
mujer y desarrollo

La dimensión de género en la reforma previsional chilena (Ley N° 20.255 de reforma de pensiones)

Sonia Yáñez



División de Asuntos de Género

Santiago de Chile, abril de 2010

Este documento fue preparado por Sonia Yáñez, consultora de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Las opiniones expresadas en este documento que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN versión impresa 1564-4170 ISSN versión electrónica 1680-8967

ISBN: 978-92-1-323403-7

LC/L.3199-P

N° de venta: S.10.II.G.11

Copyright © Naciones Unidas, abril de 2010. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	5
Introducción	7
I. La situación previa a la reforma	11
A. La reforma previsional del régimen militar: abolición del sistema público civil contributivo.....	11
B. Los efectos de las reformas estructurales del sistema de pensiones chileno (Decreto Ley 3.500 de 1981) sobre la equidad de género	14
II. Las principales transformaciones del sistema de pensiones chileno mediante la Ley No 20.255	19
A. Implementación del sistema de pensiones solidarias (SPS) de cargo fiscal.....	21
B. Críticas y defensas de la reforma.....	24
C. Medidas de equidad de género y sus efectos sobre las pensiones femeninas.....	27
D. Estimaciones de los efectos de la reforma sobre las pensiones de las mujeres y la brecha de pensiones según género.....	35
III. A modo de conclusión: aspectos críticos desde la perspectiva de la equidad de género	39
Bibliografía	43
Anexos	47
Serie mujer y desarrollo: números publicados	53

Índice de cuadros

CUADRO 1	SISTEMA INTEGRADO DE PENSIONES. LOS TRES PILARES: OBJETIVOS, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACIÓN.....	22
CUADRO 2	VALORES FINALES DEL APORTE PREVISIONAL SOLIDARIO DE VEJEZ (APSV).....	23
CUADRO 3	BRECHA DE PENSIONES SEGÚN GÉNERO ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA PREVISIONAL.....	38

Índice de gráficos

GRÁFICO 1	PENSIONES CONTRIBUTIVAS Y ASISTENCIALES DE MUJERES DE 65 AÑOS Y MÁS, QUINTILES I Y II, 1992-2006.....	17
GRÁFICO 2	EL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS (SPS).....	23
GRÁFICO 3	ÍNDICE DE DEPENDENCIA TOTAL EN CHILE	27
GRÁFICO 4	PROYECCIÓN COBERTURA SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS POR SEXO, 2009-2025	29
GRÁFICO 5	INCREMENTO DE LA PENSIÓN MENSUAL POR HIJO(A) NACIDO (A) VIVO(A) O ADOPTADO(A), SEGÚN LA EDAD DE LA MUJER	33
GRÁFICO 6	GASTO FISCAL DEL BONO POR HIJO, 2005-2015	33
GRÁFICO 7	EFFECTO DE REEMPLAZAR LA PMG Y LA PASIS POR EL SPS, MUJERES SOLTERAS Y CASADAS, POR NIVEL EDUCACIONAL.....	37
GRÁFICO 8	COMPOSICIÓN DE LA PENSIÓN FINAL. PENSIÓN AUTOFINANCIADA DE REFERENCIA Y APORTE SOLIDARIO, MUJERES SOLTERAS Y CASADAS, SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL.....	38

Índice de diagramas

DIAGRAMA 1	EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE VIGENTE ANTES DE LA REFORMA PREVISIONAL MEDIANTE LA LEY NO. 20. 255	13
DIAGRAMA 2	NUEVA INSTITUCIONALIDAD SISTEMA PREVISIONAL CHILENO	20
DIAGRAMA 3	EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE DESPUÉS DE LA REFORMA PREVISIONAL MEDIANTE LA LEY NO. 20. 255	22

Resumen

El objetivo de este estudio es analizar, en forma comparativa, las principales diferencias registradas entre mujeres y hombres en materia previsional antes y después de la Reforma al Sistema de Pensiones (Ley N° 20.255) actualmente en fase de implementación, diferenciando grupos socioeconómicos y analizando los cambios legislativos, conceptuales, pero principalmente los avances en las pensiones de vejez de las mujeres a largo plazo. Esta reforma —plan social más importante del Gobierno de la Presidenta Bachelet— tuvo como objetivo introducir el principio de solidaridad al modelo previsional creado a principios de la década de 1980 por el régimen militar y reducir la brecha importante entre las pensiones de vejez de hombres y mujeres.

La necesidad de esta reforma surgió debido al evidente fracaso social del sistema de pensiones de capitalización individual —obligatorio, exclusivo y administrado por empresas privadas— que había desatado en las últimas dos décadas fuertes debates en la sociedad chilena acerca de la necesidad de una reforma sustantiva de este esquema. 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 y de género en gran escala. Esto afecta a grandes grupos de trabajadores y en mayor grado aún a las mujeres; en general, a todos aquellos/as trabajadores/as que debido a trayectorias laborales inestables e interrumpidas, empleos precarios y desprotegidos, tienen grandes lagunas previsionales y/o pertenecían a grupos de ingresos medios y bajos. Por eso, la reforma previsional chilena en implementación desde el año 2008, incluye un conjunto de medidas que tienen por objeto corregir desigualdades e inequidades existentes entre hombres y mujeres, ya sean originadas en el sistema previsional o

bien como consecuencia de la estructura del mercado laboral, posibilitando por esta vía que las mujeres accedan a una mejor pensión. En el informe se analizan o revisan las principales medidas de la reforma (Ley 20.255 de Reforma al Sistema de Pensiones) en materia de equidad de género, destacando tanto los avances como los aspectos críticos en esta materia.

