta: 17 marzo de 2017]

del tiempo las mujeres han ido ganando algunos espacios fuera de sus hogares, pero el sesgo aún persiste, se piensa que la realización de las labores domésticas de alguna forma interferirá en su correcto desempeño en el ámbito público.

Las mujeres, tal como lo plantea Pateman<sup>21</sup>, deben cumplir con un “contrato de género”. Dada la división sexual del trabajo – hombre proveedor y mujer cuidadora – la conciliación de las responsabilidades laborales y las familiares sigue siendo tarea femenina. La distinción de género se reproduce en el campo laboral debido a la supuesta “asignación natural” de roles. Ello genera características estereotipadas de ambos sexos, lo que deriva en un acceso desigual a los puestos de trabajo<sup>22</sup>, generándose de esta manera procesos de segmentación y segregación sexual del mercado del trabajo.

### **2.3 La segmentación y la segregación sexual en el mercado del trabajo:**

La teoría de la segmentación del mercado laboral implica la existencia de distintos segmentos dentro del mercado del trabajo en los cuales se insertan trabajadores y trabajadoras con diferentes características, y en los que existen

---

<sup>21</sup> PATEMAN, C. 1995 “El Contrato Sexual”. México. Anthropos, p. 9-29.

<sup>22</sup> PERTICARÁ, M. BUENO, I. 2009. “Brechas Salariales por género en Chile: Un nuevo enfoque”. [en línea] Revista CEPAL 99. Diciembre 2009. <<http://archivo.cepal.org/pdfs/revistaCepal/Sp/099133149.pdf>> [consulta: 14 agosto de 2016]

diferencias relativas a las condiciones laborales y las remuneraciones que perciben<sup>23</sup>.

Con el nombre de *teoría de la segmentación del mercado de trabajo* (TSMT), se suele englobar un conjunto de enfoques, bastante diversos en cuanto a sus orígenes y contenidos, que comenzaron a surgir a finales de los años sesenta impulsados por el descontento hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo<sup>24</sup>.

Las causantes de la continua segmentación del mercado se entienden desde diferentes enfoques y cada uno atribuye la segmentación a distintos motivos. Todos estos enfoques convergen en la reflexión respecto de que esta teoría permite explicar la segregación ocupacional y las diferencias salariales según género, dejando a un lado la explicación a partir de la teoría del capital humano para comprender estos comportamientos, ya que centraliza la atención en aspectos de la estructura del mercado del trabajo más que en atributos propios de las y los trabajadores<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> FERNANDEZ-HUERGA, E. 2010 “La teoría de la segmentación del mercado del trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”. [en línea] Scielo Analytics Vol. 69 N° 273 <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672010000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004)> [consulta: 14 agosto de 2016]

<sup>24</sup> FERNANDEZ-HUERGA, E. 2010 “La teoría de la segmentación del mercado del trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”. [en línea] Scielo Analytics Vol. 69 N° 273 <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672010000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004)> [consulta: 14 agosto de 2016]

<sup>25</sup> FERNANDEZ-HUERGA, E. 2010 “La teoría de la segmentación del mercado del trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”. [en línea] Scielo Analytics Vol. 69 N° 273 <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672010000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004)> [consulta: 14 agosto de 2016]

La teoría de la segmentación del mercado ofrece una forma distinta de analizar las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral, atribuye las características de la estructura del mercado un efecto en cuanto a la reproducción de estas diferencias.

Según Alós<sup>26</sup>, al incorporar aportes desde los estudios de género se enriquece la teoría de la segmentación, pues los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar que debe integrar clase, género y etnia, esfera privada y pública, y aspectos materiales y culturales. Desde esta perspectiva los procesos de segmentación de los mercados de trabajo son el resultado de la confluencia de una pluralidad de condicionantes y estrategias que se van complejizando como consecuencia del modelo económico bajo el cual se configuran.

Ambos fenómenos se relacionan y retroalimentan en el sentido de que trabajadores y trabajadoras con ciertos perfiles – en términos de las oportunidades que ofrece el mercado – sólo podrán acceder a ciertos segmentos y, a su vez, estos segmentos se van apuntalando a partir de los perfiles de trabajadores(as) que absorbe. La segregación sexual en el mercado se hace evidente al analizar la distribución de las mujeres por actividad económica y categoría ocupacional, donde es claro que la división sexual del

---

<sup>26</sup> ALOS, R. 2008 “Segmentación de los mercados del trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”. [en línea] Cuadernos de relaciones laborales. 2008 <<http://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1267724607.trabajo.pdf>> [consulta: 17 de agosto de 2016]

trabajo ya mencionada, con la consiguiente responsabilidad que les asigna a las mujeres en cuanto al trabajo doméstico y de cuidado de personas, afecta directamente su participación en el trabajo remunerado con igualdad de oportunidades<sup>27</sup>.

Es decir, los procesos de división sexual del trabajo al interior del hogar guardan conexión con la segregación ocupacional y la discriminación social presentes en la estructura del mercado laboral<sup>28</sup>.

Lo anterior se refleja claramente en la tendencia regional y nacional que muestra cómo las mujeres tienen una mayor prevalencia en ocupaciones vinculadas al sector comercio y a servicios comunales, sociales y personales. Los altos niveles de segregación ocupacional por género no implican sólo que mujeres y hombres se concentran en áreas distintas, sino que se ve afectado tanto su bienestar como la eficiencia de los mercados laborales<sup>29</sup>.

Así, las mujeres se han concentrado en ocupaciones específicas, muchas de ellas ligadas a brindar servicios “femeninos” como salud, educación y limpieza. En general, estas posiciones son de menor prestigio y generan menores

---

<sup>27</sup> INE. 2015 “Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales”. [en línea] <<http://nuevoportal.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>> [consulta: 2 junio de 2016]

<sup>28</sup> DE OLIVEIRA, O. ARIZA, M. 1999 “Un recorrido por los estudios de género en México: Consideraciones sobre áreas prioritarias”. [en línea] <<http://incedes.org.gt/Master/deoliveiraveinteochos.pdf>> [consulta: 3 de junio de 2016]

<sup>29</sup> INE. Mujeres en Chile y Mercado de Trabajo [en línea] <<http://nuevoportal.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>> [consulta: 3 de noviembre 2017]

remuneraciones que las posiciones que ocupan los hombres, los que a su vez tienen acceso a una más amplia escala de actividades y también a toda la gama de la jerarquía, desde la más baja hasta la más elevada<sup>30</sup>.

Además, cabe agregar que cuando los sectores se feminizan por lo general ocurre un deterioro en la calidad de las ocupaciones de las mujeres<sup>31</sup>.

A partir de esta segregación horizontal los estudios sobre mercado del trabajo comienzan a enunciar la existencia de sectores “feminizados”, los cuales van estructurando patrones de inserción laboral para las mujeres, limitando la posibilidad de ampliar sus opciones laborales<sup>32</sup>.

Los estudios sobre los patrones de inserción laboral de las mujeres demuestran que existe además una forma de segregación de tipo vertical, la cual alude a las diferenciaciones que existen en cuanto al acceso a puestos de trabajo con distinta jerarquía entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan una escasa participación en puestos de trabajo de alta responsabilidad dentro de la organización. Las barreras a las que ellas se enfrentan para acceder a buenos puestos de trabajo hacen que las mujeres reproduzcan y normalicen esta situación: en su deseo e interés de permanecer en el mundo laboral finalmente

---

<sup>30</sup> WAINERMAN, C. 2003 “Familia, Trabajo y Género: Un mundo de nuevas relaciones”. Buenos Aires. *Anthropos*, p. 9-29.

<sup>31</sup> DE OLIVEIRA, O. ARIZA, M. 1999 “Un recorrido por los estudios de género en México: Consideraciones sobre áreas prioritarias”. [en línea] <<http://incedes.org.gt/Master/deoliveiraveinteochos.pdf>> [consulta: 3 de junio de 2016]

<sup>32</sup> GALVEZ, T. 2001 “Aspectos Económicos de la Equidad de género”. [en línea] <<https://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/7374/lcl1561e.pdf>> [consulta: 5 de junio de 2016]

acceden a puestos con inferiores condiciones, muchas veces desprotegidos, con remuneraciones más bajas y jornadas de trabajo más inestables, pero que resultan más accesibles<sup>33</sup>.

Sería esta dinámica una de las tantas explicaciones al fenómeno del subempleo, en el entendido de que una importante proporción de mujeres se encontraría en esta condición<sup>34</sup>. De la misma manera, las mujeres han encontrado más facilidades de inserción en redes de subcontratación, donde las empresas tercerizan parte de la producción estableciendo contratos flexibles, mal pagados y provisorios<sup>35</sup>.

Al concluir el análisis de las teorías de género, queda de manifiesto que la mujer en el mundo laboral no ha recibido el mismo trato que el hombre, por lo que se hace necesario realizar cambios sociales y legales que dejen de lado privilegios laborales y que ofrezcan, sin diferencias de género, igualdad de oportunidades. Frente a esta conclusión, es importante revisar y analizar cuánto se ha avanzado en este tema para poder emparejar esta situación buscando una mayor igualdad de oportunidades, que le permitan a las mujeres alcanzar pensiones dignas al término de su vida laboral.

---

<sup>33</sup> PERTICARÁ, M. BUENO, I. 2009 “Brechas Salariales por género en Chile: Un nuevo enfoque”. [en línea] Revista CEPAL 99. Diciembre 2009. <<http://archivo.cepal.org/pdfs/revistaCepal/Sp/099133149.pdf>> [consulta: 30 de junio de 2016]

<sup>34</sup> SALAME, T. 2004 “Mujeres, brechas de equidad y mercado del trabajo”. Santiago. OIT 2004, p.40-47

<sup>35</sup> YANNOULAS, S. 2005 “Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina”. Argentina. IIPE-IDES, p. 11-15

Este problema que demanda una solución es la motivación de esta investigación, y de lo analizado anteriormente se derivan los objetivos que se presentan en el siguiente capítulo.

## **3. Objetivos**

### **3.1 Objetivo General**

Identificar las desigualdades laborales y previsionales vivenciadas por las mujeres en Chile.

### **3.2 Objetivos Específicos**

- Mostrar los efectos de las medidas de género incluidas en la reforma previsional.
- Seleccionar y analizar información que permita evidenciar las brechas de género existentes en el sistema de pensiones chileno.

## **4. Desarrollo**

Con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos, se desarrollan los temas de Seguridad Social en el mundo a través del tiempo y una revisión de la historia de la Seguridad Social en Chile, lo que junto al tema Demografía de Género, se presenta en el siguiente capítulo.

### **4.1 Seguridad Social**

La necesidad de protección la ha tenido el hombre desde siempre, más aún cuando comenzó su vida en sociedad o comunidad, estas necesidades fueron y siguen yendo en aumento. En la historia se pueden encontrar varios ejemplos de actividades de protección comunitaria, que no se denominaban seguridad social, pero que actuaban como tal.

En esta sección se hace un recorrido, a través de la historia, de actividades relacionadas con lo que se denomina Seguridad Social.

En la época romana, los collegia romanos, que reunían a personas que ejercían el mismo oficio, fueron verdaderas sociedades de socorros mutuos, cubriendo ciertas necesidades, especialmente las derivadas de las enfermedades o muerte de sus miembros. Al entrar en decadencia los collegia, algunos de ellos derivaron hacia una especie de cofradías, para dar paso a las diaconías, que

fueron sociedades fundadas por los primeros cristianos para la práctica de la caridad cristiana<sup>36</sup>

En la baja edad media surgen las gildas, instituciones de origen germánico dedicadas a la asistencia mutua y fraternal.

Humeres, presenta desde el siglo XII al siglo XVIII un resumen de las actividades de protección, éstas se desarrollan a continuación:

Siglo XII : Primeras cofradías, instituciones de asistencia mutua, especialmente para casos de enfermedad y muerte.

Siglo XIII y XIV : Primeras cofradías-gremios, que agrupaban a personas de la misma actividad y que realizaban, por una parte, sus funciones de origen gremial y, por otra, cumplían funciones de asistencia y previsión.

Siglo XVI : Primeras hermandades de socorros, constituyen el antecedente de las mutualidades o sociedades de socorros mutuos, encaminadas a la protección de los humildes y débiles.

---

<sup>36</sup> HUMERES, Héctor. 2000 "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Santiago. Editorial Jurídica de Chile. 17 Edición, p. 419.

Siglo XVIII : Primeros montes de piedad o montepíos, especialmente en el sector público-militar, estaban para ocuparse de la supervivencia y la protección de las viudas y huérfanos<sup>37</sup>

Como la Revolución Industrial trajo tantos estragos laborales a los trabajadores en Europa, estos se sentían desprotegidos, por esto comenzaron a unirse en organizaciones de ayuda solidaria<sup>38</sup>, destacando las mutualidades de socorro mutuo, las cooperativas de consumo y los sindicatos.

Se ha establecido que quien acuñó la expresión seguridad social en América fue Simón Bolívar en su discurso de Angostura. Cabe también citar que la primera vez que se utilizó el término Seguridad Social fue en la “Social Security Act” de 1935 dictada durante el gobierno del Presidente Roosevelt en Estados Unidos de Norteamérica<sup>39</sup>. En el caso de los seguros sociales nacen por la iniciativa del Canciller alemán Otto von Bismarck, quien vio que debían proteger a las personas de los posibles riesgos que corrieran, pero para lo anterior debía existir una base de seguro. En relación al financiamiento retoma la idea de la prima pero la transforma en un mecanismo ligado a la situación a proteger surgiendo la cotización de seguridad social<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> HUMERES, H. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Editorial Jurídica de Chile. 17 Edición, Santiago, Chile, 2000, p. 419-420.

<sup>38</sup> HISTORIA Y BIOGRAFÍAS. La Vida de los Obreros en la Revolución Industrial [en línea] <[https://historiaybiografias.com/vida\\_obreros/](https://historiaybiografias.com/vida_obreros/)> [consulta: 3 de noviembre de 2017]

<sup>39</sup> ARELLANO O. Pablo, Lecciones de Seguridad Social, Editorial Librotecnia, Santiago, 2017, p. 14-15.

<sup>40</sup> ARELLANO, P. 2017 Lecciones de Seguridad Social, Santiago. Librotecnia, p.15.

El mecanismo anterior perseguía proteger en torno a la profesión y de la empresa, los sindicatos fueron grandes participantes en este mecanismo. Todo lo anterior surge a fines del siglo XIX, con la Ley del Seguro de Enfermedad, en 1883.<sup>41</sup>

Las características fundamentales de los seguros sociales alemanes fueron las siguientes:

- Las personas protegidas fueron obreros de las industrias, con rentas bajas.
- La indemnización fue proporcional al salario que se dejaba de percibir.
- Eran seguros obligatorios para las respectivas categorías de trabajadores.
- Se financiaban mediante cotizaciones de trabajadores y empleadores.

No obstante, las leyes de Bismarck, fueron combatidas por los obreros, quienes sentían que perdían su bandera de lucha social, lo cual fue el objetivo político indudable perseguido por el canciller<sup>42</sup>

El más grande Hito en la historia de las reivindicaciones femeninas lo ejecutó la OIT, que en ese momento se llamaba Agencia Internacional de Trabajo en 1919, se conoce como la Convención de Washington, donde se recomendaba

---

<sup>41</sup> ARELLANO, P. 2017 Lecciones de Seguridad Social, Santiago. Librotecna, p. 16.

<sup>42</sup> HUMERES, H. 2000 "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Santiago. Editorial Jurídica de Chile. 17 Edición, p. 420.

otorgar a las trabajadoras un permiso de maternidad de seis semanas antes y después del parto y servicios médicos gratuitos.

Años después en 1941 en Inglaterra Sir W. Beveridge da a conocer su “Plan Beveridge”, en inglés “Report to the Parliament on Social Insurance and Allied Service”, en español “Informe al Parlamento acerca de la seguridad social y de las prestaciones que de ella derivan”, el cual tiene una idea mucho más amplia del concepto de Seguridad Social; incorpora situaciones producidas por cualquier contingencia, la idea es tratar de remediarlas, no importando cuál es su origen.

Una vez finalizada la guerra mundial, se crearon y reafirmaron los estados de bienestar en países como Alemania, Francia y los anglosajones, establecieron acuerdos distributivos que tenían como motivo central la relación de trabajo, estructurada en base a un sistema asegurador de contingencias sociales.

Posteriormente en 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo en su sesión número 86 adoptó una Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, para reforzar el respeto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras además de contribuir a reducir los efectos negativos de la mundialización.

De la declaración anterior se desprendieron algunos convenios, pero lo más destacable es que se destacaron los 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.

La Seguridad Social está ampliamente expresada en la Constitución Política de Chile, en el artículo 19 número 18 como el derecho de toda persona “*a que el Estado garantice el acceso a prestaciones básicas uniformes*”, en caso de sufrir contingencias sociales, definidas claramente por la ley, entregando beneficios y prestaciones de vejez, sobrevivencia, invalidez, accidentes del trabajo, enfermedad y salud, prestaciones familiares, desempleo y asistencia social.

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. Por lo tanto no eran consideradas como potenciales beneficiarias de los derechos sociales, salvo en casos de pobreza extrema, discapacidad y maternidad.<sup>43</sup>

## **4.2 La Seguridad Social en Chile**

En América Latina, específicamente en el Imperio Incaico se encuentran los primeros vestigios de todo un sistema previsional organizado más bien colectivista, este sistema se terminó con la conquista española.

---

<sup>43</sup> PAUTASSI, L. 2002 “Legislación previsional y equidad de género en América Latina”. [en línea] <[http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5898/S0210838\\_es.pdf;jsessionid=3F1A91F08D5D7CCA6BB7A16A7F345846?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5898/S0210838_es.pdf;jsessionid=3F1A91F08D5D7CCA6BB7A16A7F345846?sequence=1)> [consulta: 12 de julio de 2016]

Chile, influenciado por todos los acontecimientos sociales que estaban ocurriendo en Europa, es el primer país en América Latina en implementar un sistema de Seguridad Social general y obligatorio<sup>44</sup>.

Este sistema colectivista de los Incas se considera el origen de las Cajas de Comunidad; estas cajas tenían tres vías de ingresos:

- Una vía agrícola
- Una vía industrial
- Una vía censal

Estas cajas tenían distintas actividades, entre las que destacan:

- Mantención de hospitales
- Auxilio de viudas
- Auxilio de huérfanos

En Chile existen mutualidades desde 1853, año en que Víctor Laynez funda la Sociedad Tipográfica, la cual adquirió gran auge con la figura de Don Fermín Vivaceta<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> CIEDESS. La Seguridad Social en Chile [en línea] <[http://www.ciedess.cl/601/articles-1066\\_archivo\\_01.pdf](http://www.ciedess.cl/601/articles-1066_archivo_01.pdf)> [consulta: 4 de noviembre 2017]

<sup>45</sup> HUMERES, H. 2000 "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Santiago. Editorial Jurídica de Chile. 17 Edición, p. 422.

Orden cronológico de las leyes dictadas en Chile en los inicios de la Seguridad

Social:

1898 : Ley relativa a la jubilación de los empleados públicos.

1924 : Ley N° 4.054, sobre Seguro Obrero Obligatorio de Enfermedades e Invalidez.

1924 : Ley N° 4.055, sobre Indemnizaciones por Accidentes del Trabajo.

1925 : Decreto Ley N° 857, se crea la Caja de Previsión de Empleados Particulares.

1938 : Ley N° 6.174, sobre Medicina Preventiva.

1952 : Ley N° 10.383, crea el Servicio de Seguro Social.

1952 : Ley N° 10.475, otorgó a los empleados particulares una previsión de carácter total.

1952 : Ley N° 10.986, llamada Ley sobre Continuidad de la Previsión.

1953 : Decretos Ley N° 243 y 245, a favor de los obreros en materias de indemnización por años de servicios, auxilio de cesantía y asignaciones familiares.

1962 : Ley N° 15.386, sobre Revalorización de Pensiones.

1968 : Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

1968 : Ley N° 16.781, sobre Medicina Curativa.

70 : Ley N° 17.322, sobre el cobro ejecutivo de imposiciones.

1974 : Decreto Ley N° 307, crea el Fondo Único de Prestaciones Familiares.

1974 : Decreto Ley N° 603, relativo al Sistema Único de Subsidios de Cesantía.

1979 : Decreto Ley N° 2.448, denominado también la “gran reforma de pensiones”

1980 : Decretos Ley N° 3.500 y 3.501, sobre pensiones y cotización<sup>46</sup>

Posteriormente en el año 1999 se modifica el decreto Ley N° 3.500 del año 1980, con el propósito de crear un segundo fondo de pensiones.

En el año 2002 la Ley N° 19.795 aumenta la cantidad de fondos que cada AFP debe manejar, desde este año serán cinco los fondos y se diferenciarán por el porcentaje de riesgo que se asume en sus inversiones.

---

<sup>46</sup> HUMERES, H. 2000 “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Santiago. Editorial Jurídica de Chile. 17 Edición, p. 422-426.

Durante el año 2008 se estipula bajo la Ley N° 20.255 la creación de la Superintendencia de Pensiones y también durante ese mismo año y bajo la misma ley se establece la Reforma Previsional.

Bajo la Ley N° 20.531 del año 2011 se exime total o parcial la obligación de cotizar para los pensionados y durante el año 2012 bajo la Ley N° 20.255 comienza la progresiva incorporación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones.

A través de la historia Chile ha tenido una participación activa en la creación de leyes en pos de la Seguridad Social para sus habitantes. En Chile la Seguridad Social es un Derecho.

#### **4.2.1 Concepto**

Para la OIT la Seguridad Social *“Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”*.<sup>47</sup>

Humeres en la Revista Chilena de Derecho del Trabajo, destaca la definición de Seguridad Social de la Comisión de Reforma de la Seguridad Social Chilena

---

<sup>47</sup> OIT. 2003. Hechos Concretos Sobre la Seguridad Social [en línea] <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)> [consulta 13 de junio de 2016]

que dice, cito textual: *“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 comunes”*<sup>48</sup>.

Para Stafforini la seguridad social es *“La obligación que tiene la sociedad para cubrir los distintos estados de necesidad que tienen las personas durante el transcurso de sus vidas”*<sup>49</sup>.

Lo que constituye el objeto de la Seguridad Social son las llamadas "contingencias", es decir, aquellas situaciones que pueden poner a una persona y/o a su familia en un Estado de Necesidad, pues afectan su capacidad de ganancia, ya sea disminuyéndola o anulándola.

Es lo que comúnmente se conoce como "riesgo", pero que, en este caso, recibe una denominación distinta y, en la medida que pasa a formar parte de las necesidades típicas de todo miembro de la comunidad, es posible hablar de una "contingencia social", de la cual el Estado, como promotor del bien común, debe hacerse cargo. Se identifican como las principales contingencias de la Seguridad Social a las siguientes:

---

<sup>48</sup> HUMERES, H. 2011. El Derecho a la Seguridad Social en las Constituciones Políticas de Chile: Una Vision Panoptica (1833-2012) [en línea] Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2 N°4 2011 <<http://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/viewFile/42897/44842>> [consulta: 4 de noviembre 2017]

<sup>49</sup> STAFFORINI, E. 1951. Orientación para el Desarrollo de la Seguridad Social en las Américas, en Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Buenos Aires. Pag. 27.

- Enfermedad
- Desempleo
- Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Maternidad
- Invalidez
- Vejez
- Muerte

En Chile, el Derecho a la Seguridad Social fue reconocido como Garantía Constitucional por primera vez en la Constitución de 1925<sup>50</sup> y, actualmente, se encuentra garantizado por la Constitución en el artículo 19, número 18. Respecto a la acción del Estado en esta materia, dicho artículo señala que aquella "estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas" y establece como deber del Estado supervigilar su adecuado ejercicio<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> OBANDO, I. 2012 El Derecho a la Seguridad Social en el Constitucionalismo Chileno: Un Continente en Busca de su Contenido [en línea] Revista Scielo Analytics Vol. 10 N°1 Santiago <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002012000100008](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002012000100008)> [consultado: 21 de octubre de 2017]

<sup>51</sup> CIEDESS. 2017 La Seguridad Social en Chile 2017 [en línea] <<http://www.ciedess.cl/601/w3-propertyname-501.html>> [consulta: 21 de septiembre de 2017]

La seguridad social implica la adopción de todas las medidas relacionadas con las prestaciones, en efectivo o en especie, encaminadas a garantizar una protección en determinados casos<sup>52</sup>.

La seguridad social tiene un carácter reparador o indemnizador: atender el cuidado de la salud de los administrados, atender los estados de necesidad derivados de la disminución, suspensión o término de la capacidad de ganancia de los trabajadores y proteger la familia<sup>53</sup>.

Para conocer más en profundidad la seguridad social en Chile, se hace necesario enumerar y analizar cada uno de sus principios.

#### **4.2.2 Principios**

Los principios de la seguridad social son considerados como estructurales y actúan de forma dinámica y estimulan la labor legislativa de un país, y de esta manera son esenciales para la Seguridad Social Chilena.<sup>54</sup>

Los principios propuestos por la doctrina chilena en forma tradicional no representan en forma completa los lineamientos considerados como básicos

---

<sup>52</sup> OIT. Identificación de Acciones y Estrategias para Mejorar la Protección de las Trabajadoras y Trabajadores Migrantes y sus Familias Mediante la Seguridad Social. Arellano, P. 2014 [en línea] <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_236993.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_236993.pdf)> [consulta: 30 de noviembre de 2017]

<sup>53</sup> NOVOA, P. 1973. Orientaciones del Derecho Chileno. Chile. Tomo I. p. 79.

<sup>54</sup> LANATA, G. Manual de legislación previsional, Proyecto de Desarrollo de la Docencia. Concepción, Editorial Libromar, p. 9.

para esta rama del derecho en atención a un sistema nacional de seguridad social. Ante esto se exponen los siguientes principios:<sup>55</sup>

### Universalidad

La universalidad, de una manera general, es un principio que refiere a la cobertura total. La cobertura total debe ser entendida en dos sentidos:

- a) Que cubra a toda la población
- b) Que cubra todos los riesgos sociales

Entonces, deberíamos considerar que según este principio, la seguridad social debe proteger a todos los habitantes o residentes de todas las contingencias sociales que puedan ocurrir.

### Responsabilidad

Este principio se refiere a la responsabilidad que tiene el Estado en las diversas formas de manifestación de la Seguridad Social. A este le corresponde la ordenación y súper vigilancia de la entrega de las prestaciones de seguridad social, también le corresponde responsabilizarse por la estabilidad financiera de la seguridad social. Debe estar atento a los cambios demográficos que puedan afectar la financiación de las prestaciones que se entregan.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> ARELLANO, P. 2017 Lecciones de Seguridad Social, Santiago. Editorial Librotecnia, p. 62

<sup>56</sup> ARELLANO, P. 2017 Lecciones de Seguridad Social, Santiago. Editorial Librotecnia, , p. 63-64

### Solidaridad

Este debe ser considerado como un principio inspirador de todos los sistemas de seguridad social. Todo sistema nacional de seguridad social que se considere como tal debe tener en cuenta que la protección que se entrega afecta a toda la población en su totalidad.

### Efectividad Material

Este principio dice relación con el efecto que produce la norma en el destinatario de ésta. En este sentido se debe buscar que la norma cumpla con el objetivo propuesto con su dictación:

- a) Debe entregar una cobertura completa: Ante la ocurrencia de un riesgo la protección que se entregue debe cubrir la necesidad en su totalidad.
- b) La cobertura debe ser suficiente: Debe permitir la superación del riesgo en cuestión.

### Participación

Debe existir un diálogo social permanente y dinámico con los diferentes actores sociales, de este modo las relaciones laborales se encontrarán completas. Un sistema nacional de seguridad debe considerar escuchar la voz de todos los involucrados.

A mayor abundamiento se deben establecer medidas claras que permitan que los futuros beneficiarios tengan injerencia en la administración de los beneficios.

### Igualdad

El derecho a la seguridad social es un derecho humano que no debe ser restringido a ninguna persona.

La legislación debe comprender que toda persona debe ser tratada de la misma manera no importando su nacionalidad, su sexo, su edad, etc. Deben considerarse iguales todas las personas que vivan dentro del país sin importar su nacionalidad ni tampoco su condición social.

Además este principio implica que toda persona que se encuentra enfrentada al mismo riesgo social debe ser cubierta con la misma prestación. Toda persona debe ser protegida de la misma manera.

En el siguiente apartado se argumenta el aumento de la esperanza de vida de la población en Chile, enfocándose específicamente en las mujeres, tasas de fertilidad y la calidad del envejecimiento de éstas.

### **4.3 Demografía y Género**

La población chilena está envejeciendo. En 2030, Chile superará la barrera de los 20 millones de habitantes, según lo revela el informe World Population Data

Sheet publicado en el 1er semestre del 2017<sup>57</sup>. Según el reporte, el país pasará de los 18,2 millones de personas que se proyectan para fines de este año, a los 20,3 millones de habitantes. En 2050, el análisis indica que en Chile vivirán 21,7 millones de personas<sup>58</sup>.

Lo más relevante del estudio anterior es destacar que la esperanza de vida de los chilenos va en un evidente aumento, nuestros abuelos tenían una esperanza de vida mucho menor que la tendrán nuestros padres y nosotros mismos. Hoy en día según cifras del Departamento de Estadísticas e Información de Salud (DEIS), nuestra población tiene una esperanza de vida que supera los 80 años, lo anterior deja a la luz el aumento de este número, entre 1950 y 2020, se ha incrementado la esperanza de vida en 25 años<sup>59</sup>

Los datos anteriores evidencian que la población en Chile lograra tener una mayor esperanza de vida al 2035, lo que quiere decir que las personas vivirán un período de tiempo más largo de su jubilación, por eso es tan importante este ahorro.

---

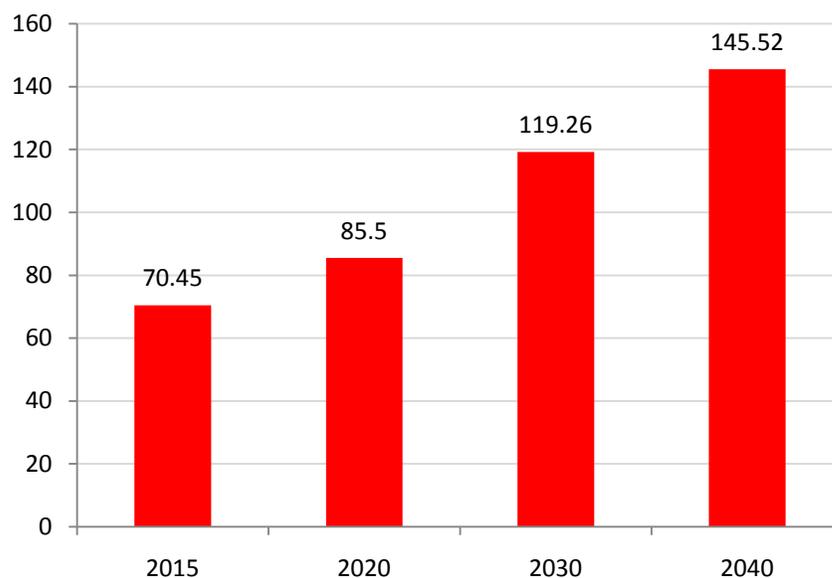
<sup>57</sup> World Population Data Sheet. 2017 [en línea] <<https://www.populationpyramid.net/es/chile/2030/>> [consulta: 20 de julio de 2017]

<sup>58</sup> World Population Data Sheet. 2017 [en línea] <<https://www.populationpyramid.net/es/chile/2030/>> [consulta: 20 de julio de 2017]

<sup>59</sup> DEIS, 2004. Esperanza de vida al nacer (años) por periodo y sexo. Chile 1950-2025 [en línea] <[http://deis.minsal.cl/deis/ev/esperanza\\_de\\_vida/index.asp](http://deis.minsal.cl/deis/ev/esperanza_de_vida/index.asp)> [consultado 25 de julio de 2017]

## ÍNDICE DE ADULTOS MAYORES (Gráfico N°1)<sup>60</sup>

Número de adultos mayores por cada 100 menores de 15 años



Fuente: Elaboración Propia con Datos del MDS

La esperanza de vida de la población en Chile ha ido en aumento, y este aumento ha sido significativo.

<sup>60</sup> MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. 2011. Población. [en línea]  
<[http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ijos/pdf/ijos\\_2011\\_poblacion.pdf](http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ijos/pdf/ijos_2011_poblacion.pdf)> [consulta: 21 de marzo de 2017]

**Cuadro N°1: Esperanza de Vida en Chile en años <sup>61</sup>**

| Periodo    | Sexo        |         |         |
|------------|-------------|---------|---------|
|            | Ambos sexos | Hombres | Mujeres |
| 1950-1955  | 54,80       | 52,91   | 56,77   |
| 1955-1960  | 56,20       | 53,81   | 58,69   |
| 1960-1965  | 58,05       | 55,27   | 60,95   |
| 1965-1970  | 60,64       | 57,64   | 63,75   |
| 1970-1975  | 63,57       | 60,46   | 66,80   |
| 1975-1980  | 67,19       | 63,94   | 70,57   |
| 1980-1985  | 70,70       | 67,38   | 74,16   |
| 1985-1990  | 72,68       | 69,59   | 75,89   |
| 1990-1995  | 74,34       | 71,45   | 77,35   |
| 1995-2000  | 75,71       | 72,75   | 78,78   |
| 2000-2005  | 77,74       | 74,80   | 80,80   |
| 2005-2010  | 78,45       | 75,49   | 81,53   |
| 2010-2015* | 79,10       | 76,12   | 82,20   |
| 2015-2020* | 79,68       | 76,68   | 82,81   |
| 2020-2025* | 80,21       | 77,19   | 83,00   |

\*Proyección

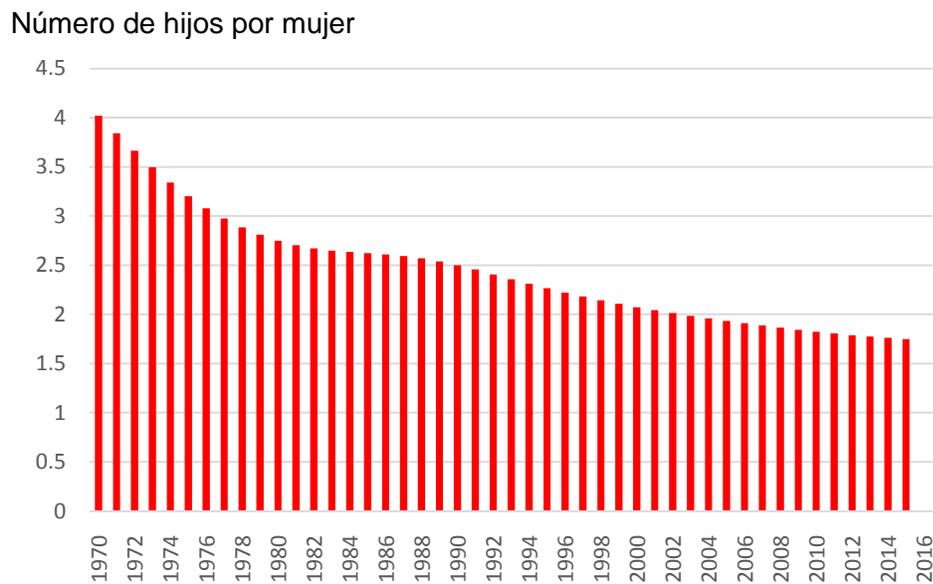
Fuente: Elaboración Propia con Datos del INE

De acuerdo a los datos analizados, Chile se aleja de sus pares de la región y se acerca más a Europa en lo que se refiere a los niveles de natalidad, que están por debajo de la tasa de reposición.

<sup>61</sup> INE. 2012. Demográficas Vitales. [en línea] <<http://www.ine.cl/estadisticas/demograficas-y-vitales>> [consulta: 21 de marzo de 2017]

Con 1.79 hijos por mujer, la sociedad chilena no alcanza a tener el mínimo de hijos necesarios (2.1) para mantener en el tiempo su población activa, lo que empeorará la calidad de vida de las generaciones futuras.<sup>62</sup>

### Tasa Fertilidad en Chile (Gráfico N°2)<sup>63</sup>



Fuente: Elaboración Propia con Datos de la CASEN

Lo anterior puede ser atribuido a la mayor participación de la mujer en los procesos educativos, hoy en día existe un mayor número de mujeres profesionales que lo que habían años atrás, en el año 2017 de los matriculados en carreras de pre grado 52,5% eran mujeres, en el 2016 el 52,1% eran

<sup>62</sup> SEPULVEDA, P. 2017. Nuevas Cifras del INE Revelan los Cambios Demográficos en Chile [en línea] La Tercera internet 26 de agosto de 2017 <<http://www.latercera.com/noticia/nuevas-cifras-del-ine-revelan-los-cambios-demograficos-chile/>> [consulta: 2 de septiembre de 2017]

<sup>63</sup> CASEN. Adultos Mayores Síntesis de Resultados [en línea] <[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN\\_2015\\_Resultados\\_adultos\\_mayores.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_adultos_mayores.pdf)> [consulta: 4 de noviembre de 2017]

mujeres, también se tiene que destacar que, son las mujeres, las que tienen mayores cifras de permanencia y término de carreras profesionales.<sup>64</sup>

La mujer participa activamente en el mundo laboral, existen mayores métodos de planificación familiar, en promedio las mujeres en Chile tienen su primer hijo después de los 30 años<sup>65</sup>, primero está terminar la universidad, hacer un Magister, comenzar con un proyecto y de ahí algunas se atreven y se deciden, muchas lo dejan de lado, no es un proyecto que les interese. Actualmente las mujeres pueden optar a fondos concursables y comenzar con un proyecto laboral solas, por lo tanto un hijo vendría, en este escenario a trucar un sueño.

En el Chile de los años 90, la población de mayores de 60 años sólo completaba en 10,1 % de la población total. En la actualidad este porcentaje supera el 17,6%, lo que deja en clara evidencia el aumento de la población de adultos mayores en el país.<sup>66</sup>

Las cifras muestran que el índice de envejecimiento –que mide la relación entre personas de 60 años o más y la población menor de 15 años- exhibe un aumento desde 1990, revelando que actualmente en Chile hay 86 personas

---

<sup>64</sup> CNED. 2017 Índices Tendencias Educación Superior 2017 [en línea] <[http://www.cned.cl/sites/default/files/tendencias\\_matricula\\_pregrado\\_2017.pdf](http://www.cned.cl/sites/default/files/tendencias_matricula_pregrado_2017.pdf)> [consulta: 20 de julio de 2017]

<sup>65</sup> INE. Anuario de Estadísticas Vitales 2015. [en línea] <<http://www.ine.cl/docs/default-source/publicaciones/2017/s%C3%ADntesis-de-estad%C3%ADsticas-vitales-2015.pdf?sfvrsn=7>> [consulta: 9 noviembre de 2017]

<sup>66</sup> CASEN. 2015 Adultos Mayores Síntesis de Resultados [en línea] <[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN\\_2015\\_Resultados\\_adultos\\_mayores.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_adultos_mayores.pdf)> [consulta: 22 de octubre de 2017]

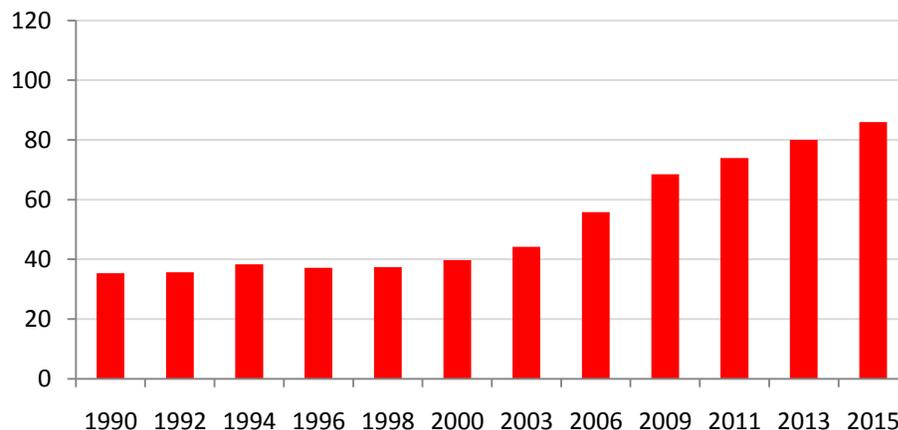
mayores por cada 100 personas menores de 15 años. En 1990 este índice era de 35,4 personas mayores por cada 100 menores de 15 años.<sup>67</sup>

Esta situación también se refleja en la composición de los hogares, ya que en 2015 un 40,1% de los hogares a nivel nacional registra la presencia de al menos un adulto mayor. De este total, un 34,2% de hogares son, además, hogares en los que la persona mayor se identifica como jefe/a.

El Servicio Nacional del Adulto Mayor estima que en el 2030 un 23% de la población en Chile tendrá más de 60 años.

### Índice de Envejecimiento Chile (Gráfico N°3)<sup>68</sup>

Relación entre mayores de 60 y menores de 15



Fuente: Elaboración Propia con Datos de la CASEN

<sup>67</sup> CASEN. 2015 Adultos Mayores Síntesis de Resultados [en línea] <[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN\\_2015\\_Resultados\\_adultos\\_mayores.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_adultos_mayores.pdf)> [consulta: 22 de octubre de 2017]

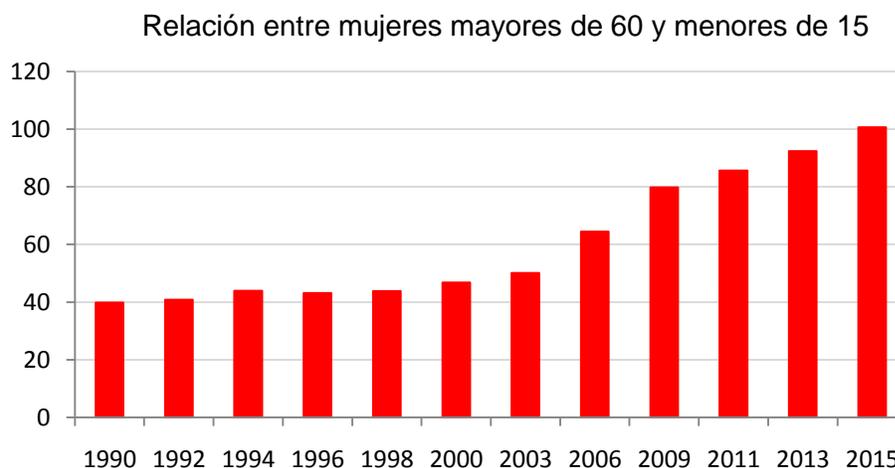
<sup>68</sup> CASEN. Adultos Mayores Síntesis de Resultados [en línea] <[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN\\_2015\\_Resultados\\_adultos\\_mayores.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_adultos_mayores.pdf)> [consulta: 4 de noviembre de 2017]

### 4.3.1 La Vejez en Chile tiene rostro de mujer

En Chile existen 130 mujeres adultos mayores por cada 100 hombres en esta misma condición. Según estos datos, 57,3% de las personas mayores corresponden a este género, mientras que el 42,7% son hombres<sup>69</sup>.