Introducción

La Ley 20.255 de Reforma al Sistema de Pensiones, actualmente en la fase de implementación, ha sido el plan social más importante del Gobierno de la Presidenta Bachelet, “base central en la construcción de un sistema de protección social” (Bachelet, 2006, citado en Quiroga y Ensignia, 2007).

Esta reforma tuvo el objetivo de introducir el principio de solidaridad al modelo previsional chileno creado a principios de la década de 1980 y reducir, en forma significativa, la brecha entre las pensiones de vejez de hombres y mujeres.

El evidente fracaso social del sistema de pensiones de capitalización individual —obligatorio, exclusivo y administrado por empresas privadas— desató en las últimas dos décadas fuertes debates en la sociedad chilena acerca de la necesidad de una reforma sustantiva de este esquema.

El tema ocupó creciente espacio en diferentes foros nacionales e internacionales realizados por los más diversos actores políticos y sociales. Organizaciones no gubernamentales y sociales, centros de investigación nacionales y organismos internacionales acumularon un número significativo de estudios sobre el funcionamiento y las desventajas sociales del sistema de capitalización individual instalado en Chile por el Gobierno militar, en un escenario en donde la ciudadanía, el movimiento sindical y los partidos políticos no podían expresarse.

Como señalaron estos estudios y debates, la realidad chilena después de 25 años de vigencia de este sistema desmintió y desmitificó las grandes promesas y ventajas publicitadas que justificaban la abolición completa del antiguo sistema civil contributivo de reparto de

administración estatal y su reemplazo por un sistema de capitalización individual que se rige por la lógica de los sistemas privados de seguros.

Era evidente que el sistema privado de pensiones de capitalización individual reproducía las inequidades sociales y de género en gran escala. Esto afectaba a grandes grupos de trabajadores y en mayor grado aún a las mujeres; en general, a todos aquellos/as trabajadores/as que debido a trayectorias laborales inestables e interrumpidas, empleos precarios y desprotegidos, tenían grandes lagunas previsionales y/o pertenecían a grupos de ingresos medios y bajos.

Entre los resultados negativos del sistema previsional chileno implementado en los años ochenta, destacaban particularmente tres factores por los cuales se evalúa generalmente el desempeño de un sistema de pensiones y que confirmaban finalmente la necesidad imperiosa de una nueva reforma: la deficiente cobertura, el bajo nivel de los beneficios y los inesperados altos efectos fiscales (Arenas de Mesa 2008 b).

Respecto al nivel de los beneficios, por ejemplo, los datos indicaban que las pensiones estatales que aún cubría el antiguo Instituto de Normalización Previsional (INP), resultaban, en promedio, unos 15% mayores que las del sistema privado. La promesa de pensiones privadas que rondarían el 80% del último sueldo no se cumplía: el promedio estadístico rondaba solo el 44% del último sueldo. Las proyecciones indicaban que más de la mitad de los futuros pensionados de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y casi tres cuartos de las mujeres jubiladas no alcanzarían una pensión mínima a través de sus fondos individuales.

Se mostró que los costos sociales del esquema privado de pensiones se asumen, en primer lugar, en forma individual y familiar, pero también se socializan, ya que el Estado tiene que intervenir e invertir crecientes fondos públicos para aliviar la pobreza en la vejez, función básica de todo sistema de seguridad social. De hecho, el nuevo sistema no resultó más barato que el antiguo y el Estado chileno tuvo que financiarlo como antaño, con alrededor del 5,7% del PIB; recursos destinados a las AFP por pensiones aún generadas por el sistema público antiguo (al cual aún pertenecen las fuerzas armadas) y a un creciente número de pensiones asistenciales y aportes estatales para alcanzar una pensión mínima, cuando el fondo previsional ahorrado en el sistema privado no es suficiente (Quiroga y Ensignia, 2007).

En este escenario se inició un nuevo proceso de reforma previsional a principios de la gestión de la Presidenta Michelle Bachelet. Ella conforma, en marzo de 2006, un Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Previsional conocido como Comisión Marcel. La comisión recogió, en una primera etapa, opiniones y propuestas de diversos actores políticos, académicos y sociales, como asociaciones gremiales, sindicales y empresariales, ONG, representantes de la industria previsional y de organismos internacionales, con quienes se llevaron a cabo siete audiencias. En julio del mismo año, el Consejo Asesor entregó un informe que sirvió de base para que un Comité Interministerial elaborara el proyecto de ley. El 15 de diciembre de 2006, el proyecto de ley fue enviado al Congreso. Éste aprobó dicha ley por unanimidad el 16 de enero de 2008. Las primeras prestaciones comenzaron a otorgarse a partir del 1° de julio de 2008.

El objetivo del presente estudio es analizar, en forma comparativa, las principales diferencias registradas entre mujeres y hombres en materia previsional antes y después de la Reforma al Sistema de Pensiones (Ley N° 20.255) actualmente en fase de implementación, diferenciando grupos socioeconómicos y analizando los cambios legislativos, conceptuales, pero principalmente los avances en las pensiones de vejez de las mujeres a largo plazo.

Cabe destacar que un análisis de la reforma previsional implementada en 2008 ha de tomar en cuenta la naturaleza, el alcance y límites de esta nueva reforma. La reforma mantiene el sistema heredado en su esencia: un sistema de pensiones contributivas administrado por empresas privadas y basado exclusivamente en la capitalización individual, que tiene hasta el día de hoy gran difusión internacional como modelo exitoso. El Programa de Gobierno de Michelle Bachelet ha sido explícito al respecto: lo que se llevaría a cabo sería una “reforma sustantiva al sistema de pensiones” que “buscará

mejorar el sistema de capitalización individual, no reemplazarlo” (Programa de Gobierno Michelle Bachelet, 2005).

Asimismo, la intención de evaluar la efectividad de esta nueva reforma previsional en términos de equidad de género, se confrontará inevitablemente con los dilemas políticos que reflejan otros de tipo teórico, vinculados a la existencia de diferentes modelos y conceptos de la seguridad social y una compleja interacción entre equidad social y pobreza, por un lado, y equidad de género, por otro lado.

El documento se organiza de la siguiente manera: En la sección I se describe la situación previa a la reforma, destacando las principales razones que originaron la nueva reforma previsional chilena y dentro de ello, los factores que le imprimieron el sello de ser una reforma con especial énfasis en la equidad de género. En la sección II se realiza una revisión de las principales transformaciones del sistema de pensiones mediante la Ley N° 20.255, destacándose las medidas adoptadas para lograr una mayor equidad de género y los costos fiscales asociados. Asimismo, se muestran, en lo posible, los efectos de estas medidas sobre las pensiones femeninas y sobre la brecha entre éstas y las pensiones masculinas. En la sección III se señalan y discuten algunos aspectos críticos, desde la perspectiva de género, de la reforma previsional implementada en 2008, señalando aquellos temas que necesitan ser profundizados en estudios futuros sobre la materia.

I. La situación previa a la reforma

A. La reforma previsional del régimen militar: Abolición del sistema público civil contributivo

A principios de los años ochenta, el Gobierno militar impuso mediante el Decreto Ley 3.500 reformas estructurales del sistema de pensiones chileno que reemplazaron el esquema público civil de reparto administrado por el Instituto de Normalización Provisional (INP), por un sistema de capitalización individual obligatoria¹ administrado por empresas privadas orientadas hacia el lucro, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Este sistema está caracterizado por el hecho que la cotización queda solo a cargo del trabajador, liberando con ello la contribución de la empresa. A su retiro los trabajadores reciben una renta, calculada en función del monto de capital acumulado y de su esperanza de vida. La renta pensión depende también en buena medida de los avatares que ocurra con el precio de las acciones o bonos cotizados en bolsa. A diferencia con otros países, donde los fondos de pensiones privados son dispositivos destinados a entregar a los trabajadores un complemento de jubilación, en el caso chileno es la totalidad de la pensión que se financia con este dispositivo.

¹ El sistema de capitalización individual chileno fue obligatorio para los trabajadores asalariados que comenzaron a trabajar a partir del 1 de enero de 1983. Se dejó un plazo para los que se encontraban en el antiguo sistema de reparto para decidir cambiarse al nuevo sistema de AFP o permanecer en el precedente de INP. Para los que se incorporaron al nuevo sistema y que estuviesen afiliados al INP se les otorgó un bono de reconocimiento por sus impositivos previas.

El sistema público de pensiones estaba compuesto por el sistema no contributivo de pensiones asistenciales, el sistema civil público contributivo administrado por el Instituto de Normalización Previsional (INP) y el sistema público militar (Cajas de Previsión de las Fuerzas Armadas, CAPREDENA, y Carabineros, DIPRECA). El componente público que fue anulado era el sistema público civil contributivo, cerrándolo para nuevos contribuyentes.

En un proceso conocido como “*multipillar approach*” (enfoque multipilar) que, empezando con Chile en 1981, han adoptado varios países latinoamericanos, se configuró un sistema de pensiones integrado compuesto por tres pilares (Diagrama 1):

- Pilar 1: Programa no contributivo de administración estatal y financiamiento del presupuesto público, orientado a mitigar la pobreza en la vejez;
- Pilar 2: Capitalización individual de administración privada (Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP) financiado mediante el ahorro obligatorio de los trabajadores dependientes, de carácter contributivo;
- Pilar 3: Capitalización individual voluntaria de administración privada (AFP y otras instituciones autorizadas), contributivo.

Este ha sido el sistema vigente hasta el 1 de julio de 2008, fecha de entrada en vigencia de la reciente reforma previsional (Ley N° 20.255).

El Pilar 1 o “solidario” estaba compuesto por:

- (i) un programa de pensiones asistenciales (PASIS) y
- (ii) un programa de pensiones mínimas garantizadas (PMG).

El programa de pensiones asistenciales

El programa de pensiones asistenciales (PASIS) de cargo fiscal fue creado en 1975 a través del D.L. N° 869, con el objetivo de proporcionar un ingreso asistencial dirigido a la población en extrema pobreza de 65 años o más (PASIS Vejez), inválidos mayores de 18 años y deficientes mentales (Ley N° 18.600 de 1987).