De las cifras anteriores se explica que sean más mujeres las que participan en organizaciones de adultos mayores, según datos del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)<sup>70</sup> la participación femenina en las actividades organizadas por esta entidad es siempre el doble que la de los hombres.

#### Índice de Envejecimiento de la Mujer Chile (Gráfico N°4)<sup>71</sup>



Fuente: Elaboración Propia con Datos de la CASEN

<sup>69</sup> SENAMA 2015. Adultos Mayores Aumentan y SENAMA se Fortalece [en línea]

<[http://www.senama.cl/n5729\\_15-03-2015.html](http://www.senama.cl/n5729_15-03-2015.html)> [consulta: 22 de octubre de 2017]

<sup>70</sup> SENAMA 2016. La Vejez en Chile Tiene Rostro de Mujer [en línea]

<<http://www.senama.cl/filesapp/SENAMALibroPolíticas.pdf>> [consulta: 22 de octubre de 2017]

<sup>71</sup> CASEN. Adultos Mayores Síntesis de Resultados [en línea]

<[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN\\_2015\\_Resultados\\_adultos\\_mayores.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_adultos_mayores.pdf)> [consulta: 4 de noviembre de 2017]

Algo similar ocurre con el Programa de Envejecimiento Activo de SENAMA, de casi 33 mil participantes, 22 mil son mujeres<sup>72</sup>.

De acuerdo con la Comunidad Mujer<sup>73</sup>, el 79,6% de las mujeres y el 61,4% de los hombres, en edad de jubilar, está fuera del mercado laboral. La razón principal de inactividad entre estas personas es, precisamente, la jubilación.

Sin embargo, este dato es más significativo para los hombres (72,9%) que para las mujeres (47,3%), lo que podría estar asociado a que la edad mínima para recibir la Pensión Básica Solidaria son los 65 años. Entre las mujeres mayores, las razones familiares permanentes también son importantes (25,8%) y esto podría explicarse, entre otras, por el cuidado de las y los nietos o de otros adultos mayores, generalmente sus cónyuges, lo que supone situaciones de alta carga de trabajo y deterioro<sup>74</sup>.

Entre las mujeres, la inactividad es de un 18,1%. SENAMA<sup>75</sup> señala que un 24,1% de las personas mayores son consideradas dependientes (25,3% de las

---

<sup>72</sup> SENAMA 2016. La Vejez en Chile Tiene Rostro de Mujer [en línea]

<[http://www.senama.cl/filesapp/SENAMALibroPolíticas .pdf](http://www.senama.cl/filesapp/SENAMALibroPolíticas.pdf)> [consulta: 22 de octubre de 2017]

<sup>73</sup> COMUNIDAD MUJER. 2016. Mujer y Trabajo: Los Retos que Plantea la Feminización de la Vejez en Chile [en línea] Comunidad Mujer N° 37, noviembre 2016 <<http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2016/11/BOLETIN-NOV-2016-VF.pdf>> [consulta: 7 de diciembre de 2016]

<sup>74</sup> COMUNIDAD MUJER. 2016. Mujer y Trabajo: Los Retos que Plantea la Feminización de la Vejez en Chile [en línea] Comunidad Mujer N° 37, noviembre 2016 <<http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2016/11/BOLETIN-NOV-2016-VF.pdf>> [consulta: 7 de diciembre de 2016]

<sup>75</sup> SENAMA. 2009. Las Personas Mayores en Chile. Situación, Avances y Desafíos del Envejecimiento y la Vejez [en línea] <[http://www.senama.cl/filesapp/las\\_personas\\_mayores\\_en\\_chile\\_situacion\\_avances\\_y\\_desafios\\_2.pdf](http://www.senama.cl/filesapp/las_personas_mayores_en_chile_situacion_avances_y_desafios_2.pdf)> [consulta: 21 de octubre de 2017]

mujeres y 22% de los hombres), lo que implica que una gran parte de ellas efectivamente puede realizar sus actividades sin depender funcionalmente de otros.

Las mujeres inactivas laboralmente en Chile ascienden a 3.775.108, de este total, 596.725 no están insertas en el mercado laboral por razones familiares y tienen entre 15 y 44 años, 1.377.352 mujeres mayores a esta edad no lo hacen por las mismas razones<sup>76</sup>.

En Chile, la edad de retiro efectiva promedio es de 67 años para las mujeres –7 años más que lo legal– y 68,4 años para los hombres –3,4 años más que lo legal–<sup>77</sup>, cifras que nos ubican como el quinto país de la OCDE con mayor edad de salida del mercado laboral; 3,9 y 3,8 años por sobre el promedio del grupo de mujeres y hombres, respectivamente.

En nuestro país el fenómeno del envejecimiento tiene como actriz principal a las mujeres. El aumento de la población mayor de 60 años es en su mayoría femenino, todo lo anterior es lo que se denomina la “Feminización del envejecimiento”<sup>78</sup>.

---

<sup>76</sup> CHILE MUJERES. 2017. Cifras Mujer y Trabajo [en línea] <<http://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2017/03/Cifras-empleo-femenino-2017-.pdf>> [consulta: 6 de noviembre de 2017]

<sup>77</sup> FUNDACIÓN SOL. Mujer, Trabajo y Previsión. BREGA, C. 2017 [en línea] <<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2017/03/Pensiones-y-Mujeres-Carla-Brega-FSOL-1.pdf>> [consulta: 21 de octubre de 2017]

<sup>78</sup> COMUNIDAD MUJER. 2016. Mujer y Trabajo: Los Retos que Plantea la Feminización de la Vejez en Chile [en línea] Comunidad Mujer N° 37, noviembre 2016 <<http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2016/11/BOLETIN-NOV-2016-VF.pdf>> [consulta: 7 de diciembre de 2016]

Tradicionalmente, las mujeres han tenido menos oportunidades laborales que los hombres, por lo consiguiente ganan menos dinero y tienen menos posibilidades de ahorrar, entonces, las mujeres llegan a ser más longevas, pero también son más pobres<sup>79</sup>.

Laboralmente hablando las mujeres estuvieron y están en desventaja; en las empresas se les paga una menor remuneración que a los hombres por realizar el mismo trabajo<sup>80</sup>, por esto mismo, por el hecho de ganar menos dinero, sus pensiones son menores, no logran llenar un pozo de ahorro que les cubra en su vejez, una vejez, según el párrafo anterior, cada vez más larga.

Las mujeres tienden más que los hombres a interrumpir temporalmente sus carreras profesionales, se desempeñan mayoritariamente en el sector de servicios, con una marcada tendencia a ocupar empleos de tiempo parcial u otras formas de empleos más flexibles, habitualmente para poder cuidar a sus hijos, enfermos o adultos mayores<sup>81</sup>. Por todo lo anterior las mujeres no encajan en lo esperado para tener todos los beneficios de la jubilación, debido a que éstas, muchas veces, no presentan un trabajo continuado y a jornada completa entre otras razones.

---

<sup>79</sup>SAEZ, C. 2016. Envejecer en Chile: El Camino a la Pobreza [en línea] Diario U. Chile en Internet 16 de junio de 2016 < <http://radio.uchile.cl/2016/06/16/envejecer-en-chile-el-camino-a-la-pobreza/>> [consulta: 19 de octubre de 2017]

<sup>80</sup> BBC. 2016. Cuáles son los Países de Latino América que Mejor y Peor les Pagan a las Mujeres. [en línea] <[www.bbc.com/mundo/noticias/2016/04/160427\\_economia\\_desigualdad\\_ingreso\\_mujeres\\_america\\_latina\\_lf](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/04/160427_economia_desigualdad_ingreso_mujeres_america_latina_lf)> [consulta: 22 de octubre de 2017]

<sup>81</sup>GALLEGOS, F. Guzmán, J. Saavedra, C. Silva, A. 2012. Participación de las Mujeres en Cargos Gerenciales: Una Investigación Cualitativa de Empresas Financieras. Memoria Ingeniería Comercial, Santiago Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios.

Nos encontramos, lamentablemente, con mujeres que luego de trabajar por muchos años con sueldos bajos y la mayoría de las veces en sectores que no están cubiertos por la seguridad social, como es el trabajo doméstico, trabajos flexibles, a tiempo parcial y en una economía informal, se encuentran con medios de subsistencia muy escasos y pensiones que no les alcanzan para vivir una vejez digna<sup>82</sup>.

Una cifra importante de mencionar para visibilizar la situación de las mujeres es decir que el 88% de los empleos femeninos creados durante el 2016 fueron por cuenta propia, solo el 12% fue asalariado<sup>83</sup>.

De los trabajos por cuenta propia el 74,9% son realizados por las mujeres en la calle y el 87,5% de estas mujeres no tiene cotizaciones previsionales ni de salud.

Nuestro sistema de pensiones se basa en esquemas contributivos tradicionales, que tienen implícito un concepto de fuerza de trabajo, empleada y cotizante de forma continua y a lo largo de su vida activa, las mujeres no cumplen con estas

---

<sup>82</sup> COMUNIDAD MUJER. 2015. Mujeres y Trabajo: Pensiones, el Complejo Caso de las Mujeres. [en línea] Comunidad Mujer Vol 33 septiembre 2015 < <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/BOLETIN-SEPT-FINAL.pdf>> [consultado: 12 de septiembre de 2017]

<sup>83</sup> CHILE MUJERES. 2017. Cifras Mujer y Trabajo [en línea] <<http://chilemujeres.cl/w/wp-content/uploads/2017/03/Cifras-empleo-femenino-2017-.pdf>> [consulta: 6 de noviembre de 2017]

condiciones, por lo tanto no reciben en su totalidad las garantías del sistema de pensiones<sup>84</sup>.

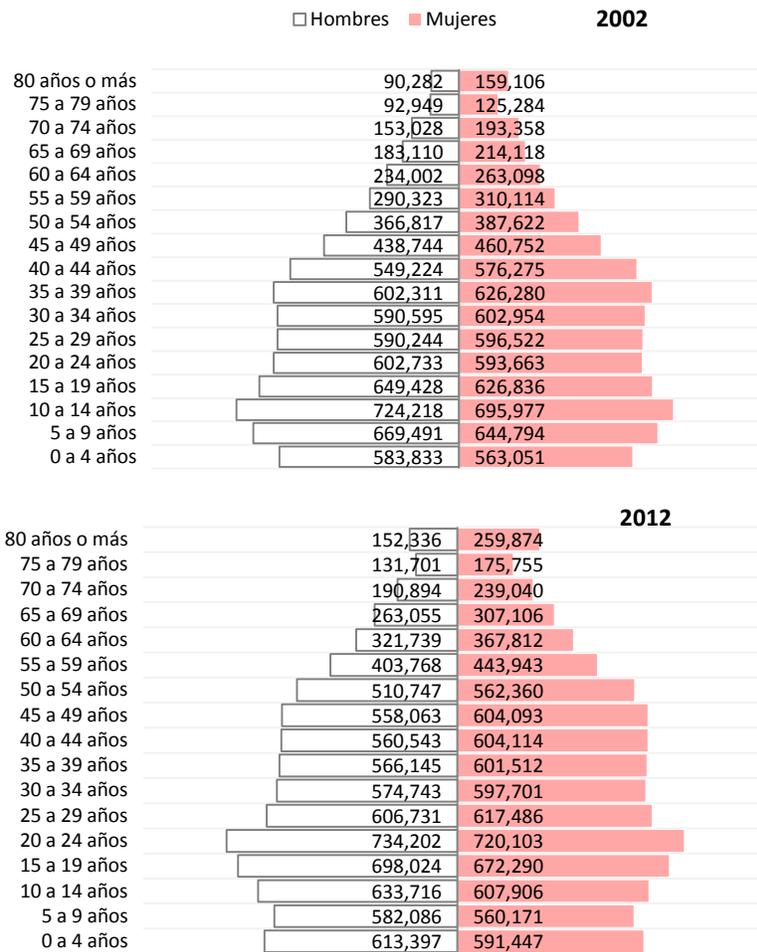
Según la CEPAL: *“La mayoría de los regímenes de seguridad social se establecieron sobre la base del modelo patriarcal en el que los hombres eran considerados el sostén de la familia. En ese contexto la edad de jubilación era considerada inferior para las mujeres en el entendido que la participación 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.”*<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup>COMUNIDAD MUJER. 2015. Mujeres y Trabajo: Pensiones, el Complejo Caso de las Mujeres. [en línea] Comunidad Mujer Vol 33 septiembre 2015 < <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/BOLETIN-SEPT-FINAL.pdf>> [consultado: 12 de septiembre de 2017]

<sup>85</sup> CEPAL. 2002. Ciudadanía y Protección Social en Pensiones con Equidad de Género. [en línea] <<https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/11151/orguloso.pdf>> [consulta 13 de septiembre de 2017]

**Composición de la Población por Sexo y Edad (Gráfico N°5)** <sup>86</sup>Pirámide Demográfica en datos porcentuales. Comparación Censo 2002 y 2012



Fuente: Elaboración Propia con datos de Censo.cl

En el gráfico anterior se evidencia que el envejecimiento de la población es un hecho que no se puede ignorar, la longevidad ha aumentado, en mayor medida

<sup>86</sup> INE 2013, Síntesis de Resultados Censo 2012. [en línea] <[www.iab.cl/wp-content/files\\_mf/resumencenso\\_2012.pdf](http://www.iab.cl/wp-content/files_mf/resumencenso_2012.pdf)> [consulta 08 de Noviembre de 2017]

en las mujeres, entonces, sería adecuado pensar en cómo vivirán las mujeres en 30 o 20 años más, es inquietante.

### **4.3.2 Trabajo y Mujer**

Se hace interesante recordar cómo ha sido el desarrollo laboral de las mujeres en Chile, sería interesante saber en qué trabajaban, ¿En qué trabajaban las mujeres a fines del siglo XIX? y otras interrogantes de interés que serán respondidas más adelante.

Cuando se inició el desarrollo de los Seguros Sociales, las mujeres fueron incorporadas a los derechos sociales a partir del vínculo que mantenían con el hombre<sup>87</sup>, ya que no tenían una participación importante en el mundo del trabajo, sus salarios y condiciones laborales eran inferiores a las de los hombres.

Las luchas de los movimientos de mujeres a fines del siglo XIX dividían sus reivindicaciones entre las mujeres de clase media que buscaban un ingreso propio por su trabajo, sosteniendo que empleo y maternidad no podían coexistir,

---

<sup>87</sup> CEPAL. Factores, Jurídicos, Demográficos y Laborales que Determinan Diferencias de Género en el Sistema de Pensiones. Los Casos de Argentina y Chile. Marco, F. 2002 [en línea] <<https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/9/10639/flavia2.pdf>> [consulta: 8 de noviembre de 2016]

y las mujeres de clase baja que, por necesidad económica, estaban obligadas a combinar ambos trabajos<sup>88</sup>.

La historia laboral de las mujeres en Chile ha estado ligada al trabajo reproductivo y a las labores del hogar y a los hombres se les ha asociado al trabajo productivo fuera del hogar común<sup>89</sup>.

Aquí es donde se instala de antigua división sexual del trabajo, la distribución sexual del trabajo simboliza claramente el imaginario social donde se concibe al hombre-proveedor igual que en la época de las cavernas, el hombre salía a cazar y traía el alimento a la cueva y a la mujer-cuidadora quien estaba encargada del cuidado de los hijos pequeños y de cueva, se fue legitimando esta división y complemento entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, es decir, se crean representaciones sociales entre los sexos que justifican la brecha salarial que perciben las mujeres por el mismo trabajo realizado que los hombres<sup>90</sup>.

Entonces, teniendo presente lo anterior las mujeres serían las cuidadoras del proveedor, no es necesario que salgan a trabajar fuera de la “cueva” si el proveedor puede traer todo lo necesario con su salario productivo para mantener a toda la familia.

---

<sup>88</sup> PAUTASSI, L. 2002. “Legislación previsional y equidad de género en América Latina” [en línea] <[http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5898/S0210838\\_es.pdf;jsessionid=83EBCA0648D6EE3674AEAE48AB5B7CD1?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5898/S0210838_es.pdf;jsessionid=83EBCA0648D6EE3674AEAE48AB5B7CD1?sequence=1)> [consulta: 10 de noviembre de 2016]

<sup>89</sup> FUHEM. Trabajos, Empleos, Cuidados y División Sexual del Trabajo. [en línea] <[http://www.fuhem.es/proyecto\\_igualdad/pdf/cap\\_3.pdf](http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf)> [consulta: 1 de octubre de 2017]

<sup>90</sup> Entrevista a Katia Muñoz, Antropóloga, Catedrática Universidad Andrés Bello.

Desde hace mucho en Chile se aceptó que el trabajo que debía ser remunerado monetariamente era el del hombre, porque era el que tenía valor, el trabajo de la mujer como cuidadora no recibía remuneración, era menos importante<sup>91</sup>.

En el campo la mujer estaba dedicada al trabajo agrícola, labraban la tierra, cocinaban y realizaban algunas actividades comerciales (vendían lo que producían), debían trabajar arduamente para poder mantener a sus hijos, llamados comúnmente huachos<sup>92</sup>.

Otras mujeres se dedicaron al comercio alegre, este consistía en que vivían en unas casas llamadas Chinganas donde se vendía comida, alcohol, albergue y entretención a los campesinos y transeúntes. Eran mujeres condenadas moralmente, debido a que vivían en amancebamiento, adulterio o prostitución, muchas veces les quitaban a sus hijos y los ponían a trabajar de sirvientes, con todo lo anterior comienza lentamente a formarse el matriarcado en Chile, donde la mujer se hace cargo de sus hijos y el padre está ausente<sup>93</sup>.

Comienza también aquí a formarse la historia del huacho, un chileno que era hijo de esta mujer de la clase baja con algún “Gañan”, que eran campesinos que iban de campo en campo enamorando mujeres y dejando hijos sin

---

<sup>91</sup> MAURO, A. 2009. Trabajo y Empleo Femenino en Chile 1880-2000. Su aporte al desarrollo del país desde la economía doméstica, el trabajo voluntario y el trabajo remunerado. [en línea] <<http://www.cem.cl/publica/trabajo.pdf>> [consulta: 24 de agosto de 2016]

<sup>92</sup> MONTECINO, S. 2014 “Madres y Huachos: Alegorías del mestizaje Chileno”. Chile. Séptima edición, Editorial Catalonia. Pagina.

<sup>93</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

reconocer<sup>94</sup>. Lamentablemente esta historia se repetía muchas veces, debido a que este huacho se convertía en su adultez en un gañan<sup>95</sup>.

Hacia 1880 el capitalismo industrial se instaló en Chile, con esto aparecieron muchas oportunidades de empleo, hubo un crecimiento de las ciudades, una expansión urbana, migración del campo a la ciudad, crecieron las exportaciones, lo que trajo nuevas posibilidades de empleo para las mujeres, ya no tendrían que estar dedicadas solamente a las labores domésticas<sup>96</sup>.

El trabajo de la mujer siempre fue universal pero no remunerado, estaban al cuidado y dedicadas al hogar. Algunas mujeres salían a hacer esto mismo fuera de su hogar, en forma esporádica, lavaban, planchaban, cocinaban, siempre labores domésticas pero en casa ajena, por esto recibían un salario pequeño, que les servía para “aportar” al hogar<sup>97</sup>.

Otras, vivían en casa de otros, donde se dedicaban al servicio doméstico, pero no recibían un salario en dinero, desarrollaban un trabajo “A ración”, esto quería decir que realizaban todas las tareas del hogar, lavado, planchado, aseo, cocina, entre otras y recibían a cambio comida, techo, cobijo, ropa y cuidado<sup>98</sup>.

---

<sup>94</sup> SALAZAR, G. 1990. Ser Niño Huacho en la Historia de Chile. Santiago. LOM, p.

<sup>95</sup> SALAZAR, G. 1990. Ser Niño Huacho en la Historia de Chile. Santiago. LOM, p.

<sup>96</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

<sup>97</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

<sup>98</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

Recién en 1850-1860 bajo el gobierno de Don Manuel Montt Torres, comienza a abrirse una nueva oportunidad de trabajo para las mujeres<sup>99</sup>. Los grandes comerciantes de la época no podían importar ropas fabricadas, el costo y el traslado eran muy altos, por lo tanto comenzaron a crear grandes talleres de costura, donde las mujeres iban a coser, les entregaban hilo, género, aguja y la máquina de coser, recibían pago por cada pieza que terminaban, algunas de ellas lograron ahorrar y comprarse una máquina de coser, por lo tanto cosían en sus casas, comenzaron a realizar doble trabajo, cosían para los comerciantes, cuidaban de sus hijos y realizaban todo el trabajo doméstico.

Esto las hizo mejorar increíblemente sus ingresos y les entregó una libertad que jamás soñaron con tener. Con el tiempo este grupo de mujeres comenzó a crecer a tal nivel, que formaron una mutual y formaron el “Sindicato de la aguja” en 1920, donde luchaban por sus derechos su presidenta fue Micaela Cáceres<sup>100</sup>.

El segundo trabajo asalariado que ejecutaron las mujeres en Chile fue el de Preceptoras, el colegio de Preceptoras fue creado en 1854, las Preceptoras era mujeres de clase social muy baja, a las que el gobierno entregó una educación básica y las instaló en los lugares más apartados a dar clases a los más pobres.

---

<sup>99</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

<sup>100</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

Estas fueron llamadas Escuelas Filantrópicas o Escuelas de Pobres, donde se les enseñaba a leer y a escribir a los más pobres<sup>101</sup>.

El Gobierno de Manuel Bulnes consideraba que el pueblo, la clase baja y la más pobre del país necesitaban educarse, necesitaban aprender a recibir y seguir órdenes, por lo tanto la educación era importante.

Estas Preceptoras que eran mujeres solas, fueron víctimas de abusos sexuales continuos por parte de los patrones y los hijos de los patrones de los campos donde les instalaban sus escuelas, de los inspectores de las escuelas, quienes eran funcionarios del Ministerio de Educación, que les cobraban en sexo para calificar de buena forma su escuela y de esta forma ellas podían continuar teniendo un trabajo<sup>102</sup>.

Los patrones de los fundos querían que estas mujeres a parte de hacer su trabajo como Preceptoras, debían también obedecerles y realizar otros trabajos domésticos, ellas se rehusaron y por esto las comenzaron a combatir, querían que fueran eliminadas, las acusaron de ejercer la prostitución, entre otras acusaciones. Por todo lo anterior estas mujeres comenzaron a agruparse y formaron una mutual.

Posteriormente en el gobierno de Manuel Montt Torres aparecen las primeras “Escuelas Normales de Preceptoras” en el año 1954.

---

<sup>101</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

<sup>102</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

El tercer tipo de trabajo remunerado que realizan las mujeres fue el de Conductoras de Carro, en esta época el transporte público lo constituían unos carros que eran tirados por cuatro caballos y corrían por unos rieles especiales que cruzaban la ciudad, eran conocidos como “Carros de Sangre”<sup>103</sup> .

El conductor de estos carros se dedicaba a dirigir los caballos, a parar cuando era necesario y llegar a un destino determinado. Los pasajeros que deseaban utilizar estos carros debían pagar un pasaje y la persona encargada de cobrar este pasaje era la Obrera Tranviaria o Conductora de Carro que era una mujer, habitualmente una viuda, soltera o separada encargada de la manutención de toda su familia en ausencia de un marido.

También fueron mal miradas por la sociedad, no por sus familias, que entendían que sus madres debían trabajar y que este era un trabajo decente<sup>104</sup> .

Las llamaban también putas, frescas, que se quedaban con el vuelto, en fin fueron muy desprestigiadas. Pero este trabajo continuó hasta que desaparecieron los carros como transporte público<sup>105</sup> .

En la clase media aparecieron las primeras profesionales, que fueron las Profesoras que en 1900 eran en su mayoría mujeres, en este momento ya estaban organizadas como gremio y luchaban por sus derechos<sup>106</sup> .

---

<sup>103</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático U. de Chile. Santiago Chile 2016.

<sup>104</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

<sup>105</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático U. de Chile.

Después de las profesoras aparecen las Trabajadoras Sociales y las Enfermeras, el gremio de la salud estaba en manos de la iglesia, existían pocos médicos y las monjas hacían las veces de enfermeras. Con el crecimiento de la población los hospitales no pudieron dar atención a toda la población, por lo que el Arzobispo le envía una carta al Ministro de Salud contándole que no pueden seguir atendiendo a toda la población, que la salud ya no puede solventarse solo con caridad. Después de las revueltas del año 1933 surge el Servicio Nacional de Salud y se crean las escuelas de Trabajo Social, Enfermería y Medicina donde podían asistir mujeres<sup>107</sup>.

En esta misma época surge el MEMCH, movimiento pro emancipación de las mujeres chilenas, que apoyó a las primeras generaciones de mujeres que accedieron a estudios superiores y también a las mujeres trabajadoras, aumentando así los escenarios locales para la creciente participación femenina en el ámbito público<sup>108</sup>.

Las “memchistas” apoyaron las luchas sociales y las de género, liderando de esta forma la historia de todas las organizaciones femeninas en Chile logrando el voto universal femenino.

La situación anteriormente expuesta nos da a conocer los empleos a los que podían optar las mujeres en los siglos XIX y XX en Chile, desde ese entonces

---

<sup>106</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

<sup>107</sup> Entrevista a Gabriel Salazar, Historiador y Catedrático Universidad de Chile.

<sup>108</sup> MEMCH. Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena [en línea]

<<http://memch.cl/index.php/los-origenes/>> [consulta: 15 de noviembre de 2016]

hasta ahora el trabajo femenino continúa siendo segregado a ciertas actividades que son consideradas más femeninas, aunque de a poco esto ha ido cambiando, queda mucho por hacer para lograr igualdad de condiciones laborales entre ambos sexos.

Si bien es cierto el concepto de igualdad de derechos para ambos sexos es antiguo, hace poco se tradujo legalmente a través de la Ley N° 20.348, que incorporó el artículo 62 bis en el Código del Trabajo, que busca eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres en el ámbito remuneracional, en razón de género<sup>109</sup>.

Diferentes sucesos obligaron a la mujer a desarrollar algún tipo de trabajo fuera del hogar, los cambios demográficos que se vivían y se viven en la actualidad, las mujeres viven más tiempo, tienen una mejor calidad de vida, disminuyó la tasa de fecundidad, han aumentado considerablemente los hogares monoparentales, donde la mujer está sola a cargo de toda la familia y por último los años de educación, las mujeres están más educadas, por lo tanto necesitan tener más empleo y desarrollo<sup>110</sup>

Según la Fundación Sol la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha incrementado desde 1990 pero continúa estando al debe en relación al

---

<sup>109</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. 2009. Ord. N°1187/018 [en línea]

<<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-97655.htm>> [consulta: 22 de octubre de 2017]

<sup>110</sup> BID. Chile: Participación Laboral Femenina y Calidad de Empleo. Piras, C. Rucci, G. 2014 [en línea]

<<http://ns686619456.a2dns.com:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/84/BID%20NotaTe%CC%81c nica%20Participacio%CC%81n%20Laboral%20Femenina%20y%20Calidad%20del%20Empleo%202014....pdf?sequence=1&isAllowed=y>> [consulta: 30 de noviembre de 2017]

resto de los países de la región. A comienzos de la década de los 90 la participación laboral femenina era cercana al 30% y actualmente solo el 48% del total de mujeres que estaría en condiciones de trabajar lo hace. La principal razón que explica porque motivo las mujeres, pudiendo trabajar no lo hacen, es por dedicarse a los quehaceres del hogar<sup>111</sup>.

Existen empleos que tradicionalmente son de hombres y otros de mujeres, son aceptados y no cuestionados desde siempre, el 97% de las trabajadoras del servicio doméstico son mujeres, los empleadores en un 77% son hombres, los emprendedores en un 59,3% son hombres por enunciar algunas cifras que dejan clara la diferenciación<sup>112</sup>.

El 15% de las mujeres chilenas se encuentra bajo la línea de la pobreza. Esto se agrava si quitamos los aportes externos como las pensiones, subsidios, entre otras, si no existieran estas ayudas gubernamentales y las mujeres tuvieran que pagar por el techo donde viven, el 31,3% de nuestras mujeres estaría bajo la pobreza<sup>113</sup>.

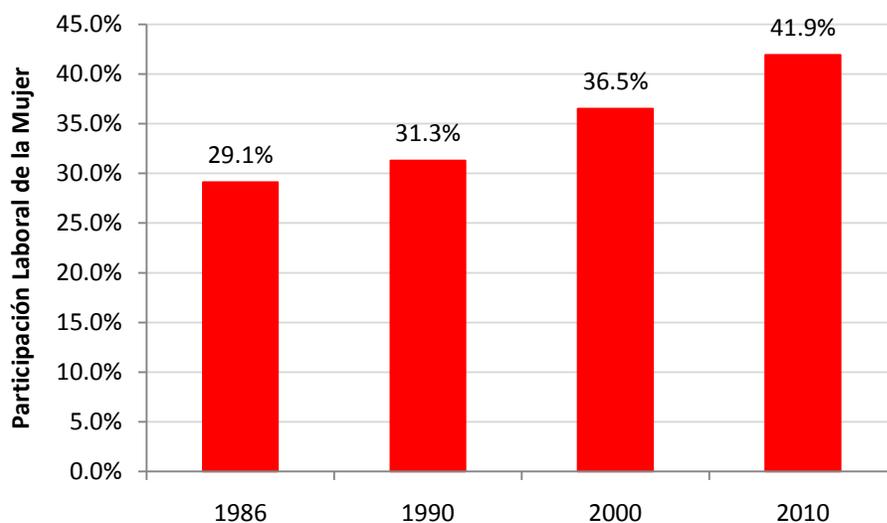
---

<sup>111</sup> FUNDACIÓN SOL. 2015. "Mujeres Trabajando: Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile". BREGA, C. (et al) 2015. [en línea] <<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf>> [consulta: 18 de agosto de 2016]

<sup>112</sup> FUNDACIÓN SOL. 2015. "Mujeres Trabajando: Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile". BREGA, C. (et al) 2015. [en línea] <<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf>> [consulta: 18 de agosto de 2016]

<sup>113</sup> FUNDACIÓN SOL. 2015. "El trabajo en Chile y las mujeres". NARBONA, K. 2015 [en línea] <<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/11/Mujeres-VF.pdf>> [18 de agosto de 2016]

### Participación Laboral de la Mujer Chile (Gráfico N°5)<sup>114</sup>



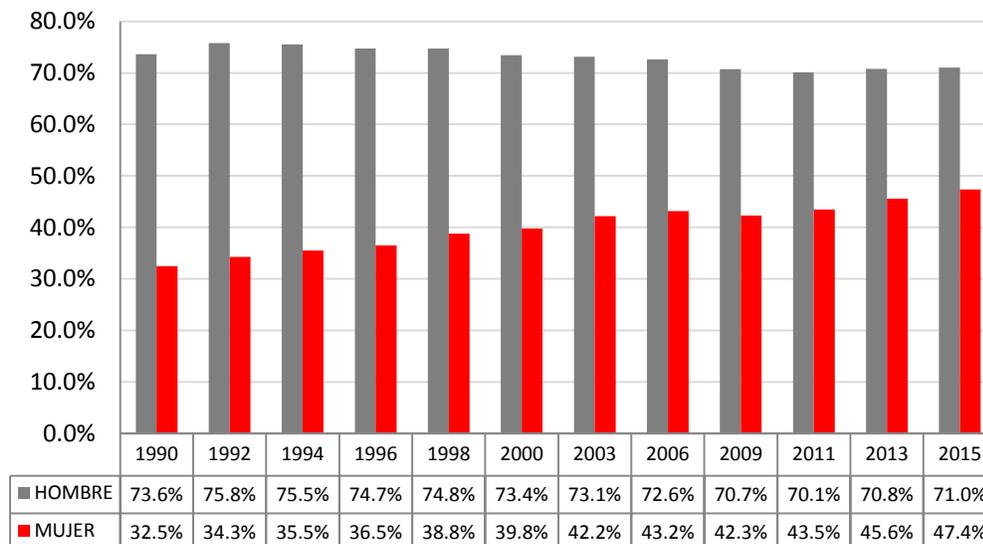
Fuente: Elaboración Propia con Datos del INE

#### 4.3.3 Caracterización de la participación laboral de la mujer

Al analizar las cifras de participación de la mujer por grupo etáreo, se puede ver que las mujeres cuando más trabajan es entre los 25 y 35 años de edad, así como va envejeciendo va disminuyendo su participación en el mercado laboral, pero donde más cae la tasa de empleabilidad es entre los 55 y 64 años de edad.

<sup>114</sup> INE. Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo [en línea] <<http://nuevoportal.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>> [consulta: 4 de noviembre de 2017]

### Tasa de Ocupación Chile (Gráfico N°6)<sup>115</sup>



Fuente: Elaboración Propia con Datos de Chile Mujeres

Aunque la participación laboral femenina ha aumentado increíblemente si lo comparamos con otras décadas, las mujeres de condición social y económica más humilde trabajan menos que las mujeres con una mejor situación económica. La mujer con ingresos más bajos, tiene menor educación y por esto mismo accede a trabajos que son más precarios y peor remunerados.

Por todo lo anterior, es más fácil que se incorporen al mercado laboral mujeres con un mayor nivel de educación, se debe pensar que las mujeres con estudios universitarios o de posgrado forman aparte de un nivel educacional alto, un

<sup>115</sup> CHILE MUJERES. Cifras Mujer y Trabajo [en línea] <<http://chilemujeres.cl/w/wp-content/uploads/2017/03/Cifras-empleo-femenino-2017-.pdf>> [consulta: 5 de noviembre de 2017]

nivel social también alto, logran consolidar relaciones sociales que después las ayudan en esta búsqueda laboral<sup>116</sup>.

Entonces diríamos que a mayor educación de la mujer, tiene mayores oportunidades de optar por un mejor trabajo, por ganar un salario más alto y por ser reconocida socialmente<sup>117</sup>, las personas logran salir de la pobreza cuando pasan el umbral de 12 años de estudio, siendo este el promedio en América Latina.<sup>118</sup>

Existe un estancamiento de la participación laboral de la mujer en el mercado laboral chileno en un 48%, según el Fondo Monetario Internacional (FMI) si en Chile no se impulsan políticas públicas para incentivar la contratación femenina esta permanecerá estancada hasta el año 2020<sup>119</sup>.

Surge aquí una necesidad por impulsar la participación de las mujeres en el mercado laboral, de acuerdo al mismo estudio realizado por el FMI si se insertan políticas públicas adecuadas, como por ejemplo mayor cobertura de las salas cunas, en el 2020 podría Chile alcanzar las cifras de la OCDE.

---

<sup>116</sup> SUBSECRETARIA DE ECONOMÍA. 2016. Mayor Incorporación de las Mujeres en la Economía Chilena. [en línea] < <http://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2016/05/Estudio-Incorporacion-Mujer-.pdf> > [consulta: 23 de octubre de 2017]

<sup>117</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. La Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres. DIAZ, E. 2015 [en línea] <[http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-105461\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-105461_recurso_1.pdf)> [consulta: 23 de octubre de 2017]

<sup>118</sup> VIÑALS, V. 2015. Le Desgarradora Vida de las Mujeres que Salen a Trabajar [en línea] Diario U. de Chile 2 de marzo de 2015 <<http://radio.uchile.cl/2015/03/02/la-desgarradora-vida-de-las-mujeres-que-salen-a-trabajar/>> [Consulta: 23 de octubre de 2017]

<sup>119</sup> CHILE MUJERES. 2017. Cifras Mujer y Trabajo [en línea] <<http://chilemujeres.cl/w/wp-content/uploads/2017/03/Cifras-empleo-femenino-2017-.pdf>> [consulta: 6 de noviembre de 2017]

### **Hipótesis:**

Analizando lo anterior entonces; **Las pensiones bajas que reciben las mujeres se relacionan con su desarrollo laboral.**

En el siguiente apartado, se explicará en qué consiste el Sistema de Pensiones que rige actualmente en Chile, con esto se espera que el lector tenga una visión global de su funcionamiento. Posteriormente se revisará por qué ocurrió la Reforma Previsional del año 2008, cómo ocurrió y sus principales contenidos en relación a las reformas de género.

## **4.4 Sistema de Pensiones en Chile**

La fórmula tradicional en los principales países del mundo desarrollado es utilizar los sistemas de reparto en los cuales los trabajadores en actividad financian los beneficios de quienes se encuentran en etapa pasiva<sup>120</sup>. Esta forma de financiamiento ha sido cuestionada respecto de su sustentabilidad en el tiempo, dado principalmente el envejecimiento de la población, lo que obliga a contribuciones cada vez más altas para financiar a una creciente proporción de población pensionada.

---

<sup>120</sup> SOLIMANO, A. 2016. El Reparto es un Sistema Vigente [en línea]  
<<http://www.latercera.com/noticia/el-reparto-es-un-sistema-vigente/>> [consulta: 23 de octubre de 2017]

Chile es uno de los países de América Latina que cuenta con un sistema de seguridad social desde hace más tiempo, durante todo este tiempo, ha transitado por distintos modelos, reparto, mixtos y por último en un modelo basado en la capitalización individual, la última experiencia de reparto en Chile se vivió en el período de 1952 a 1973, lapso conocido como de “rápida expansión en seguridad social”<sup>121</sup>

Un aspecto relevante de esta etapa, es el reconocimiento de derechos de la mujer, a ella se le otorgaba el derecho de pensión antes que al hombre y se le eximía de la obligación de registrar una cantidad mínima de cotizaciones durante su vida activa para tener derecho a pensión. Se procedía así porque se estimaba que cuando la mujer no estaba realizando un trabajo remunerado, trabajaba en su casa, “función que merece ser expresada”, según decía el Ministro de Salubridad de 1952<sup>122</sup>.

Chile fue el primer país en adoptar un sistema de pensión estableciendo fondos de pensiones como un régimen básico obligatorio para proteger el riesgo de la vejez<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> FUNDACIÓN SOL. Sistema Chileno de Pensiones. [en línea] <[http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/08/C\\_DERECHO-PREV-03-pantalla.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/08/C_DERECHO-PREV-03-pantalla.pdf)> [consulta: 29 de octubre de 2017]

<sup>122</sup> FUNDACIÓN SOL. Sistema Chileno de Pensiones. [en línea] <[http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/08/C\\_DERECHO-PREV-03-pantalla.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/08/C_DERECHO-PREV-03-pantalla.pdf)> [consulta: 29 de octubre de 2017]

<sup>123</sup> ARELLANO, P. 2012. Marco del Análisis del Sistema de Pensiones Chileno Después de la Reforma de 2008. [en línea] Scielo Analytics Vol. 19, 2012 <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532012000200002](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532012000200002)> [consulta: 30 de noviembre de 2017]

En noviembre de 1980 entró en vigencia el nuevo sistema de pensiones en Chile “El Sistema de Capitalización Individual”. Este sistema consiste en que cada trabajador posee una cuenta individual de ahorro, administrada por una AFP, administradora de Fondos de Pensión.

Augusto Pinochet y José Piñera, dan a conocer a los trabajadores la nueva forma de acumulación para la vejez, desde ese momento el modelo se ha regido en su totalidad por el decreto de Ley N° 3.500 que hasta el momento no ha sido modificado sustancialmente.

El Decreto Ley N° 3.500 actualizado a septiembre de 2009, su Reglamento, y el D.F.L. N°101 que establece el estatuto orgánico de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de pensiones, conocidas por la mayoría como AFP.

¿Qué es una AFP? Las administradoras de fondos de pensiones son entidades privadas que tienen por objeto exclusivo la administración de cinco fondos de pensiones y el otorgamiento y administración de las prestaciones que establece el DL 3.500, cuerpo legal que las regula. Esta ley las define como sociedades anónimas, por lo que también son aplicables a las AFP las normas contenidas en la Ley N° 18.046 sobre sociedades anónimas, en tanto no se contrapongan con las disposiciones contenidas en el decreto ley antes mencionado. La

creación de una Administradora requiere la autorización de la Superintendencia de AFP.<sup>124</sup>

Es muy importante indicar que este sistema es obligatorio, el Decreto Ley N°3.500 así lo indica, no existe otro sistema por el cual los trabajadores puedan optar o simplemente escoger entre más opciones. Es el único sistema. Se podría, entonces pensar que el Estado de Chile asume que todos los trabajadores no pueden o no quieren ahorrar voluntariamente para su vejez, así es que los obliga a ahorrar un 10% de su salario mensual.

Pero como compensación a la obligatoriedad anterior el Estado de Chile permite a los trabajadores escoger en qué AFP depositar sus ahorros y además permite que escojan en qué fondo podrán mantener este ahorro, inferimos entonces, que el Estado de Chile no cree que los ahorrantes tengan la capacidad particular de ahorro, por ese motivo los obliga, pero si cree que tienen la capacidad de escoger entre una u otra AFP y también está cierto que pueden escoger entre los cinco fondos existentes.

El objetivo principal de la reforma de pensiones introducida en 1980, era garantizar un ingreso estable, en relación con aquel estipendio recibido durante los años de vida laboral activa<sup>125</sup>.

---

<sup>124</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. 2016. Qué es una AFP. [en línea] <<http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-article-2707.html>> [consulta: 24 de octubre de 2017]

En Chile actualmente existen seis AFP<sup>126</sup>:

- Capital
- Cuprum
- Habitat
- Modelo
- Provida
- Planvital

Una vez que el trabajador elige una AFP, debe también escoger en qué fondo quiere depositar sus ahorros, en qué fondo cree él que sus ahorros rentaran más. Para lo anterior el trabajador puede escoger entre cinco fondos: A, B, C, D y E.

Los ahorros depositados en los distintos fondos se invierten en instrumentos de renta variable como son las acciones y en instrumentos de renta fija, como son los depósitos a plazo, como es sabido los instrumentos de renta variable tienen mayores posibilidades de rentar más dinero, pero el riesgo que enfrentan también es alto. Por lo mismo los trabajadores deben determinar a consciencia en qué fondo depositar sus ahorros, teniendo principalmente en cuenta su edad y tiempo laboral.

---

<sup>125</sup> ARELLANO, P. 2015 “Reto Actual de las Pensiones de Vejez: ¿Fin de las AFP? ¿Regreso a reparto? Santiago . Editorial Librotecnia. P.

<sup>126</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. 2017. Rentabilidad de los Fondos de Pensiones [en línea] <[www.spensiones.cl/safpstats/stats/rentabilidad/getRentab.php?tiprent=FP](http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/rentabilidad/getRentab.php?tiprent=FP)> [consulta: 24 de octubre de 2017]

Los sistemas de pensiones en el mundo han estado sujetos a profundos análisis en los últimos años. Desde principios del siglo pasado la Seguridad Social ha cumplido un importante rol en la sociedad y el Estado ha sido protagonista en la provisión de beneficios de vejez, invalidez y muerte<sup>127</sup>.