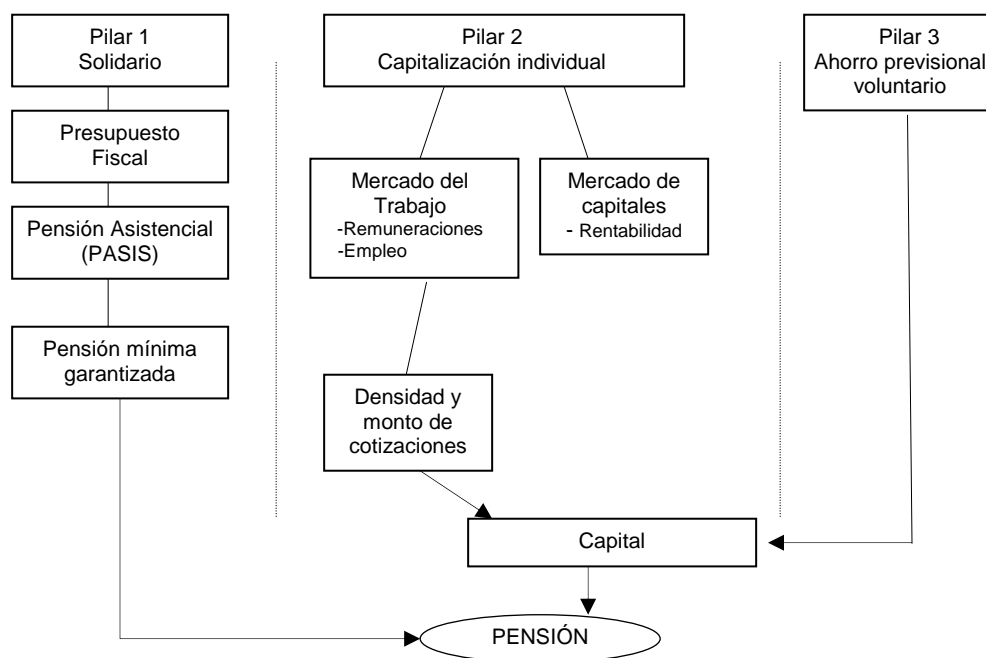
Los requisitos para optar por una PASIS Vejez eran: tener 65 años o más, ser carente de recursos y no ser beneficiario del sistema previsional contributivo público o privado. Carente de recursos significaba no tener ingresos propios o de tenerlos, que fueran inferiores al 50% de la pensión mínima y sujeto a la condición de que el ingreso promedio mensual del grupo familiar sea inferior a dicho monto.

Las PASIS de vejez beneficiaban a todas aquellas personas que nunca habían cotizado en una AFP u otro sistema contributivo, pero también a todas aquellas personas que, habiendo cotizado durante su vida activa, no cumplían con el requisito de 240 cotizaciones (20 años). Estas personas, luego de agotar todos sus fondos propios, podían eventualmente, dependiendo de si cumplían o no con el requisito de ser extremadamente pobre, recibir una pensión asistencial.

El valor de las pensiones asistenciales tenía escalones según la edad del pensionado. El monto unitario de las pensiones asistenciales no superaron los 30 mil pesos en los menores de 70 años, los 40 mil pesos entre 70 y 75 años y los 45 mil pesos en los adultos mayores de 75 años y más (datos de 2005). En 2003, el 79% de los/as beneficiarios/as de las PASIS de vejez pertenecían a los primeros dos quintiles de ingreso autónomo del hogar (40% más pobre de la población) (OIT 2006a).

DIAGRAMA 1
EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE VIGENTE ANTES DE LA REFORMA PREVISIONAL MEDIANTE LA LEY N° 20.255

(Hasta el 1° julio 2008)



Fuente: Elaboración propia en base a Bernstein (2008).

El programa de pensión mínima garantizada

Como se puede ver en el diagrama 1, con la reforma al sistema de pensiones en 1981, al PASIS se sumaron fondos fiscales destinados a elevar el monto de la pensión de aquellos/as trabajadores/as que, habiendo cotizado en el sistema contributivo privado o público, obtuvieron pensiones cuyo monto era inferior al de la pensión mínima garantizada (PMG).

El programa de las pensiones mínimas garantizadas benefició a todas aquellas personas que habiendo cotizado durante 20 años (240 cotizaciones), no lograron autofinanciarse una pensión mínima debido a ingresos laborales insuficientes durante su vida activa, incluidas aquellas personas cuyos fondos acumulados en las cuentas individuales se agotaron antes de la muerte del trabajador pensionado, en el caso de la modalidad del retiro programado.

Como se desprende de lo anterior, el Pilar 1 o “solidario” tenía la función de prestar asistencia a los excluidos y expulsados del pilar central del sistema de pensiones, el de capitalización individual, cuyo defecto mayor ha sido, como se verá más adelante, la deficiente cobertura, tanto respecto a la cantidad de asegurados como respecto la calidad de la cobertura, vale decir, el nivel de beneficios.

De hecho, en 2006, solo el 59% de la fuerza laboral cotizaba en el sistema de capitalización individual, cobertura inferior a aquella registrada en el sistema público con anterioridad a la reforma estructural del sistema de pensiones de 1981 (alrededor de 62%). Tomando en cuenta el 3,5% de la fuerza laboral que en ese momento aún estaba cubierta por el antiguo sistema estatal, esto significaba que un 37,5% de la fuerza laboral estaba excluida de la previsión social (Quiroga y Ensignia 2007).