Desde su origen, estos sistemas fueron tradicionalmente administrados por el Estado y financiados a través del sistema de impuestos o contribuciones específicas como contraparte de estos beneficios<sup>128</sup>.

Por otra parte, las fórmulas de cálculo de los beneficios en general corresponden al objetivo de mantener un estándar de vida similar al que tenía el trabajador durante sus últimos años de actividad, pero no necesariamente esto coincide con una fórmula equitativa.

Durante todo el funcionamiento de este modelo de previsión en Chile se fueron juntando evidencias objetivas de que el sistema de capitalización individual regente, producía inequidades de género enormes.

En Chile, el diagnóstico que se ha realizado desde el año 2006, muestra que existía una parte importante de la población que no tendría ahorros suficientes para el financiamiento de su vejez<sup>129</sup>.

---

<sup>127</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. 2010. El Sistema Chileno de Pensiones. [en línea] <[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3\\_uibd.nsf/210874187A3CE6C9052578BF00791D1E/\\$FILE/articles-7206\\_prologo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/210874187A3CE6C9052578BF00791D1E/$FILE/articles-7206_prologo.pdf)> [consulta: 5 de abril de 2017]

<sup>128</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. 2010. El Sistema Chileno de Pensiones. [en línea] <[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3\\_uibd.nsf/210874187A3CE6C9052578BF00791D1E/\\$FILE/articles-7206\\_prologo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/210874187A3CE6C9052578BF00791D1E/$FILE/articles-7206_prologo.pdf)> [consulta: 5 de abril de 2017]

Esto se debía principalmente a la baja densidad de cotizaciones que se explica, en el caso de los hombres, por el trabajo independiente y la informalidad en el mercado laboral.

En el caso de las mujeres, la participación en el mercado laboral en Chile es especialmente baja, por lo que existían en promedio largos períodos en que ellas no registraban cotizaciones<sup>130</sup>

En nuestro sistema de capitalización individual, las mujeres se ven particularmente expuestas a una situación de pobreza en la tercera edad. Esto se debe a que generalmente las mujeres están expuestas a dos tipos de factores que les afectan, el laboral y el diseño de las pensiones:

a) Laboral<sup>131</sup>

- Menor tasa de participación femenina
- Mayores interrupciones laborales de las mujeres en edades reproductivas y/o de crianza.
- Segregación laboral vertical y horizontal de las mujeres en sectores y ocupaciones de menores remuneraciones.

---

<sup>129</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Serie de Documentos de Trabajo. BERSTEIN, S. 2011 [en línea] <[www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-8563\\_pdf.pdf](http://www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-8563_pdf.pdf)> [consulta: 5 de abril de 2017]

<sup>130</sup> TODD, P., JOUBERT, C. 2011 "Impacto de la reforma previsional de Chile 2008 sobre la participación en la fuerza laboral, el ahorro previsional y la equidad de género". [en línea] <[www.dipres.gob.cl/595/articles-139680\\_r\\_ejecutivo\\_institucional.pdf](http://www.dipres.gob.cl/595/articles-139680_r_ejecutivo_institucional.pdf)> [consulta: 6 de abril de 2017]

<sup>131</sup> CEPAL. Los Sistemas de Pensiones en América Latina. MARCO, F. 2004 [en línea] <[www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/29198/Sistemas%20pensiones.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/29198/Sistemas%20pensiones.pdf)> [consulta: 5 abril de 2017]

- Mayor proporción de mujeres en trabajos de jornada parcial, temporales e informales.
- Mayores tasas de desempleo
- Discriminación salarial

Luego, lo que se logra es que las mujeres tengan menores cotizaciones, menores fondos de pensión, jubilan cinco años antes que los hombres, tienen una mayor esperanza de vida, por lo tanto sus pensiones de vejez disminuyen.

Las mujeres en nuestro país a quienes históricamente se les atribuye el rol de la crianza de los hijos y las labores domésticas<sup>132</sup>, presentan mayores problemas para insertarse en el mercado laboral, más complicado será llegar a desarrollar una carrera y ascender jerárquicamente. Si lo logran y alcanzan puestos donde puedan generar ahorros previsionales, de todos modos aun así los hombres tendrán una mejor jubilación<sup>133</sup>.

La participación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo inferior e inestable que la de los hombres<sup>134</sup>. Las mujeres al enfrentar tantos problemas para insertarse en el mundo laboral, terminan renunciando, por lo tanto tienen

---

<sup>132</sup> CARRILLO, E. 2013. ¿Quién “Puede” o “Debe” Cuidar a los Infantes. La Construcción Social del Cuidado de Hijos e Hijas. [en línea] Scielo Analytics, Vol. 14 N°2 Diciembre 2013 <[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1850-373X2013000200010](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-373X2013000200010)> [consulta: 15 de abril de 2017]

<sup>133</sup> REYES, C. 2017. Pensión Promedio de Quienes Cotizan Entre 35 y 40 años es de \$ 644.000.- [en línea] La Tercera en Internet 3 de enero de 2017 < <http://www.latercera.com/noticia/pension-promedio-quienes-cotizan-35-40-anos-644-mil/>> [consulta: 15 de abril de 2017]

<sup>134</sup> UNESCO. Las Mujeres en el Trabajo. Resumen 2016. [en línea] <[http://www.unesco.org/library/PDF/wcms\\_457094.pdf](http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf)> [consulta: 21 de octubre de 2017]

una tasa de desempleo más alta que la de los hombres, presentan más a menudo renuncias a sus trabajos y pasan más tiempo sin trabajar formalmente<sup>135</sup>.

En Chile las mujeres ganan un tercio menos que los hombres, la segregación laboral de la que son víctimas es evidente<sup>136</sup>

El porcentaje de inserción laboral y sus características son factores a considerar en la participación de las mujeres en el sistema de pensiones. Lo anterior se ve reflejado en un mayor número de mujeres no afiliadas al sistema de pensiones y por otro lado el peso de las cotizaciones de las afiliadas siempre será menor que los hombres<sup>137</sup>

#### b) Diseño de Pensiones<sup>138</sup>

Un elemento que viene ligado al sistema de capitalización es el efecto que tiene en las pensiones de las mujeres su mayor esperanza de vida. Las mujeres viven en promedio cinco años más que los hombres, esto quiere decir que las mujeres deben financiar cinco años más que los hombres, entonces si dos adultos mayores llegan al momento de su jubilación con el mismo capital

---

<sup>135</sup> COMUNIDAD MUJER. II Encuesta Nacional Sobre Mujer y Trabajo en Chile [en línea] <[http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2012/07/RESUMEN-EJECUTIVO\\_VF.pdf](http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2012/07/RESUMEN-EJECUTIVO_VF.pdf)> [consulta: 20 de abril de 2017]

<sup>136</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Un Sueldo de una Mujer es en Promedio un Tercio más Bajo que el de un Hombre [en línea] <[www.dt.gob.cl/1601/w3-printer-98691.html](http://www.dt.gob.cl/1601/w3-printer-98691.html)> [consulta: 23 de mayo de 2017]

<sup>137</sup> CPC. Informe de la Comisión Asesora de Pensiones de la CPC [en línea] <<http://www.cpc.cl/wp-content/uploads/2017/01/Informe-Pensiones-CPC-FINAL.pdf>> [consultado: 23 de mayo de 2017]

<sup>138</sup> CEPAL. Los Sistemas de Pensiones en América Latina. MARCO, F. 2004 [en línea] <[www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/29198/Sistemas%20pensiones.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/29198/Sistemas%20pensiones.pdf)> [consulta: 5 abril de 2017]

acumulado, la mujer podrá adquirir una renta vitalicia menor que el hombre. Estas son las llamadas tablas de expectativas de vida, a aplicación de estas tablas de expectativas de vida diferenciadas por sexo solo castigan a la mujer por tener precisamente esto, una mayor esperanza de vida.

### **¿Por qué ocurrió la Reforma Previsional del año 2008, Ley 20.255 del 27 de marzo de 2008?**

Habitualmente cuando se renueva algo o se reforma es porque no está funcionando de manera adecuada o no lo está haciendo como se espera. Esto fue lo que ocurrió con el Sistema de Pensiones que regía Chile hasta antes de la Reforma.

El sistema de pensiones de capitalización individual evidentemente había fracasado; en la época había desatado grandes debates en relación a su funcionamiento y resultados, lo que hacía necesario la realización de una reforma profunda a este sistema.

Durante 25 años de funcionamiento de ese modelo previsional se acumularon evidencias abrumantes de que el sistema privado de pensiones de capitalización individual reproduce las inequidades sociales de género en gran medida<sup>139</sup>.

---

<sup>139</sup> CEPAL. La Dimensión de Género en la Reforma Previsional. YAÑEZ, S. 2010 [en línea] <[www.researchgate.net/publication/294884055\\_La\\_dimension\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_reforma\\_previsional\\_chilena\\_Ley\\_No\\_20255\\_de\\_reforma\\_de\\_pensiones](http://www.researchgate.net/publication/294884055_La_dimension_de_genero_en_la_reforma_previsional_chilena_Ley_No_20255_de_reforma_de_pensiones)> [consulta: 25 de octubre de 2017]

Esto afecta en general a aquellos trabajadores que presenten trayectorias laborales interrumpidas o empleos precarios con grandes lagunas previsionales, como es el caso de las mujeres.

El gobierno de ese entonces realizó muchos estudios e investigaciones en organismos internacionales acumulando así un capital significativo de estudios y evaluaciones sobre el sistema de pensiones chileno.

Con toda la información recopilada se planteó la necesidad de realizar modificaciones al esquema de capitalización individual que hasta ese momento se utilizaba en Chile.

La presidenta de ese momento, la Sra. Michelle Bachelet, conformó un “Consejo Asesor Presidencial para la Reforma de Pensiones”, conocido por todos como la Comisión Marcel. Este Comité estaba conformado por distintos académicos de distintos sectores políticos, que tenían como misión presentar una propuesta de reforma al sistema de AFP vigente en ese momento en el país, liderando este Consejo se encontraba el economista de la Universidad de Chile, Sr. Mario Marcel, de ahí el nombre que se le dio en ese momento al Comité “La Comisión Marcel”.

El Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional fue constituido en una ceremonia encabezada por la Presidenta de la República Sra. Michelle

Bachelet, su mandato, composición y términos de referencia quedaron plasmados en el D.S. N° 336<sup>140</sup>.

La Comisión trabajó durante todo un año en forma intensa, este proceso implicó tener audiencias con muchos actores sociales, organizaciones, organismos empresariales, actores de la industria financiera, académicos, organismos internacionales y expertos.

La Comisión contó con el respaldo de la evidencia y propuestas surgidas en el proceso de consulta, como la colaboración de organismos del Ejecutivo, como: la Superintendencia de AFP, la Dirección de Presupuestos, SENAMA, SERNAM<sup>141</sup>.

Al término de un año de trabajo, la Comisión Marcel entregó un informe final, denominado “Derecho a una Vida Digna en la Vejez. Hacia un Contrato Social con la Previsión de Chile”.<sup>142</sup>

El 11 de marzo de 2008, la Presidenta Sra. Michelle Bachelet, firmó el decreto que promulgó la Ley N° 20.255 que reformó el sistema previsional chileno y que constituye el cambio más importante al sistema desde su creación.

---

<sup>140</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Informe Consejo Asesor Presidencial Reforma del Sistema Previsional Comisión Marcel. [en línea] <[www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/informe-consejo-asesor-presidencial-reforma-del-sistema-previsional-comision-marcel-2006.pdf](http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/informe-consejo-asesor-presidencial-reforma-del-sistema-previsional-comision-marcel-2006.pdf)> [consulta: 1 de octubre de 2017]

<sup>141</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Informe Consejo Asesor Presidencial Reforma del Sistema Previsional Comisión Marcel. [en línea] <[www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/informe-consejo-asesor-presidencial-reforma-del-sistema-previsional-comision-marcel-2006.pdf](http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/informe-consejo-asesor-presidencial-reforma-del-sistema-previsional-comision-marcel-2006.pdf)> [consulta: 1 de octubre de 2017]

<sup>142</sup> RUIZ-TAGLE, J. 2007. “Hacia una Reforma Previsional Solidaria. Propuestas Alternativas” Revista Chilena de Administración Pública, N°9, 2007

La presidenta Michelle Bachelet en ese momento dijo refiriéndose a la Reforma Previsional 2008: “Con la reforma previsional no gana este grupo o aquel otro, sino Chile en su conjunto. Ganan, desde luego, los cientos de miles de pensionados que ahora recibirán una pensión más digna, o que ahora recibirán una pensión que antes no recibían, a los cuales les decimos que Chile valora el esfuerzo de sus vidas”<sup>143</sup>.

#### 4.5 Reforma Previsional 2008, Principales Contenidos

Esta reforma mantiene al sistema de AFP como eje del sistema previsional, pero introduce una serie de medidas tendientes a mejorar la cobertura del pilar de prevención de la pobreza, aumentar la densidad de cotizaciones, **mejorar la igualdad de género en el sistema de pensiones**, incrementar la intensidad competitiva de la industria de AFP y flexibilizar el régimen de inversión que las regula<sup>144</sup>.

La ley 20.255, del año 2008, introdujo perfeccionamientos a los tres pilares que conforman el sistema de pensiones, el Pilar Solidario, Pilar Obligatorio y Pilar Voluntario, con el fin de lograr un sistema integrado y coordinado que asegure la protección social a cada uno de los ciudadanos de nuestro país.

---

<sup>143</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Presidenta Bachelet Promulgó Reforma de Pensiones. [en línea] <<http://www.spensiones.cl/portal/prensa/579/w3-article-4193.html>> [consulta: 1 de octubre de 2017]

<sup>144</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. 2010. El Sistema Chileno de Pensiones. [en línea] <[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3\\_uibd.nsf/210874187A3CE6C9052578BF00791D1E/\\$FILE/articles-7206\\_prologo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/210874187A3CE6C9052578BF00791D1E/$FILE/articles-7206_prologo.pdf)> [consulta: 5 de abril de 2017]

Es definitivamente una reforma estructural, financieramente sustentable que trajo consigo una modernización institucional, creando un nuevo sistema de pensiones, donde el Estado garantiza todos los derechos de cobertura y beneficios, estableciendo derechos universales mínimos para las personas que desarrollen su vida laboral en Chile. Con la Reforma Previsional de 2008 se introdujo un "Pilar Solidario", que beneficiaría principalmente a las mujeres, las que muchas veces por su rol de cuidadoras apenas reúnen fondos en sus cuentas individuales, pero dicho pilar es aún complementario e insuficiente para otorgar pensiones que cumplan las necesidades básicas de las pensionadas.

Según cifras de la Superintendencia de Pensiones, en mayo de 2015 había 477.219 mujeres que recibían una pensión por vejez. De ellas, un 38,2% lo hace en la modalidad de "retiro programado"; 1,6% como "renta temporal" (ambas modalidades, pagadas por las AFP); 10,1% en la modalidad de "renta vitalicia inmediata"; 6,7% como "renta vitalicia diferida" (ambas modalidades, pagadas por compañías de seguros); y un 43,4% bajo el sistema reparto, el antiguo sistema de cajas de previsión<sup>145</sup>.

Considerando las dos modalidades más importantes, se puede ver que la situación para muchas mujeres es dramática. En mayo de 2015, la pensión

---

<sup>145</sup> COMUNIDAD MUJER. 2015. Mujeres y Trabajo: Pensiones, el Complejo Caso de las Mujeres. [en línea] Comunidad Mujer Vol 33 septiembre 2015 < <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/BOLETIN-SEPT-FINAL.pdf> > [consultado: 12 de septiembre de 2017]

promedio por la vía del retiro programado alcanzó \$98.585. Con este ingreso mensual, ellas apenas superan la línea de la pobreza<sup>146</sup>.

El 93,4% de las mujeres pensionadas por vejez en la modalidad de retiro programado tiene una pensión inferior a los 150 mil pesos. Además, desde 1999 a la fecha, la pensión de las mujeres ha decrecido en un 12% en términos reales (la de los hombres ha crecido un 18%) y ha pasado de representar un 86,2% de la pensión de los hombres, a un 64,4%. Por su parte, las pensionadas del antiguo sistema de reparto, aunque también tienen pensiones más bajas que los hombres, están en bastante mejor situación. Se puede ver que hoy las mujeres tienen una pensión de \$186.505, mientras que los hombres, alcanzan en promedio una pensión de \$254.674<sup>147</sup>.

Desde el 2008 a la fecha, la pensión promedio de las mujeres ha crecido en términos reales en un 11,4%, mientras que la de los hombres lo ha hecho en un 13,9%<sup>148</sup>.

Nuestro país con su sistema de capitalización individual está lejos de cumplir con los principios centrales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de pensiones (basados principalmente en el Convenio 102 la OIT) y

---

<sup>146</sup> COMUNIDAD MUJER. 2015. Mujeres y Trabajo: Pensiones, el Complejo Caso de las Mujeres. [en línea] Comunidad Mujer Vol 33 septiembre 2015 < <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/BOLETIN-SEPT-FINAL.pdf>> [consultado: 12 de septiembre de 2017]

<sup>147</sup> COMUNIDAD MUJER. 2015. Mujeres y Trabajo: Pensiones, el Complejo Caso de las Mujeres. [en línea] Comunidad Mujer Vol 33 septiembre 2015 < <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/BOLETIN-SEPT-FINAL.pdf>> [consultado: 12 de septiembre de 2017]

<sup>148</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Serie de Documentos de Trabajo. BERSTEIN, S. 2011 [en línea] <[https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-8563\\_pdf.pdf](https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-8563_pdf.pdf)> [consulta: 5 de abril de 2017]

también está lejos de la obligación que asumió al ratificar la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer”, de garantizar la igualdad de género en la seguridad social.

A septiembre de 2008 el número de cotizantes mujeres entre 60 y 65 años ascendía a 11.115 y a diciembre 2010 este grupo se incrementó a 12.919.

La reforma previsional del año 2008 significó sin duda un gran avance al sistema de pensiones en Chile pero aún está en deuda con los temas de género<sup>149</sup>.

Las mujeres presentan menores tasas de reemplazo que los hombres, las que en términos brutos para el pensionado promedio alcanzan al 38,2% y 47,7%, respectivamente según la OCDE, BM y BID. Esta diferencia se explica por las diferencias en la participación e inserción en el mercado laboral, pero otra parte está asociada a elementos propios del diseño del Sistema de Capitalización Individual, en el que precariedad laboral y previsional son inseparables<sup>150</sup>.

---

<sup>149</sup> MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. Protección Social y Género [en línea] <[http://siis.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/seminario\\_genero/doc/Doc\\_Tematico\\_sobre\\_Reforma\\_Previsional.pdf](http://siis.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/seminario_genero/doc/Doc_Tematico_sobre_Reforma_Previsional.pdf)> [consulta: 17 de septiembre de 2017]

<sup>150</sup> COMISIÓN PRESIDENCIAL SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES. Resultados del Sistema de Pensiones: Cobertura y Suficiencia [en línea] <<http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQBwAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBsAG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANAAuAHAZABmAA%3D%3D>> [consulta: 20 de septiembre de 2017]

## **4.5.1 Análisis de los Tres Pilares de la Reforma Previsional 2008**

### **4.5.1.1 Primer Pilar o Pilar Solidario**

El Primer Pilar se compone de los aportes del Estado a la previsión social, bajo los parámetros de cubrir, subsanar y fomentar pensiones dignas para la vejez de todos los sectores sociales y económicos, principalmente de los grupos más vulnerables.

#### **Sistema de Pensiones Solidarias (SPS), Ley N° 20.255.**

El Sistema de Pensiones Solidarias entró en vigencia el 1° de Julio de 2008 y otorga los siguientes beneficios:

- Pensión Básica Solidaria de Vejez<sup>151</sup>
- Pensión Básica Solidaria de Invalidez<sup>152</sup>
- Aporte Previsional Solidario de Vejez<sup>153</sup>
- Aporte Previsional Solidario de Invalidez<sup>154</sup>

La Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBS de vejez): Es un beneficio mensual de cargo fiscal al cual pueden acceder las personas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y cumplan los requisitos de edad, residencia y focalización establecidos en la ley.

---

<sup>151</sup> Art. 3 al 8, Ley 20.255 de 2008.

<sup>152</sup> Art. 16 al 19, Ley 20.255 de 2008.

<sup>153</sup> Art. 9 al 15, Ley 20.255 de 2008.

<sup>154</sup> Art. 20 al 23, Ley 20.255 de 2008.

Aporte Previsional Solidario de Vejez (APS de vejez): Es un beneficio mensual de cargo fiscal, para quienes cumplan con los requisitos establecidos en la ley, que incrementa las pensiones autofinanciadas inferiores a \$255.000.- (una vez en régimen).

**Cuadro N°3 Gradualidad de implementación del APS de vejez <sup>155</sup>**

| PERÍODO    |             | PMAS       | COBERTURA |
|------------|-------------|------------|-----------|
| Julio 2008 | Junio 2009  | \$ 70.000  | 40%       |
| Julio 2009 | Junio 2010  | \$ 120.000 | 45%       |
| Julio 2010 | Junio 2011  | \$ 150.000 | 50%       |
| Julio 2011 | Junio 2012  | \$ 200.000 | 55%       |
| Julio 2012 | En adelante | \$ 255.000 | 60%       |

La Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBS de invalidez): Es un beneficio mensual de cargo fiscal, al cual pueden acceder las personas calificadas como inválidas que no tienen derecho a una pensión en un régimen previsional y cumplen con los requisitos.

El Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APS de invalidez): Es un aporte monetario mensual, de cargo fiscal, para todas aquellas personas que perciban

<sup>155</sup> MINISTERIO DE HACIENDA: XXI Seminario Regional de Política Fiscal. ARENAS, A. 2009 [en línea] <[www.dipres.gob.cl/594/articles-42959\\_doc\\_ppt.ppt](http://www.dipres.gob.cl/594/articles-42959_doc_ppt.ppt)> [consulta: 15 de septiembre de 2017]

una pensión de invalidez inferior a la PBS y cumplan con los requisitos establecidos por la ley.

## **El aumento de la cobertura previsional de los grupos vulnerables, Ley N° 20.255.**

### Equidad de Género

- Dos de cada tres PBS recaen en mujeres, ellas son las beneficiarias preferenciales del SPS.
- El Bono por Hijo Nacido Vivo: Es un beneficio de cargo fiscal equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos por cada hijo que devenga interés<sup>156</sup>.
- Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS): Se establece la separación por sexo del SIS y se iguala en 65 años, para hombre y mujeres, la cobertura de dicho seguro.
- Se incluyen nuevos beneficiarios de pensión de sobrevivencia de la mujer: El cónyuge no inválido y el padre de hijos de filiación no matrimonial que viva a expensas de la mujer.
- Se establece la compensación económica previsional en caso de nulidad o divorcio.
- Se aumenta la remuneración mínima imponible para efectos de seguridad social de las trabajadoras de casa particular.

---

<sup>156</sup> Art. 74 al 79, Ley N° 20.255 de 2008.

- Se crea la figura de afiliado voluntario.
- Se elimina la Comisión Fija.

### **Mayor Cobertura para Trabajadores Independientes, Ley N° 20.255**

- Se iguala su situación de derechos y obligaciones previsionales respecto de los trabajadores dependientes.
- Se establece gradualmente la cotización obligatoria para aquellos trabajadores independientes que presten servicios a honorarios.
- Los trabajadores independientes tendrán derecho a:
  - Acceder a pensión y beneficios de salud
  - Cobertura del Seguro de Invalidez y Supervivencia
  - Cobertura del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales.
  - Percibir Asignación Familiar por sus cargas y afiliarse a las Cajas de Compensación.
  - También serán beneficiarios del SPS

### **Mayor Cobertura para Trabajadores Jóvenes, Ley N° 20.255<sup>157</sup>**

---

<sup>157</sup> Art. 82 al 84, Ley N° 20.255 de 2008.

- Se crea un subsidio a las cotizaciones efectivas, constituido por dos tipos de aportes:
  - Subsidio a la contratación, para los empleadores
  - Subsidio a la cotización, para los trabajadores
  
- Monto: 50% de la cotización previsional calculada sobre el IMM.
  
- Requisitos:
  - Edad del Trabajador: de 18 a 35 años
  - Monto del ingreso: Hasta 1,5 ingresos mínimos
  - Durante las primeras 24 cotizaciones

**El perfeccionamiento del Sistema de Capitalización Individual, Ley N° 20.255.**

Mayor rentabilidad y competencia, menores costos y gobiernos corporativos en el sistema de AFP.

- Ampliación de las alternativas de inversión en Chile y en el exterior, lo que permitirá alcanzar mejores pensiones para los afiliados a las AFP.
  
- Creación del Régimen de inversión de los Fondos de Pensiones, Ley N° 20.255.
  
- Creación del Consejo Técnico de Inversiones (CTI), Ley N° 20.129

- Licitación de los nuevos afiliados, Ley N° 20.255
- Eliminación de comisiones fijas, Ley N° 20.255
- Subcontratación de Funciones, D.L. N° 3.500
- Se separa de las AFP la administración del SIS, Ley N° 20.255
- Gobiernos Corporativos: Directorios de las AFPs y Directorios de Sociedades Anónimas votados por AFPs.
- Asesoría Previsional.<sup>158</sup>

#### **4.5.1.2 Segundo Pilar o Pilar Obligatorio**

Este segundo pilar está constituido por el Sistema de Pensiones de capitalización individual y obligatoria, que es administrado por las AFP. Este pilar fue creado y caracterizado por el Decreto N° 3.500, a través de la Reforma Previsional de 2008 sufrió solo algunas modificaciones en relación a los afiliados y aspectos económicos referidos a inversiones que pueden realizar las AFP.

Se establece licitación para la administración de cuentas de capitalización individual de los trabajadores que ingresan al sistema por primera vez<sup>159</sup>.

La medida anterior tiene como objetivo principal fomentar la competencia entre las administradoras de fondos de pensión, provocando una baja en las

---

<sup>158</sup> MINISTERIO DE HACIENDA: XXI Seminario Regional de Política Fiscal. ARENAS, A. 2009 [en línea] <[www.dipres.gob.cl/594/articles-42959\\_doc\\_ppt.ppt](http://www.dipres.gob.cl/594/articles-42959_doc_ppt.ppt)> [consulta: 15 de septiembre de 2017]

<sup>159</sup> Art. 160 al 166, Decreto Ley N° 3.500 de 1980, Modificado por el Art. 91 numeral 85 de la Ley N° 20.255 de 2008.

comisiones que cobran a los afiliados, también se quiere incentivar a los usuarios a que sean más activos y revisen los porcentajes que las AFP cobran en sus cuentas individuales.

### **Obligatoriedad de Cotizar para los Trabajadores Independientes<sup>160</sup>.**

El objetivo de esta modificación es incluir a los trabajadores que no estén cubiertos por el sistema de pensiones, de forma tal que puedan acceder a los beneficios y derechos que da el hecho de estar afiliado. En este grupo se incluyen a todos los trabajadores que no tienen un empleador determinado, las cotizaciones las deben ingresar ellos por cuenta propia.

Se exceptúan de esta obligación a los trabajadores independientes que tengan cumplidos 55 años en el caso de los hombres y 50 años en el caso de las mujeres, también a los trabajadores que están afiliados a alguna institución del antiguo sistema de pensiones que es administrado por el IPS o las cajas de previsión de las Fuerzas Armadas y de Orden.

#### **4.5.1.3 Tercer Pilar o Pilar Voluntario**

Este tercer pilar existe desde inicios de la Reforma de 1980, cuando se establece el ahorro previsional voluntario, con la Reforma de 2008 se crea el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo<sup>161</sup>.

---

<sup>160</sup> Art. 86 al 90, Ley N° 20.255 de 2008.

<sup>161</sup> Art. 20 letra F al 20 letra O. Decreto N° 3500 de 1980.

El objetivo de este ahorro es lograr aumentar en mayor medida los ingresos de los trabajadores en sus cuentas individuales de capitalización, mediante incentivos tributarios para los empleadores.

El contrato de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo se puede ofrecer a todos los trabajadores de una empresa, pueden ser uno o más contratos, pero las condiciones deben ser iguales para todos. Se requiere un mínimo de 30% de trabajadores de la empresa inscritos y este porcentaje no puede incluir menos de 300 trabajadores.

Con la Reforma Previsional de 2008, el Estado se comprometió a participar de forma activa con la Seguridad Social, mediante la creación de la Ley N° 20.255. El Sistema de Pensiones Solidario implementó una serie de beneficios a favor de los sectores más vulnerables de la sociedad, entre ellos las mujeres. A continuación se realizará un análisis de los efectos de estos beneficios entre las mujeres trabajadoras de Chile.

#### **4.5.2 Estado de Situación de la Reforma Previsional y la Mujer.**

La desigualdad de género en Chile es, lamentablemente, evidente y los avances van ocurriendo de manera muy lenta, es una batalla principalmente cultural<sup>162</sup>.

---

<sup>162</sup> COMUNIDAD MUJER. Comunidad Mujer y BID Lanza Primer Estudio Sobre la Desigualdad de Género en el Ciclo de Vida. [en línea] < <http://www.comunidadmujer.cl/2016/04/comunidadmujer-y-el-bid->

Chile es un país con una baja participación ciudadana<sup>163</sup>, por lo tanto la sociedad civil malamente podría influenciar en las medidas adoptadas en el gobierno central, la presión o supervisión que siente el gobierno es nula; por lo tanto las medidas que se tomen no tendrán a todos los actores sentados a la mesa.

Las mujeres han escuchado muchas veces las causas de la pobre jubilación que reciben en Chile, la alta inactividad laboral, desempleo, bajos salarios, empleos informales, menor edad de retiro, mayor esperanza de vida, entre otras, pero se nos olvida señalar que estas causas no son por voluntad propia de las mujeres, sino que corresponden a los roles de género impuestos histórica y socialmente.

Todos estos roles forjados en nuestra sociedad desde antaño y que llegan a nuestros días, hacen que sea más fácil entender por qué se ha producido esta desigualdad que ha perjudicado a la mujer en Chile<sup>164</sup>. Se hace necesario entonces un nuevo pacto social, donde las tareas sean compartidas, donde las desigualdades que actualmente sufren las mujeres en el trabajo vayan

---

[lanzaron-primer-estudio-sobre-la-desigualdad-de-genero-en-el-ciclo-de-vida/](#)> [consulta: 22 de octubre de 2017]

<sup>163</sup> LA TERCERA. 2016. PNDU Baja Participación en Chile Contrasta con América Latina [en línea] La Tercera en Internet 1 de noviembre de 2016 < <http://www.latercera.com/noticia/pnud-baja-participacion-electoral-chile-contrasta-alza-america-latina/>> [consulta 15 de septiembre de 2017]

<sup>164</sup> CAAMAÑO, E. 2010. Mujer y Trabajo: Origen y Ocaso del Modelo del Padre Proveedor y la Madre Cuidadora [en línea] Scielo Analytics Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso N°34 < [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512010000100005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000100005)> [consulta: 25 de octubre de 2017]

disminuyendo. No todo tiene que tener un carácter normativo jurídico para que sea obedecido.

### Pensiones Básicas Solidarias (PBS)

En lo atinente a las pensiones básicas solidarias, según datos entregados por la Superintendencia de pensiones a diciembre de 2015 el número de pagos de PBS de vejez y de PBS de invalidez representaron el 27,5% y el 46,4% de las pensiones pagadas de vejez e invalidez, respectivamente<sup>165</sup>.

### Aporte Previsional Solidario (APS)

Los pagos de APS de vejez y APS de invalidez alcanzaron el 47,8% y 16,4% de las pensiones pagadas de vejez e invalidez, respectivamente.

El aporte previsional solidario de vejez, financiado por el Estado, para todos quienes hayan cotizado en el Sistema de Pensiones Contributivo, al que pueden acceder si poseen una pensión base mayor que cero e inferior o igual a la pensión máxima con aporte solidario y que reúnan los requisitos de focalización, edad y residencia (Ley N° 20.255)<sup>166</sup>.

El gasto público en el Pilar Solidario ascendió a un 0,6% del PIB a diciembre de 2015.

---

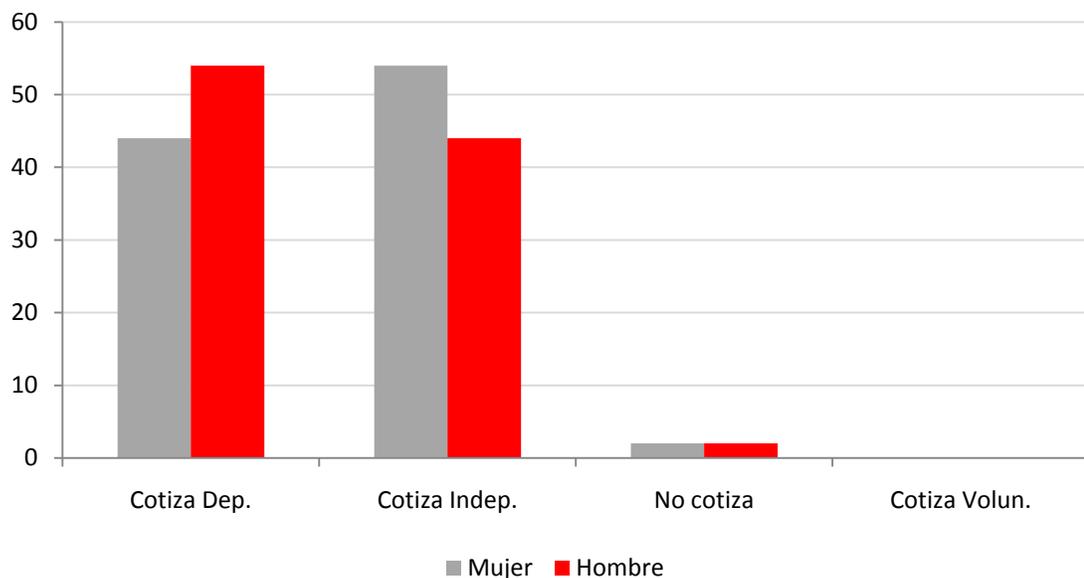
<sup>165</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. "Situación Actual y Desafíos Sistema de Pensiones. MACIAS, O. 2016 [en línea] <<https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-article-10996.html>> [consulta: 24 de octubre de 2017]

<sup>166</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Aporte Previsional Solidario de Vejez. [en línea] <[www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6074.html](http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6074.html)> [consulta: 14 de mayo de 2017]

## Licitación de Nuevos Afiliados

En relación a la licitación de nuevos afiliados los datos son claros, 23% de los afiliados fueron beneficiados por la baja en las comisiones de las dos AFP ganadoras, 21% de los afiliados fueron beneficiados por la baja de la comisión de otra AFP. La comisión licitada ha bajado en un 70% y existe una nueva AFP en el mercado<sup>167</sup>.

**Afiliados por Género (Gráfico N°7)<sup>168</sup>**



Fuente: Elaboración Propia con Datos del AAFP Chile

Se espera que más trabajadores ingresen al sistema.

<sup>167</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. "Situación Actual y Desafíos Sistema de Pensiones. MACIAS, O. 2016 [en línea] <<https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-article-10996.html>> [consulta: 24 de octubre de 2017]

<sup>168</sup> AAFP CHILE. Ingreso de Cotizantes de AFP Crece un 20% Real en Cinco Años. [en línea] <<https://www.aafp.cl/wp-content/uploads/2015/10/Serie-de-Estudios-N-98-Ingreso-de-Cotizantes-de-AFP-Crece.pdf>> [consulta: 24 de octubre de 2017]

### Cotizaciones Independientes

Las cotizaciones de los trabajadores independientes no serán obligatorias hasta el año 2018. Del total de trabajadores el 19,3% corresponde a trabajadores independientes y de este total solo el 27% ha cotizado en el sistema<sup>169</sup>.

### Licitación del SIS

El seguro de invalidez y sobrevivencia al que todo trabajador cotizante tiene derecho, cumpliendo con los requisitos legales, que lo cubre ante invalidez parcial o total, así como a sus beneficiarios en caso de fallecer el contratante. Hasta el año 2009, es SIS era pagado por el trabajador, hoy día como parte de la Reforma Previsional 2008, lo paga el empleador.

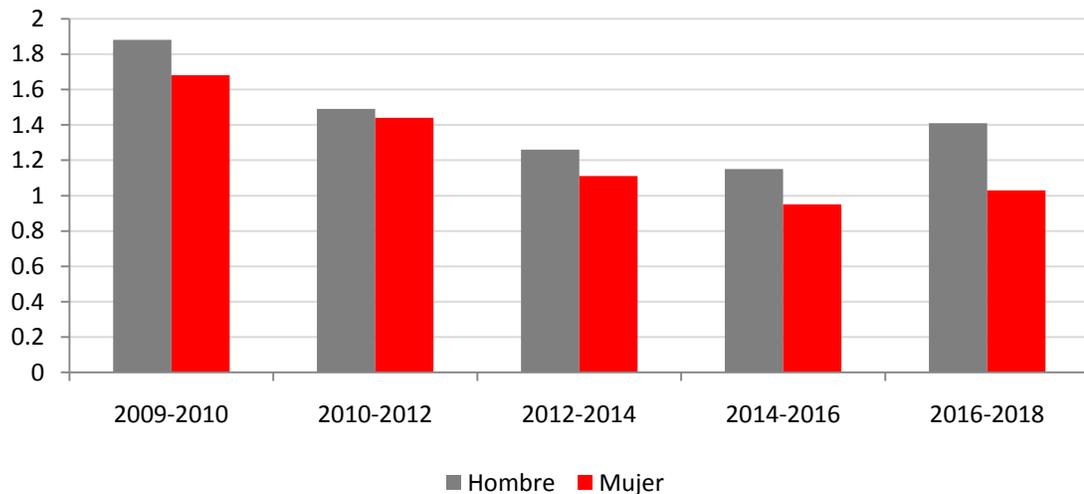
El 39% disminuyó la prima entre 2009 y 2014. Sin embargo en la última licitación aumentó en un 23%<sup>170</sup>.

---

<sup>169</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. "Situación Actual y Desafíos Sistema de Pensiones. MACIAS, O. 2016 [en línea] <<https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-article-10996.html>> [consulta: 24 de octubre de 2017]

<sup>170</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. "Situación Actual y Desafíos Sistema de Pensiones. MACIAS, O. 2016 [en línea] <<https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-article-10996.html>> [consulta: 24 de octubre de 2017]

### Prima Promedio SIS por Sexo (Gráfico N°8)<sup>171</sup>



Fuente: Elaboración Propia con Datos de la Superintendencia de Pensiones

### Bono por Hijo

El bono por hijo puede incrementar la jubilación de la mujer en un 6,1%, durante el año 2015 el bono por hijo significó el 0,037% del producto interno bruto y una cifra interesante es saber que 409.100 mujeres han obtenido el bono por hijo desde su implementación hasta diciembre de 2015<sup>172</sup>.

Al revisar y analizar las cifras anteriores, es claro notar una preocupación del gobierno por la situación de las mujeres en materia de previsión social. Por esto es interesante ahondar en los factores que inciden en que las pensiones de las

<sup>171</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. "Situación Actual y Desafíos Sistema de Pensiones. MACIAS, O. 2016 [en línea] <<https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-article-10996.html>> [consulta: 24 de octubre de 2017]

<sup>172</sup> SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. "Situación Actual y Desafíos Sistema de Pensiones. MACIAS, O. 2016 [en línea] <<https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-article-10996.html>> [consulta: 24 de octubre de 2017]

mujeres continúen siendo más bajas que las pensiones recibidas por los hombres.

## ¿Por qué las pensiones de las chilenas son tan bajas?

Primero se tendría que decir que es efectivo, las pensiones de las mujeres en Chile son bajas, son más bajas que la de los hombres, aun cuando tienen el mismo ahorro previsional.

Existen varios factores que aportan a que esta realidad se consolide en nuestra sociedad, pero podríamos destacar tres, siendo, según este estudio, los más importantes:

Factores demográficos: las mujeres tienen una expectativa de vida mayor que los hombres, por lo tanto utilizarán por mayor tiempo sus pensiones.

Factores Económicos: las mujeres tienen una participación en el mercado laboral formal menor que los hombres, están más tiempo desempleadas y tienen trabajos con un salario menor.

Factores Culturales: en nuestras sociedades el trabajo realizado en la esfera privada por las mujeres no es valorado, no es remunerado<sup>173</sup>.

A continuación se ahondará con mayor detalle en cada uno de los factores:

---

<sup>173</sup> COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL. Brechas de Género y Pensiones en Chile [en línea] <<http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQBwAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBsAG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANQAuAHAZABmAA%3D%3D>> [consulta: 17 de septiembre de 2017]

### Factores Demográficos – Mayor Esperanza de Vida:

Datos entregados por el MINSAL<sup>174</sup> el 2015 dicen que actualmente en Chile, las mujeres tienen una esperanza de vida al nacer mayor que la de los hombres: 81,7 años para ellas y 76,5 años para ellos. De igual modo, presentan una mayor esperanza de vida al momento de jubilar; actualmente, a los 65 años la esperanza de vida para las mujeres es de 21,2 años, mientras que para los hombres llega a los 17,9 años.

Por lo tanto, incluso con igualdad de sueldos y número de cotizaciones que un hombre, una mujer tendrá menor pensión en un sistema de capitalización individual, pues deberá solventar un mayor número de años de inactividad tras la jubilación.

El sistema chileno, para convertir el capital acumulado en un beneficio mensual, usa tablas de esperanza de vida diferenciadas por sexo, que reflejan el hecho de que, en promedio, las mujeres viven más que los hombres. Por ello, a similar capital acumulado y retirándose a la misma edad (65 años), un hombre alcanza un 49% de tasa de reemplazo y una mujer un 43%, el uso de tablas actuariales diferenciadas por sexo perjudica a las mujeres<sup>175</sup>.

---

<sup>174</sup> MINSAL, Esperanza de Vida al Nacer (en años) por Periodo y Sexo Chile 1950-2025 [en línea] <[http://deis.minsal.cl/deis/ev/esperanza\\_de\\_vida/index.asp](http://deis.minsal.cl/deis/ev/esperanza_de_vida/index.asp)> [consulta: 1 de octubre de 2017]

<sup>175</sup> NARBONA, K. 2016. La Dura Realidad de las Pensiones de las Mujeres [en línea] Diario U. de Chile en Internet 11 de octubre de 2016 < <http://radio.uchile.cl/2016/10/11/la-dura-realidad-de-las-pensiones-de-las-mujeres/>> [consulta: 20 de diciembre de 2016]

El Tribunal Constitucional dictó sentencia el 6 de agosto de 2010, que declara inconstitucional algunos criterios que definen la tabla de factores conforme a la cual se determinan los precios de los planes de Isapres, encontró que era arbitrario que éstas tuvieran la posibilidad de discriminar por sexo y por edad. Tribunal Constitucional, Rol 1710-10-INC, de fecha 6 de agosto de 2010<sup>176</sup>. La pregunta que corresponde formularse es: ¿Cuándo entonces nuestro sistema previsional dejará de utilizarlas?.

El sistema previsional actual sigue castigando a las mujeres debido a que en promedio tienen una mayor esperanza de vida que los hombres<sup>177</sup>.

#### Factores Económicos - Alta tasa de inactividad:

Aunque en las últimas décadas se ha avanzado, Chile presenta una de las tasas de participación laboral femenina más bajas del mundo (48,2%) y, por ende, una de las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres más altas<sup>178</sup>.

---

<sup>176</sup> ZARATE, S. Los Efectos de la Sentencia del TC en el Caso de Isapres. [en línea] Apuntes Legislativos, Centro Políticas Pública UC, Vol. 5 Diciembre 2010 <<http://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2015/02/los-efectos-de-la-sentencia-del-tc-en-el-caso-isapres.pdf>> [consulta: 22 de diciembre de 2016]

<sup>177</sup> EL CIUDADANO. 2016. No + AFP: Enfoque de Género Toma Fuerza en Debate por fin del Sistema de Pensiones [en línea] El Ciudadano.com en internet 9 de agosto de 2016 <<http://www.elciudadano.cl/chile/noafp-enfoque-de-genero-toma-fuerza-en-debate-por-fin-de-sistema-de-pensiones2016/08/09/>> [consulta: 20 de diciembre de 2016]

<sup>178</sup> INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2015. [en línea] <<http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene?categoria=Situaci%C3%B3n%20de%20Fuerza%20de%20rabajo>> [consulta: 30 de septiembre de 2017]

En la base de esta inactividad está la cultura machista, con una fuerte división sexual del trabajo, donde mayoritariamente los hombres son proveedores y las mujeres cuidadoras. Una de sus expresiones es el embarazo adolescente o la maternidad como único proyecto de realización personal de algunas mujeres, lo que disminuye las posibilidades de que las jóvenes continúen educándose, exponiéndolas a trabajos informales, mal remunerados y/o a no tener acceso a la fuerza laboral. Ello perpetúa el ciclo vicioso de la pobreza, tanto en su vida activa como en el retiro<sup>179</sup>.

Actualmente, sin considerar a las inactivas por razones de estudios, problemas de salud permanente, jubilación o pensión, el 74,3% de las mujeres que está fuera de la fuerza laboral lo hace por “razones familiares permanentes”<sup>180</sup>.

Es decir, por esta razón 1.364.000 mil mujeres no están acumulando recursos en sus cuentas individuales de previsión social<sup>181</sup>.

### Factores Culturales - Segmentación laboral y remuneraciones bajas:

Muchas mujeres obtienen bajos salarios debido a que trabajan en áreas que son consideradas tradicionalmente como “auxiliares”<sup>182</sup>, las que generalmente

---

<sup>179</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Situación Actual del Embarazo Adolescente en Chile. [en línea] <[http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia\\_escolar/doc/201210251259030.situacion\\_actual\\_embrazo\\_adolescente\\_en\\_chile.pdf](http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201210251259030.situacion_actual_embrazo_adolescente_en_chile.pdf)> [consulta: 26 de octubre de 2017]

<sup>180</sup> INE. Menos del 50% de las Mujeres Participó en la Fuerza Laboral Durante el 2015 [en línea] <<http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2016/05/30/menos-del-50-de-las-mujeres-particip%C3%B3-en-la-fuerza-laboral-durante-2015>> [consulta: 26 de octubre de 2017]

<sup>181</sup> INE. Menos del 50% de las Mujeres Participó en la Fuerza Laboral Durante el 2015 [en línea] <<http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2016/05/30/menos-del-50-de-las-mujeres-particip%C3%B3-en-la-fuerza-laboral-durante-2015>> [consulta: 26 de octubre de 2017]

son una extensión de su rol de cuidadoras, con baja productividad y alta sustitución entre trabajadores, lo que se traduce en bajas remuneraciones (segmentación horizontal).

Casi la mitad de las mujeres que trabaja de forma remunerada lo hace en actividades de Comercio, Enseñanza y Servicio Doméstico<sup>183</sup>. Además, debido a la maternidad y falta de corresponsabilidad (participación de los esposos o convivientes), muchas de ellas deben optar por puestos de trabajo compatibles con la vida familiar, sin oportunidades de capacitación, con menos responsabilidades o a tiempo parcial, todo lo cual redundaría en remuneraciones más bajas. Al mismo tiempo, las mujeres se concentran en posiciones medias o bajas al interior de las organizaciones y son muy pocas las que logran ascender (segmentación vertical)<sup>184</sup>.

Las dificultades para hacerlo no radican en la falta de capacidades, sino en sesgos inconscientes y estereotipos, tanto descriptivos como prescriptivos que distorsionan las percepciones y condicionan las evaluaciones de quienes toman

---

<sup>182</sup> OIT. Las Mujeres en el Trabajo [en línea] <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)> [consulta: 25 de octubre de 2017]

<sup>183</sup> INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2015. [en línea] <<http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene?categoria=Situaci%C3%B3n%20de%20Fuerza%20de%20Trabajo>> [consulta: 30 de septiembre de 2017]

<sup>184</sup> CARDENAS, A. CORREA, N. PRADO, X. 2014. Segregación Laboral y Género: Tendencias y Desafíos Relativos al Mercado Laboral de la Salud y la Educación en Chile [en línea] Scielo Analytics, Vol. 13 N° 28 <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-65682014000200018](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682014000200018)>

las decisiones de promoción, todo lo anterior promoviendo el sesgo sexual que inducen la desaprobación y sanciones sociales para las mujeres<sup>185</sup>.

En general, las mujeres en edad fértil, reciben menores salarios debido a que es tomado por el empleador, como anticipo del posible costo que deberá enfrentar con el pre y post natal, fuero maternal, derecho de alimentación, sala cuna y/o ausencias en caso de enfermedades u otros, de los hijos pequeños, o por la presunción estereotipada sobre la carga que representa la familia sobre el tiempo y la energía de las trabajadoras y su presunto efecto en la productividad y eficiencia de ellas<sup>186</sup>.

Históricamente, además, se ha considerado a las mujeres como económicamente dependientes de ingresos, definiendo –a priori– que no es necesario pagarles tanto como a sus los hombres, debido a que ellas “no mantienen a una familia”<sup>187</sup>.

Debemos sumar a lo anterior los procesos de socialización temprana, que presentan fuertes sesgos de género, los que se manifiestan, entre otros, en los intereses y rendimientos académicos. A las niñas se les fomentan sus “habilidades blandas” y se estimula poco su desempeño en ciencias y

---

<sup>185</sup> HEILMAN, Madeline y PARKS-STAMM, Elizabeth J. *“Gender Stereotypes in the workplace: obstacles to women’s career progress”*. 2007. Pagina

<sup>186</sup> COMUNIDAD MUJER. 2015. Mujeres y Trabajo: Pensiones, el Complejo Caso de las Mujeres. [en línea] Comunidad Mujer Vol 33 septiembre 2015 < <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/BOLETIN-SEPT-FINAL.pdf>> [consultado: 12 de septiembre de 2017]

<sup>187</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. La Desigualdad Salarial Entre Hombres y Mujeres. DIAZ, E. 2015 [en línea] <[http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-105461\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-105461_recurso_1.pdf)> [consulta: 26 de octubre de 2017]

matemáticas. Luego, al egresar de la educación secundaria, las mujeres postulan en mucha menor proporción a las carreras que implican estas disciplinas. El problema está en que no todos los campos de estudio son igualmente rentables. Justamente las actividades donde se despliega el conocimiento “más duro” es el más valorado y mejor remunerado<sup>188</sup>. En síntesis, con salarios bajos no se acumula gran cantidad de ahorros en las cuentas de fondos previsionales y esto se refleja en las pensiones.

#### Informalidad y emprendimientos:

Cuando la inserción en el mercado laboral se hace informalmente, ya sea como trabajador por cuenta propia o a través de emprendimientos, la cotización previsional no está asegurada por medio de un contrato, con lo que la probabilidad de acumular menos fondos, y por ende, tener menores pensiones, aumenta. En Chile un 20,7% de las mujeres ocupadas lo hace informalmente y su ingreso medio mensual es de \$197.180<sup>189</sup>.

Al emprender en actividades de baja productividad, que reproducen sus roles tradicionales (producción de alimentos, confección textil, etc.), las mujeres asumen riesgos que las precarizan, alejándose de lo que la OIT define como

---

<sup>188</sup> COMUNIDAD MUJER. Mujeres no Avanzan en Estudiar Carreras con Mejores Perspectivas de Sueldo. [en línea] <<http://www.comunidadmujer.cl/2014/02/mujeres-no-avanzan-en-estudiar-carreras-con-mejores-perspectivas-de-sueldo/>> [consulta: 26 de octubre de 2017]

<sup>189</sup> INE. Género e Ingresos, Documentos de Análisis [en línea] <[http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/genero\\_e\\_ingresos.pdf](http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/genero_e_ingresos.pdf)> [consulta: 26 de octubre de 2017]

“trabajo decente”<sup>190</sup>. En definitiva, la mayor flexibilidad horaria y de espacio, que pudieran ofrecer la informalidad o los emprendimientos, se traducen en un alto precio en términos de salario y protección social, cubriendo apenas la subsistencia, sin poder preocuparse de ahorrar para la vejez.

#### Menor densidad de cotizaciones:

Las mujeres presentan las interrupciones laborales, es decir, entran a trabajar por un tiempo y luego salen, habitualmente en concordancia con el ritmo de la crianza y el cuidado de niños, discapacitados o adultos mayores dependientes<sup>191</sup>.

De este modo las mujeres durante toda su vida laboral acumulan menor cantidad de fondos, lo que va en desmedro de su pensión futura. Cuando estos períodos de inactividad se producen al principio de la vida laboral, el daño sobre sus pensiones es aún mayor, porque los primeros fondos son los más importantes para la acumulación del capital que luego constituirá su pensión. La distribución de la vida activa de una persona varía por sexo<sup>192</sup>, siendo los períodos de inactividad significativamente más importantes para las mujeres y

---

<sup>190</sup> OIT. Trabajo Decente [en línea] <<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>> [consulta: 26 de octubre de 2017]

<sup>191</sup> COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL SOBRE PENSIONES. Género y Pensiones en Chile. [en línea] <<http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQBuAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBsAG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANQAuAHAZABmAA%3D%3D>> [consulta: 17 de septiembre de 2017]

<sup>192</sup> EXPANSIVA. Trabajadores Independientes: ¿Incentivarlo u Obligarlos a Cotizar? Una Tercera Opción. BERSTEIN, S. REYES, G. PINO, F. 2004. [en línea] <[http://www.expansiva.cl/media/en\\_foco/documentos/07032006110226.pdf](http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/07032006110226.pdf)> [consulta: 26 de octubre de 2017]

los primeros años, que es cuando son madres o tienen que cuidar a los adultos de su familia.

Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación las mujeres en la fuerza laboral cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento respectivamente<sup>193</sup>.

---

<sup>193</sup> OIT. Las Mujeres en el Trabajo [en línea] <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)> [consulta: 26 de octubre de 2017]

## 5. Conclusiones

Con respecto a la Reforma Previsional del año 2008, Ley N° 20.255, introdujo un Pilar Solidario al antiguo sistema de pensiones y aumenta la participación del Estado, se concluye que a pesar del cambio el sistema continúa siendo contributivo, porque favorece el empleo remunerado y continuo. No se considera la realidad de los empleos en Chile y los problemas de inserción que tienen las mujeres; es decir no se abordan los factores culturales de las bajas pensiones.

Los costos de los cambios son de aportes fiscales, el pilar solidario paliará las deficiencias del sistema contributivo, absorberá las faltas de solidaridad propias del sistema contributivo es más bien asistencial que contributivo.

En la Reforma Previsional de 2008, se continúa viendo a las mujeres como sujetos merecedores de asistencia social, lo que se necesita es que las mujeres sean vistas como sujetos de derecho frente al sistema previsional, que su real y diario aporte al desarrollo del país sea reconocido por el sistema.

Con respecto a la información que permite evidenciar las brechas de género existentes en el sistema previsional chileno, se concluye que:

La situación laboral de las mujeres, ya jubiladas, otras prontas a jubilar, con experiencia y jóvenes, influye en su postura frente al tema de su pensión.

Las mujeres jóvenes ven el tema de su futura pensión, como algo muy lejano, por lo tanto es una preocupación que no está presente en su vida actual, dicen que es un problema que todavía tienen tiempo para resolver.

Las mujeres con experiencia, lamentablemente no todas, su futura pensión es un tema importante y les preocupa, por esto ahorran para poder aumentar sus fondos.

Para las ya jubiladas y las prontas a jubilar, el tema de su pensión es una batalla perdida y hablan del tema de su pensión con desazón.

Las mujeres que permanecen realizando trabajo no remunerado en su casa se olvidan que los años pasan y no prevén una situación de pobreza en la vejez. En ese momento la sociedad no se hace cargo, no se preocupa de estas mujeres, viejas y pobres, por mucho que a todos les pareciera adecuado que permanecieran en sus casas realizando este trabajo.

Durante todo este estudio se han vislumbrado algunas razones por las que las mujeres reciben pensiones bajas, mucho más bajas que la de los hombres, pero pocas veces se dice que las mujeres también tienen participación en esta desigualdad.

Las mujeres, en su mayoría, son las encargadas de las tareas del hogar, por lo tanto trabajan en la esfera privada, pero su trabajo no es remunerado y tampoco tienen derechos como trabajadoras, entre los cuales, está el derecho a pensión.

Elas subsidian los costos del desarrollo del país. En los últimos años se ha reconocido de alguna forma, insuficiente según este estudio, la labor de cuidado y reproductiva de la mujer, con el Bono por Hijo, pero aún queda mucho por recorrer.

Según la opinión de esta investigadora, el sistema de capitalización individual, está basado en muchos supuestos, es una suerte de apuesta a lo que tendría que pasar, pero que lamentablemente no pasa. La capitalización individual se basa en que todas las ocupaciones recibirán salarios adecuados y continuos que les permitirán ahorrar para su vejez, pero eso no sucede en nuestro país.

¿Qué pasa también con los nuevos trabajos, esos trabajos llamados “poco comunes” o “atípicos”, aquellos trabajadores que interrumpen sus periodos laborales, qué pasa con los trabajos flexibles?, dentro de este contexto las personas más perjudicadas son las mujeres, debido a que cumplen con todas las características anteriormente señaladas, la reforma no hace mención a estas ocupaciones.

La pobreza en Chile tiene rostro de mujer, el aumento de la participación laboral femenina será un aporte a la disminución de la pobreza, un 39,5% de los hogares en Chile tiene una jefatura femenina, la creación de políticas públicas para equiparar las desigualdades deben ir enfocadas a incentivar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, más allá de entregar pensiones o bonos; se hace necesario un compromiso de parte de todos los actores de la sociedad, donde exista una obligación de realizar una distribución más equitativa de los roles, tanto en el ámbito privado como en el público.

Esperamos con fuerza de mujer que en algún momento la concepción de desigualdad previsional en Chile termine.

*“El grado de emancipación de la mujer en una sociedad es el barómetro general  
por el que se mide la emancipación general”.*

*Charles Fourier*

## Bibliografía

### Autores

1. Alos Moner, Ramón. “SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, EL SINDICALISMO ANTE LA ACCIÓN COLECTIVA” En cuadernos de relaciones laborales. Barcelona 2008. En: [www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesftp/1267724607.trabajo.pdf](http://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesftp/1267724607.trabajo.pdf)
2. Arellano, Pablo. LECCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. Editorial Librotecnia. Santiago 2017.
3. Arellano, Pablo. LECCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. Editorial Librotecnia, Santiago, Chile 2017. p.62
4. Arellano, Pablo. LECCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. Editorial Librotecnia, Santiago, Chile 2017. p.63
5. Arellano, Pablo. LECCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. Editorial Librotecnia, Santiago, Chile 2017. p.64
6. Arellano, Pablo. RETO ACTUAL DE LAS PENSIONES DE VEJEZ: ¿FIN DE LAS AFP?, ¿REGRESO A REPARTO?, Editorial Librotecnia. Santiago Chile 2015.
7. Arellano, Pablo. Marco del Análisis del Sistema de Pensiones Chileno Después de la Reforma de 2008. En:

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532012000200002](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532012000200002)

8. Arenas, Alberto y Montecinos, Verónica. THE PRIVATIZATION OF SOCIAL SECURITY AND WOMEN'S WELFARE: GENDER EFFECTS OF THE CHILEAN REFORM IN LATIN AMERICAN RESEARCH REVIEW, vol. 34, p.7-37. Editorial The Latin American studies association. 1999.
9. ASTE, Fiorella. Mujeres Destinan 3 Horas más que los Hombres a Actividades de Trabajo no Remunerado.  
[www.latercera.com/noticia/mujeres-destinan-3-horas-mas-los-hombres-actividades-trabajo-no-remunerado/](http://www.latercera.com/noticia/mujeres-destinan-3-horas-mas-los-hombres-actividades-trabajo-no-remunerado/)
10. Butler, Judith. EL GÉNERO EN DISPUTA. EL FEMINISMO Y LA SUBERSIÓN DE LA IDENTIDAD. Editorial Paidós. New York 2007.
11. Caamaño, Eduardo. Mujer y Trabajo: Origen y Ocaso del Modelo del Padre Proveedor y la Madre Cuidadora. En:  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512010000100005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000100005)
12. Cárdenas, Ana. Correa, Natalia. Prado, Ximena. Segregación Laboral y Género: Tendencias y Desafíos Relativos al Mercado Laboral de la Salud y la Educación en Chile En:  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-65682014000200018](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682014000200018)

13. Carranza, María Eugenia. Antropología y Género. Breve Revisión de Algunas Ideas Antropológicas Sobre Mujeres.  
<http://sitios.te.gob.mx/genero/media/pdf/512eaba757c9bf6.pdf>
14. Carrillo, Edith. ¿Quién “Puede” o “Debe” Cuidar a los Infantes?. La Construcción Social del Cuidado de Hijos e Hijas. En:  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1850-373X2013000200010](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-373X2013000200010)
15. De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina. “UN RECORRIDO POR LOS ESTUDIOS DE GÉNERO EN MÉXICO: CONSIDERACIONES SOBRE AREAS PRIORITARIAS”. Uruguay 1999. En:  
[incedes.org.gt/master/deoliveiraveinteochos.pdf](http://incedes.org.gt/master/deoliveiraveinteochos.pdf)
16. Fernández – Huerga, Eduardo. “LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DEL TRABAJO: ENFOQUES, SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO”. En:  
[www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672010000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004)
17. FUHEM. Trabajos, Empleos, Cuidados y División Sexual del Trabajo. [en línea] <[http://www.fuhem.es/proyecto\\_igualdad/pdf/cap\\_3.pdf](http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf)
18. Gallegos, F. Guzmán, J. Saavedra, C. Silva, A. Participación de las Mujeres en Cargos Gerenciales: Una Investigación Cualitativa de Empresas Financieras.