Existían, al menos, tres grupos de personas que tenían una cobertura previsional deficiente:

- aquellos que estando afiliados y contribuyendo en el sistema de pensiones privado, sólo alcanzaban coberturas con bajos niveles de beneficios;
- aquellos que estando afiliados no cotizaban o veían muy interrumpidas sus cotizaciones (baja densidad de cotizaciones, grandes lagunas provisionales) y
- aquellos que no estaban afiliados al sistema de pensiones y no obtendrían cobertura del sistema contributivo de AFP.

Los principales problemas de cobertura previsional del sistema de AFP se encontraban en el grupo de los trabajadores independientes, en las mujeres, especialmente no calificadas y de bajos ingresos, en los trabajadores y trabajadoras rurales y en regiones (Arenas de Mesa, 2000; Arenas de Mesa y Hernández, 2001).

B. Los efectos de las reformas estructurales del sistema de pensiones chileno (Decreto Ley 3.500 de 1981) sobre la equidad de género

Los estudios realizados señalaron que los factores que afectan negativamente la pensión de las mujeres con relación a la de los hombres pueden ser divididos en dos grupos: a) factores del mercado laboral y b) factores del diseño del sistema de pensiones (Arenas de Mesa y Gana 2001).

a) Factores del mercado laboral

En el primer grupo —factores determinados por el mercado laboral— se mencionaron:

- menor tasa de participación laboral 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;
- mayor proporción de mujeres en trabajos de jornada parcial, temporales e informales;
- mayores tasas de desempleo entre mujeres y
- discriminación salarial.

Estos factores generaban menores ingresos laborales para las mujeres y por ende, menores cotizaciones, menor acumulación de fondos previsionales y, por lo tanto, menores pensiones de vejez en relación con los hombres.

Las mujeres, a quienes el orden de género existente atribuye la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado familiar, tienen mayores dificultades que los hombres para insertarse al mercado laboral y desarrollar trayectorias laborales que garanticen ahorros previsionales y derechos a prestaciones suficientes. En Chile, las mujeres tienen una tasa de participación laboral de solo un 39,1%, significativamente inferior a la tasa de participación de los hombres equivalente al 71,8%².

Si bien se ha elevado la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, ésta sigue siendo más inestable que la de los hombres. La desventajosa manera en que grandes grupos de mujeres se insertan en el mercado laboral y las dificultades que enfrentan en sus trayectorias laborales vulneran notoriamente sus derechos a prestaciones previsionales. Ellas registran una tasa de desempleo más alta y se retiran del mercado laboral más a menudo y por un tiempo más prolongado que los hombres (véase, entre otras, Mauro y Yáñez, 2005).

² INE, Indicadores Mensuales-Empleó N° 102, enero-marzo de 2007.

La segregación sexual del mercado laboral (horizontal y vertical) y la discriminación salarial hacen que las mujeres perciban remuneraciones inferiores a las de los hombres, en promedio del 30%.

El grado de inserción laboral y sus características son condicionantes importantes de la participación de las mujeres en el sistema de pensiones. Ello se refleja, en primer lugar, en una mayor proporción de mujeres no afiliadas al sistema de pensiones, y por otro lado, en una menor densidad de las cotizaciones de las afiliadas en comparación con los hombres que tienen una mayor cantidad de afiliados con una mayor densidad de cotizaciones. Las mujeres registraron en promedio densidades de cotización menores que los hombres: 43,8% versus 59,8% de sus vidas laborales. Las lagunas previsionales de las mujeres son frecuentes y extensas especialmente en edades reproductivas y de crianza (Arenas de Mesa 2008b; Mauro y Yáñez, 2005).

b) Factores del diseño del sistema de pensiones

Respecto a las inequidades de género determinadas por el diseño del sistema de pensiones, se señaló que éstas se potenciaron con las reformas estructurales del sistema de pensiones chileno impuestas a principios de la década de los ochenta.

El paso del principio de un seguro social que establece transferencias entre generaciones (jóvenes/viejos), grupos de ingresos (ingresos bajos/ingresos altos) y entre géneros (hombres/mujeres) a la individualización de los riesgos de la vejez fue acompañado por la intensificación del carácter contributivo del sistema de pensiones. Esto significa que se establecieron condiciones de adquisición de derechos previsionales más estrictos, por ejemplo, más años de contribución para acceder a las prestaciones o garantías públicas.

Todo esto hizo que las mujeres asumieran en forma mucho más directa que en el antiguo sistema público de reparto las desventajas que enfrentan en el mercado laboral. Así, las brechas salariales entre hombres y mujeres existentes en el mercado laboral se ampliaron al pasar al sistema de pensiones, hecho que se evidencia al comparar las tasas de reemplazo de hombres y mujeres (Arenas de Mesa, Llanes y Miranda Bravo, 2006).

Uno de los principales factores del diseño del sistema de pensiones que afectaron en forma negativa la equidad de género en materia previsional, era la exigencia de 240 meses o 20 años de cotizaciones para acceder a una pensión mínima garantizada. Esto perjudicaba en mayor grado a las mujeres, a las cuales les resultaba más difícil cumplir con 20 años de aportes al sistema previsional, debido a que tienen más y más largas lagunas previsionales que los hombres (Mauro y Yáñez, 2005).