19. Gálvez, Thelma. 2001 "Aspectos Económicos de la Equidad de género".  
<https://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/7374/lcl1561e.pdf>
20. Gayles, Rubin. EL TRÁFICO DE MUJERES: NOTAS SOBRE LA ECONOMÍA DEL SEXO. 1975. Revista Nueva Antropología, Universidad Autónoma de México.
21. Heilman, Madeline y Parks – Stamm, Elizabeth J. GENDER STEROTYPES IN THE WORKPLACE: OBSTACLES TO WOMEN'S CAREER PROGRESS. p.47-77. Editorial Esmerald group publishing limited 2007.
22. Humeres, Héctor. 2000 "DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL". Santiago. Editorial Jurídica de Chile. 17 Edición, p. 419.
23. HUMERES, H. 2011. El Derecho a la Seguridad Social en las Constituciones Políticas de Chile: Una Vision Panoptica (1833-2012)  
<http://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/viewFile/42897/448>  
[42](#)
24. Lanata, Gabriela. Manual de Legislación Laboral. Editorial Libromar. Chile, enero 2015.
25. Mauro, Amalia. Trabajo y Empleo Femenino en Chile 1880-2000. Su aporte al desarrollo del país desde la economía doméstica, el trabajo

voluntario y el trabajo remunerado. En:

<http://www.cem.cl/publica/trabajo.pdf>

26. Montecinos, Sonia. MADRES Y HUACHOS: ALEGORÍAS DEL MESTIZAJE CHILENO. Editorial Catalonia. Santiago, Chile 2014.
27. NARBONA, K. 2016. La Dura Realidad de las Pensiones de las Mujeres. En: <http://radio.uchile.cl/2016/10/11/la-dura-realidad-de-las-pensiones-de-las-mujeres/>
28. Novoa, Patricio. 1973. ORIENTACIONES DEL DERECHO CHILENO. Chile. Tomo I. p. 79.
29. Obando, Iván. El Derecho a la Seguridad Social en el Constitucionalismo Chileno: Un Continente en Busca de su Contenido. En: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002012000100008](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002012000100008)
30. Pateman, Carole. EL CONTRATO SEXUAL. Editorial Anthropos. México 1995.
31. Pautassi, Laura. “Legislación previsional y equidad de género en América Latina”. En: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5898/S0210838\\_es.pdf;jsessionid=3F1A91F08D5D7CCA6BB7A16A7F345846?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5898/S0210838_es.pdf;jsessionid=3F1A91F08D5D7CCA6BB7A16A7F345846?sequence=1)
32. Peticara, Marcela. Bueno, Ivonne, “Brechas Salariales por género en Chile: Un nuevo enfoque”. <http://archivo.cepal.org/pdfs/revistaCepal/Sp/099133149.pdf>

33. Pritchard, Evan. SISTEMAS POLÍTICOS AFRICANOS. “Los Nuer del Sur de Sudán”. Barcelona 1977. p.405-437.
34. Rau, Tomas. Trabajo a Tiempo Parcial: Análisis del Caso Chileno.  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144143/Trabajo-a-tiempo.pdf?sequence=1>
35. Reyes, Claudio. 2017. Pensión Promedio de Quienes Cotizan Entre 35 y 40 años es de \$ 644.000.- En: <http://www.latercera.com/noticia/pension-promedio-quienes-cotizan-35-40-anos-644-mil/>
36. RUIZ-TAGLE, J. 2007. “Hacia una Reforma Previsional Solidaria. Propuestas Alternativas” Revista Chilena de Administración Pública, N°9, 2007
37. Sáez, Constanza. Envejecer en Chile: El Camino a la Pobreza. En: <http://radio.uchile.cl/2016/06/16/envejecer-en-chile-el-camino-a-la-pobreza/>
38. Salame, Teresita. 2004 “MUJERES, BRECHAS DE EQUIDAD Y MERCADO DEL TRABAJO”. Santiago. OIT 2004, p.40-47
39. Salazar, Gabriel. SER HUACHO EN LA HISTORIA DE CHILE. Editorial Lom. Santiago, Chile 2007.
40. Sepúlveda, Paulina. Nuevas Cifras del INE Revelan los Cambios Demográficos en Chile. En: <http://www.latercera.com/noticia/nuevas-cifras-del-ine-revelan-los-cambios-demograficos-chile/>

41. Solimano, Andrés. El Reparto es un Sistema Vigente En:  
<http://www.latercera.com/noticia/el-reparto-es-un-sistema-vigente/>
42. Stafforini, E. 1951. ORIENTACION PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS AMERICAS, en Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Buenos Aires. Pag. 27.
43. Todd, Petra. Joubert, Clement. “Impacto de la reforma previsional de Chile 2008 sobre la participación en la fuerza laboral, el ahorro previsional y la equidad de género”. En: [www.dipres.gob.cl/595/articles-139680\\_r\\_ejecutivo\\_institucional.pdf](http://www.dipres.gob.cl/595/articles-139680_r_ejecutivo_institucional.pdf)
44. Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia. RELACIONES DE PRODUCCIÓN Y RELACIONES DE GÉNERO. Editorial Centro de estudios de la mujer. Santiago. Chile 2004.
45. Viñals, Victoria. Le Desgarradora Vida de las Mujeres que Salen a Trabajar En: <http://radio.uchile.cl/2015/03/02/la-desgarradora-vida-de-las-mujeres-que-salen-a-trabajar/>
46. Yannoulas, Silvia. 2005 “PERSPECTIVAS DE GENERO Y POLITICAS DE FORMACION E INSERCIÓN LABORAL EN AMERICA LATINA”. Argentina. IPE-IDES, p. 11-15
47. Wainerman, Catalina. FAMILIA, TRABAJO Y GÉNERO. UN MUNDO DE NUEVAS RELACIONES. Editorial FCE en coedición con UNICEF. Buenos Aires. Argentina 2003.

48. Zarate, Sebastián. Los Efectos de la Sentencia del TC en el Caso de Isapres. En: <http://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2015/02/los-efectos-de-la-sentencia-del-tc-en-el-caso-isapres.pdf>

### **Instituciones**

1. AAFP CHILE. Ingreso de Cotizantes de AFP Crece un 20% Real en Cinco Años. En: <https://www.aafp.cl/wp-content/uploads/2015/10/Serie-de-Estudios-N-98-Ingreso-de-Cotizantes-de-AFP-Crece.pdf>
2. ARCHIVO NACIONAL DE CHILE. En: <http://www.archivonacional.cl/616/w3-channel.html>
3. BBC. Cuáles son los Países de Latino América que Mejor y Peor les Pagan a las Mujeres. En: [www.bbc.com/mundo/noticias/2016/04/160427\\_economia\\_desigualdad\\_ingreso\\_mujeres\\_america\\_latina\\_if](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/04/160427_economia_desigualdad_ingreso_mujeres_america_latina_if)
4. BID. Chile: Participación Laboral Femenina y Calidad de Empleo. Piras, C. Rucci, G. <http://ns686619456.a2dns.com:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/84/BID%20NotaTe%CC%81cnica%20Participacio%CC%81n%20Laboral%20Femenina%20y%20Calidad%20del%20Empleo%202014....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

5. CASEN. Trabajo, Síntesis de resultados. 2015 En:  
[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013\\_Trabajo.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013_Trabajo.pdf)
6. CASEN. Adultos Mayores Síntesis de Resultados. En:  
[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN\\_2015\\_Resultados\\_adultos\\_mayores.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_adultos_mayores.pdf)
7. CEPAL. “Brechas Salariales por Género en Chile: Un Nuevo Enfoque”. Peticara, Marcela y Bueno, Ivonne. En:  
[www.repositorio.cepal.org/handle/11362/11334](http://www.repositorio.cepal.org/handle/11362/11334)
8. CEPAL. La Dimensión de Género en la Reforma Previsional. Yáñez, Sonia. En:  
[www.researchgate.net/publication/294884055\\_La\\_dimension\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_reforma\\_previsional\\_chilena\\_Ley\\_No\\_20255\\_de\\_reforma\\_de\\_pensiones](http://www.researchgate.net/publication/294884055_La_dimension_de_genero_en_la_reforma_previsional_chilena_Ley_No_20255_de_reforma_de_pensiones)
9. CEPAL. “Aspectos Económicos de la Equidad de Género”. Gálvez, Thelma 2001. En: [www.cepal.org/publicaciones/xml/4/7374/lcl1561e.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/7374/lcl1561e.pdf)
10. CEPAL. “Legislación Laboral y Equidad de Género en América Latina”. Pautassi, Laura. Chile 2002. En:  
[www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5898/S0210838\\_es.pdf?sequence=1](http://www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5898/S0210838_es.pdf?sequence=1)

11. CEPAL. Panorama Social 1997. En:  
[www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/s979789\\_es.pdf?sequence=1](http://www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/s979789_es.pdf?sequence=1)
12. CEPAL. Ciudadanía y Protección Social en Pensiones con Equidad de Género.  
<https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/1/11151/orgullosos.pdf>
13. CEPAL. Factores, Jurídicos, Demográficos y Laborales que Determinan Diferencias de Género en el Sistema de Pensiones. Los Casos de Argentina y Chile. Marco, F.  
<https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/9/10639/flavia2.pdf>
14. CEPAL. Los Sistemas de Pensiones en América Latina. Marco, F. En:  
[www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/29198/Sistemas%20pensiones.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/29198/Sistemas%20pensiones.pdf)
15. CHILE MUJERES. Cifras Mujer y Trabajo. En:  
<http://chilemujeres.cl/w/wp-content/uploads/2017/03/Cifras-empleo-femenino-2017-.pdf>
16. CIEDESS. “La Seguridad Social en Chile” En: [www.ciedess.cl/601/w3-propertyname-501.html](http://www.ciedess.cl/601/w3-propertyname-501.html)
17. CNED. Índices Tendencias Educación Superior 2017  
[http://www.cned.cl/sites/default/files/tendencias\\_matricula\\_pregrado\\_2017.pdf](http://www.cned.cl/sites/default/files/tendencias_matricula_pregrado_2017.pdf)

18. COMISIÓN PRESIDENCIAL SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES.

Resultados del Sistema de Pensiones: Cobertura y Suficiencia. En:

<http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQB uAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBs AG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANAAuAHAAZABmAA%3D%3D>

19. COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL. Brechas de Género y

Pensiones en Chile. En: [http://www.comision-](http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQB uAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBs AG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANQAuAHAAZABmAA%3D%3D)

[pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQB uAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBs AG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANQAuAHAAZABmAA%3D%3D](http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQB uAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBs AG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANQAuAHAAZABmAA%3D%3D)

20. COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL SOBRE PENSIONES. Género y

Pensiones en Chile. En: [http://www.comision-](http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQB uAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBs AG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANQAuAHAAZABmAA%3D%3D)

[pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQB uAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBs AG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANQAuAHAAZABmAA%3D%3D](http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQB uAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBs AG8AcwAvAEMAQQBQAF8ANQAuAHAAZABmAA%3D%3D)

21. COMUNIDAD MUJER. “Mujer y Trabajo: Pensiones, el Complejo Caso

de las Mujeres”. En: [www.comunidadmujer.cl/biblioteca-](http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/boletin-agosto-140815-b.pdf)

[publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/boletin-agosto-140815-b.pdf](http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/boletin-agosto-140815-b.pdf)

22. COMUNIDAD MUJER. II Encuesta Nacional Sobre Mujer y Trabajo en

Chile. En: [http://www.comunidadmujer.cl/wp-](http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2012/07/RESUMEN-EJECUTIVO_VF.pdf)

[content/uploads/2012/07/RESUMEN-EJECUTIVO\\_VF.pdf](http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2012/07/RESUMEN-EJECUTIVO_VF.pdf)

23. COMUNIDAD MUJER. Comunidad Mujer y BID Lanzas Primer Estudio Sobre la Desigualdad de Género en el Ciclo de Vida. En:  
<http://www.comunidadmujer.cl/2016/04/comunidadmujer-y-el-bid-lanzaron-primer-estudio-sobre-la-desigualdad-de-genero-en-el-ciclo-de-vida/>
24. COMUNIDAD MUJER. Mujeres no Avanzan en Estudiar Carreras con Mejores Perspectivas de Sueldo. En:  
<http://www.comunidadmujer.cl/2014/02/mujeres-no-avanzan-en-estudiar-carreras-con-mejores-perspectivas-de-sueldo/>
25. CPC. Informe de la Comisión Asesora de Pensiones de la CPC. En:  
<http://www.cpc.cl/wp-content/uploads/2017/01/Informe-Pensiones-CPC-FINAL.pdf>
26. DEIS. Esperanza de vida al nacer (años) por periodo y sexo. Chile 1950-2025 [http://deis.minsal.cl/deis/ev/esperanza\\_de\\_vida/index.asp](http://deis.minsal.cl/deis/ev/esperanza_de_vida/index.asp)
27. DIPRES. “Impacto de la Reforma Previsional de Chile Sobre la Participación en la Fuerza Laboral, el Ahorro Previsional y la Equidad de Género” Todd, Petra y Joubert, Clement. 2011. En:  
[www.dipres.gob.cl/s95/articles-13980\\_r\\_ejecutivo\\_institucional.pdf](http://www.dipres.gob.cl/s95/articles-13980_r_ejecutivo_institucional.pdf)
28. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. 2009. Ord. N°1187/018  
<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-97655.html>

29. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. La Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres. DIAZ, E. En: [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-105461\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-105461_recurso_1.pdf)
30. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Un Sueldo de una Mujer es en Promedio un Tercio más Bajo que el de un Hombre. En: [www.dt.gob.cl/1601/w3-printer-98691.html](http://www.dt.gob.cl/1601/w3-printer-98691.html)
31. EL CIUDADANO. No + AFP: Enfoque de Género Toma Fuerza en Debate por fin del Sistema de Pensiones. En: <http://www.elciudadano.cl/chile/noafp-enfoque-de-genero-toma-fuerza-en-debate-por-fin-de-sistema-de-pensiones2016/08/09/>
32. EXPANSIVA. Trabajadores Independientes: ¿Incentivarlo u Obligarlos a Cotizar? Una Tercera Opción. Berstein, S. Reyes, G. Pino, F. En: [http://www.expansiva.cl/media/en\\_foco/documentos/07032006110226.pdf](http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/07032006110226.pdf)
33. FOROS DE LA VIRGEN. Benedicto XVI Llamó a la Resistencia al Mundo Secular ¿Y qué hemos hecho? <http://forosdelavirgen.org/59782/en-unos-anos-recien-podremos-valorar-las-enseanzas-de-benedicto-xvi-sobre-el-laicismo-2013-03-13/>
34. FUHEM. Trabajos, Empleos, Cuidados y División Sexual del Trabajo. En: [http://www.fuhem.es/proyecto\\_igualdad/pdf/cap\\_3.pdf](http://www.fuhem.es/proyecto_igualdad/pdf/cap_3.pdf)

35. FUNDACION SOL. “El Trabajo en Chile y las Mujeres”. Narbona, Karina. 2015. En: [www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/11/mujeres-vf.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/11/mujeres-vf.pdf)
36. FUNDACION SOL. “Mujeres Trabajando: Una Exploración al Valor del Trabajo y la Calidad de Empleo en Chile”. Brega, Carla, Duran, Gonzalo, Saez, Benjamín. En: [www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/estudio-mujeres-trabajando-2015.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/estudio-mujeres-trabajando-2015.pdf)
37. FUNDACIÓN SOL. Mujer, Trabajo y Previsión. BREGA, C. 2017. En: [www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2017/03/Pensiones-y-Mujeres-Carla-Brega-FSOL-1.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2017/03/Pensiones-y-Mujeres-Carla-Brega-FSOL-1.pdf)
38. FUNDACIÓN SOL. Sistema Chileno de Pensiones. En: [www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/08/C\\_DERECHO-PREV-03-pantalla.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/08/C_DERECHO-PREV-03-pantalla.pdf)
39. HISTORIA Y BIOGRAFÍAS. La Vida de los Obreros en la Revolución Industrial. En: [https://historiaybiografias.com/vida\\_obreros/](https://historiaybiografias.com/vida_obreros/)
40. INE. “Mujeres en Chile y Mercado de Trabajo: Participación Laboral Femenina y Brechas Salariales”. En: [www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participacion-laboral-femenina-y-brechas-salariales-pdf?sfvrsn=4](http://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participacion-laboral-femenina-y-brechas-salariales-pdf?sfvrsn=4)
41. INE. 2012. Demográficas Vitales, En: [www.ine.cl/estadisticas/demograficas-y-vitales](http://www.ine.cl/estadisticas/demograficas-y-vitales)

42. INE. Anuario de Estadísticas Vitales 2015. En: [www.ine.cl/docs/default-source/publicaciones/2017/s%C3%ADntesis-de-estad%C3%ADsticas-vitales-2015.pdf?sfvrsn=7](http://www.ine.cl/docs/default-source/publicaciones/2017/s%C3%ADntesis-de-estad%C3%ADsticas-vitales-2015.pdf?sfvrsn=7)
43. INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2015. En: [www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene?categoria=Situaci%C3%B3n%20de%20Fuerza%20de%20Trabajo](http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene?categoria=Situaci%C3%B3n%20de%20Fuerza%20de%20Trabajo)
44. INE. Menos del 50% de las Mujeres Participó en la Fuerza Laboral Durante el 2015. En: [www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2016/05/30/menos-del-50-de-las-mujeres-particip%C3%B3-en-la-fuerza-laboral-durante-2015](http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2016/05/30/menos-del-50-de-las-mujeres-particip%C3%B3-en-la-fuerza-laboral-durante-2015)
45. INE. Género e Ingresos, Documentos de Análisis. En: [http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/genero\\_e\\_ingresos.pdf](http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/genero_e_ingresos.pdf)
46. LA TERCERA. PNDU Baja Participación en Chile Contrasta con América Latina. En: <http://www.latercera.com/noticia/pnud-baja-participacion-electoral-chile-contrasta-alza-america-latina/>
47. MEMCH. Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena <http://memch.cl/index.php/los-origenes/>
48. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Situación Actual del Embarazo Adolescente en Chile. En: [http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia\\_escolar/doc/201210251259030.situacion\\_actual\\_embarazo\\_adolescente\\_en\\_chile.pdf](http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201210251259030.situacion_actual_embarazo_adolescente_en_chile.pdf)

49. MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. 2011. Población. En:  
[http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipos/pdf/ipos\\_2011\\_poblacion.pdf](http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipos/pdf/ipos_2011_poblacion.pdf)
50. MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. Protección Social y Género  
En:  
[http://siis.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/seminario\\_genero/doc/Doc\\_Tematico\\_sobre\\_Reforma\\_Previsional.pdf](http://siis.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/seminario_genero/doc/Doc_Tematico_sobre_Reforma_Previsional.pdf)
51. MINISTERIO DE SALUD, Esperanza de Vida al Nacer (en años) por  
Periodo y Sexo Chile 1950-2025. En:  
[http://deis.minsal.cl/deis/ev/esperanza\\_de\\_vida/index.asp](http://deis.minsal.cl/deis/ev/esperanza_de_vida/index.asp)
52. MINISTERIO DEL TRABAJO. Informe Consejo Asesor Presidencial  
Reforma del Sistema Previsional Comisión Marcel. En:  
[www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/informe-consejo-asesor-presidencial-reforma-del-sistema-previsional-comision-marcel-2006.pdf](http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/informe-consejo-asesor-presidencial-reforma-del-sistema-previsional-comision-marcel-2006.pdf)
53. OECD. En: [www.oecd.org/chile/](http://www.oecd.org/chile/)
54. OMS. Género. <http://www.who.int/topics/gender/es/>
55. ONU. “Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado del Trabajo. Salames, Teresita. Chile. 2004. En: [www.ilo.org/intranet/libdoc/igo/2004/369862.pdf](http://www.ilo.org/intranet/libdoc/igo/2004/369862.pdf)

56. OIT. “Hechos Concretos Sobre Seguridad Social”. En:  
[www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---  
dgreports/dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)
57. OIT 2000. En: [www.ilo.org/global/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
58. OIT Trabajo Decente e Igualdad de Género. En:  
[www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-  
santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf)
59. OIT Las Mujeres en el Trabajo. En:  
[www.unesco.org/library/PDF/wcms\\_457094.pdf](http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf)
60. OIT. Identificación de Acciones y Estrategias para Mejorar la Protección de las Trabajadoras y Trabajadores Migrantes y sus Familias Mediante la Seguridad Social. Arellano, P. 2014  
[http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-  
san\\_jose/documents/publication/wcms\\_236993.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_236993.pdf)
61. PNUD. “Desarrollo Humano en Chile. Género: Los Desafíos de la Igualdad”. Chile. 2010. En:  
[www.desarrollohumano.cl/idh/download/PNUD\\_libro.pdf](http://www.desarrollohumano.cl/idh/download/PNUD_libro.pdf)
62. SENAMA. Adultos Mayores Aumentan y SENAMA se Fortalece. En:  
[http://www.senama.cl/n5729\\_15-03-2015.html](http://www.senama.cl/n5729_15-03-2015.html)
63. SENAMA. La Vejez en Chile Tiene Rostro de Mujer. En:  
<http://www.senama.cl/filesapp/SENAMALibroPoliticass.pdf>
64. SENAMA. En: [www.senama.cl](http://www.senama.cl)

65. SENAMA. Glosario SENAMA. En:  
[www.senama.cl/filesapo/glosario\\_gerontologico.pdf](http://www.senama.cl/filesapo/glosario_gerontologico.pdf)
66. SENAMA. Las Personas Mayores en Chile. Situación, Avances y Desafíos del Envejecimiento y la Vejez. En:  
[http://www.senama.cl/filesapp/las\\_personas\\_mayores\\_en\\_chile\\_situacion\\_avances\\_y\\_desafios\\_2.pdf](http://www.senama.cl/filesapp/las_personas_mayores_en_chile_situacion_avances_y_desafios_2.pdf)
67. SUBSECRETARIA DE ECONOMÍA. Mayor Incorporación de las Mujeres en la Economía Chilena. En: <http://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2016/05/Estudio-Incorporacion-Mujer-.pdf>
68. SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. “El Sistema Chileno de Pensiones” Berstein, Solange. 2010. En:  
[www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/libro-sps-2010.pdf](http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/comisionpensiones/documentos-interes-general/libro-sps-2010.pdf)
69. SUPER INTENDENCIA DE PENSIONES. En:  
[www.safp.cl/portal/institucional/578/w3-channel.html](http://www.safp.cl/portal/institucional/578/w3-channel.html)
70. SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Rentabilidad de los Fondos de Pensiones En:  
[www.spensiones.cl/safpstats/stats/rentabilidad/getRentab.php?tiprent=F](http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/rentabilidad/getRentab.php?tiprent=F)  
[P](#)

71. SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Aporte Previsional Solidario de Vejez. En: [www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6074.html](http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6074.html)
72. SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Serie de Documentos de Trabajo. Berstein, Solange. En: [www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-8563\\_pdf.pdf](http://www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-8563_pdf.pdf)
73. SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Presidenta Bachelet Promulgó Reforma de Pensiones. En: <http://www.spensiones.cl/portal/prensa/579/w3-article-4193.html>
74. SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. “Situación Actual y Desafíos Sistema de Pensiones. Macias, O. En: <https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/w3-article-10996.html>
75. UNESCO. Las Mujeres en el Trabajo. Resumen 2016. En: [http://www.unesco.org/library/PDF/wcms\\_457094.pdf](http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf)
76. World Population Data Sheet. <https://www.populationpyramid.net/es/chile/2030/>

### **Entrevistas**

1. González J. Amparo (2008). Entrevista a Katia Muñoz, Antropóloga, Catedrática Universidad Andrés Bello.
2. González J. Amparo (2016). Entrevista a Gabriel Salazar. Historiador, Catedrático Universidad de Chile.