Cabe destacar que la densidad de cotización de las mujeres es menor a la de los hombres principalmente en edad reproductiva y de crianza, vale decir, en edades tempranas que “rinden más” en términos del monto de las futuras pensiones. Debido a que los ahorros previsionales de los/as chilenos/as se transan en los mercados de capitales, hasta el 40% de los ahorros previsionales al pensionarse corresponden a los aportes que se realicen entre los 20 y 30 años porque ganan intereses por más años³ (Bernstein 2008).

Otro de los factores discriminatorios del diseño del sistema de pensiones ha sido la aplicación de tablas de expectativa de vida diferenciadas por sexo que castigan la mayor esperanza de vida de las mujeres en comparación con los hombres⁴. Esto significa que la suma acumulada en la cuenta individual de la mujer se divide por un promedio de esperanza de vida mayor, por lo cual las pensiones de las mujeres son menores que las de los hombres, aunque ellas tengan los mismos montos acumulados en sus cuentas individuales. Este efecto negativo se potencia con la menor edad legal de retiro de las mujeres (60 años vs. 65 años para los hombres) que significa que tienen menos años para acumular fondos en sus cuentas individuales (Arenas de Mesa y Gana 2001 y 2003; Bertranou y Arenas de Mesa 2003; Pautassi 2002).

³ Se considera un individuo que comienza a cotizar a los 20 años y se pensiona a los 60 años, en comparación con un individuo que empieza a cotizar a los 30 años o se jubila a los 60 años. El cálculo supone una rentabilidad del 5% del fondo.

⁴ De acuerdo a las tablas de mortalidad 2004, los hombres en Chile viven en promedio hasta los 83 años y las mujeres hasta los 88 años.

De esta manera, al tener menos dinero acumulado en sus cuentas individuales y tener que cubrir un período de tiempo de vida pasiva más prolongado, las pensiones a las que las mujeres pueden acceder son más bajas que las de los hombres.

c) El impacto combinado de los factores mercado laboral y diseño del sistema previsional – cobertura, beneficios, gasto fiscal

El impacto combinado sobre las pensiones de las mujeres en relación con las de los hombres de los factores vinculados al mercado laboral, por un lado, y de los factores vinculados al diseño del sistema de pensiones de capitalización individual, por otro lado, se reflejan claramente en las cifras que publica periódicamente la Superintendencia de Pensiones.

Los ahorros previsionales acumulados de las mujeres durante su vida laboral en las AFP equivalen tan sólo al 50% de lo reunido por los hombres en el sistema. En promedio, cuando una mujer se jubila a los 60 años, su ahorro llega a 12,5 millones de pesos, el mismo monto que un cotizante hombre suma a sus 49 años. Para cuando un hombre se jubila, a los 65 años, su saldo asciende a los 23 millones de pesos (<http://www.afp-ag.cl/blog/?p=1069>, consultado el 15/11/2009).

Las estimaciones realizadas a mitad de la década de 1990 indicaban niveles de beneficios muy bajos, vale decir, menores tasas de reemplazo respecto de las expectativas de un número importante de asegurados en el sistema de AFP, especialmente de las mujeres. La tasa de reemplazo femenina fluctuaba entre 52 y 57% versus entre 81 y 86% de la masculina. Más de un 50% de los pensionados obtendría solo un beneficio equivalente al 40% o inferior a sus últimas rentas. Un 65% de las mujeres y un 33% de los hombres tendrían tasas de reemplazo de 40% o inferiores. La pensión promedio de la mujer retirada a los 60 años era el 60% de la del hombre y un 87% si se retiraba a los 65 años (Arenas de Mesa y Gana 2001 y 2003; Bertranou y Arenas de Mesa 2003; Pautassi 2002, SAFF, 2002, Arenas de Mesa 2008 b).

Las proyecciones de cobertura de pensiones con base en la información recopilada por la Encuesta de Protección Social 2002 evidenciaron como uno de las principales fallas del sistema de capitalización individual (AFP), que este no hubiera sido diseñado para prestar protección al gran y creciente número de trabajadores/as con historias laborales irregulares y con bajos ingresos y, por lo tanto, sin adecuada capacidad contributiva constante para calificar a la pensión mínima garantizada. A esto se sumaban las personas marginadas del mercado laboral formal, por lo cual un porcentaje importante de la población adulta mayor de Chile estaría en el futuro en condiciones de desprotección, pudiendo dejar a la pensión no contributiva como posible única fuente de ingresos en la vejez.

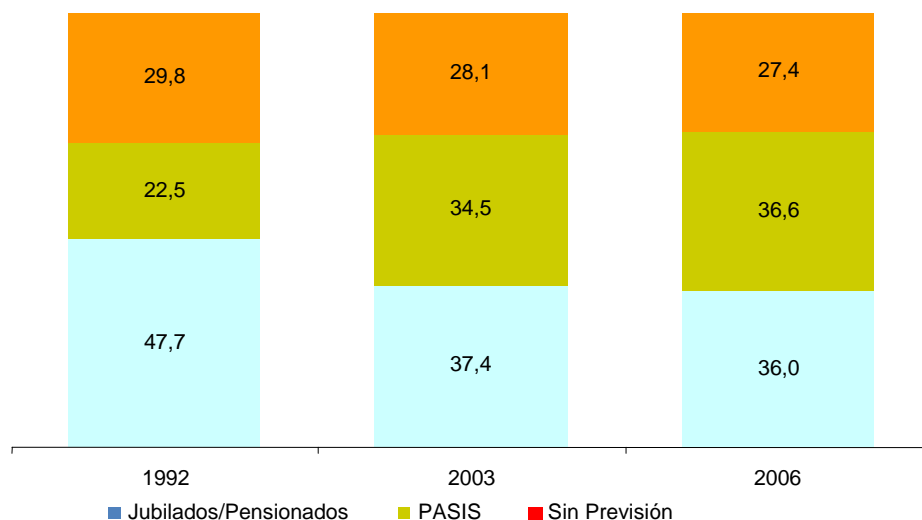
De hecho, en la década de 1990 el número de prestaciones asistenciales aumentó progresivamente. Mientras en 1990 el 7,7% de los pensionados tenía una pensión asistencial de vejez no contributiva, en 2003 este porcentaje ya había aumentado a cerca de 20%. Si bien, el porcentaje de la población de 65 años y más con cobertura previsional se ha mantenido alrededor de 80%, las PASIS de vejez cobraron importancia, ocupando el lugar que ha ido dejando la pensión contributiva, cubriendo en 1990 al 6,8% y en 2003 al 14,4% de la población de 65 años y más (OIT 2006a).

La mayoría de los beneficiarios de las PASIS de vejez fueron mujeres. El gráfico 1 muestra que desde 1992, las Pensiones Asistenciales (PASIS) cubrieron la creciente brecha de mujeres de 65 años y más sin previsión contributiva. Como se puede ver, entre 1992 y 2006, las PASIS para mujeres de 65 años y más pertenecientes a hogares de los primeros dos quintiles aumentaron en 14,1 puntos porcentuales, mientras las pensiones contributivas disminuyeron en 11,7 puntos porcentuales.

En términos de la cantidad de beneficiarios, las PASIS en sus distintas modalidades (vejez, invalidez y discapacidad mental) cubrían a fines de 2005 a cerca de 411 mil personas. A la misma fecha, el sistema de pensiones privado de AFP entregaba pensiones a cerca de 500 mil personas y el antiguo sistema público de pensiones administrado por el entonces Instituto de Normalización Previsional (INP), a unas 870 mil personas. El Estado entregó, según estos datos, más de un 70% de todas las pensiones (OIT 2006a).

La evolución de la cobertura previsional, que se mantuvo por debajo de los niveles de la década de 1970, las bajas densidades de cotización más los factores de género en el cálculo de las pensiones hacían estimar que una proporción importante de los asegurados al sistema de AFP obtendría pensiones iguales o menores a la pensión mínima garantizada, concentrándose especialmente en las mujeres.

GRÁFICO 1
PENSIONES CONTRIBUTIVAS Y ASISTENCIALES DE MUJERES DE 65 AÑOS Y MÁS,
QUINTILES I Y II, 1992-2006
(En porcentajes)



Fuente: Víctor León Ossandón, Subsecretaría Previsión Social, Ministerio del Trabajo, 14 de octubre 2008; en base de datos de CASEN 2006, Mideplan.

Se llegó a la conclusión que más de la mitad de los pensionados de las AFP y casi tres cuartos de las mujeres jubiladas no alcanzarían una pensión mínima a través de sus fondos. Las proyecciones de cobertura indicaban que, sin una nueva reforma previsional, uno de cada dos asegurados de las AFP requeriría a futuro algún tipo de financiamiento público, sea en forma de la Pensión Asistencial (PASIS) en el caso de no haber cumplido con el requisito de 240 meses de cotizaciones, o en forma de un complemento estatal para alcanzar el monto de la Pensión Mínima Garantizada (PMG) en el caso de aquellas personas que si bien habían cumplido con ese requisito, no tenían fondos acumulados suficientes. Se mostró que las mujeres, una vez cumplido con el requisito de 240 cotizaciones, tenían una mayor probabilidad de tener que usar la PMG debido al menor capital acumulado en sus cuentas como consecuencia de la existencia de lagunas previsionales a edades tempranas, de los menores ingresos durante su vida activa; de una edad de retiro más temprana y de una mayor expectativa de vida en relación con los hombres (Arenas de Mesa 2004 y 2008b).

Estas tendencias evidenciaron que las proyecciones del gasto público en el sistema de pensiones elaboradas en la década de 1980, recién implementada la reforma previsional, habían subestimado con creces los efectos fiscales del esquema privado de pensiones.

El Decreto Ley 3.500 de 1981 había establecido una institucionalidad para operar principalmente bajo un esquema contributivo de capitalización individual administrado por el sector privado, pero financieramente mixto, en el cual el Estado tiene un rol subsidiario como garante de pensiones mínimas y proveedor de pensiones asistenciales (Arenas de Mesa 2004).

Esto significaba que el Estado tendría que hacerse cargo de todos aquellos pensionados que quedarían sin cobertura o con coberturas insuficientes del sistema privado (AFP). Y para compensar el bienestar de los grupos no cubiertos o cubiertos con pensiones iguales o menores a la pensión mínima, se necesitaban mucho más fondos de las arcas fiscales que el inicialmente presupuestado.

El nuevo sistema de pensiones no resultó, por ende, “más barato” que el anterior y el Estado chileno siguió financiándolo como antaño, con alrededor del 5,7% del PIB. Estos recursos se destinaron, por un lado, a las AFP por las pensiones aún generadas por el sistema público y, por otro lado, a un número creciente de pensiones asistenciales y aportes para alcanzar la pensión mínima garantizada por el Estado, cuando el fondo previsional ahorrado de los cotizantes de las AFP no ha sido suficiente (Quiroga y Ensignia 2007).

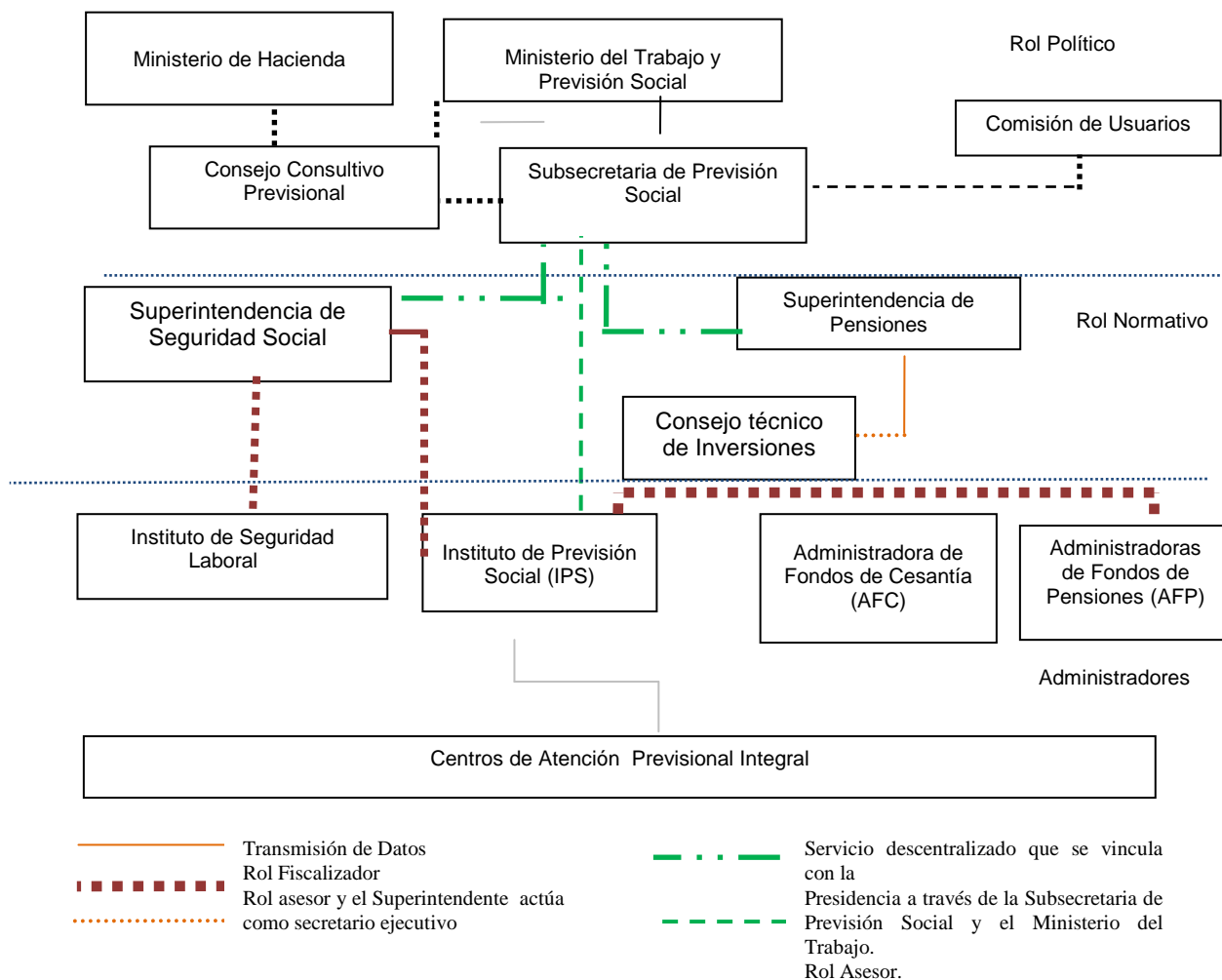
La deficiente cobertura previsional del sistema privado (AFP) originó presiones enormes de gasto en pensiones mínimas garantizadas por el Estado, conjuntamente con mayores demandas de pensiones asistenciales tanto en el número de cupos como en el cambio de los requisitos del nivel de ingreso exigido para calificar al beneficio. El sostenido crecimiento del número y de los montos unitarios de las pensiones asistenciales generó un incremento del gasto fiscal en esta materia, patrón detectable ya durante la década de 1990. El gasto público en PASIS subió de 74.094 millones de pesos en 1990 (en pesos de 2005) a 194.246 millones de pesos en 2005. Como porcentaje del PIB, el gasto público en PASIS se elevó de 0,3 a 0,4%. (Bertranou, Gana y Vásquez 2006) El gasto público presupuestado para la garantía estatal de pensiones mínimas alcanzaba aproximadamente a 70 millones de dólares en 2004, proyectándose a 145 millones de dólares en 2010 y a 340 millones de dólares en 2020 (Arenas de Mesa 2004).

II. Principales transformaciones del sistema de pensiones mediante la Ley N° 20.255

La reforma previsional (Ley N° 20.255 de 2006) se sustenta en varios pilares de los cuales pueden destacarse los siguientes: la introducción de un sistema de pensiones solidarias, una nueva institucionalidad (véase Diagrama 2), la equidad de género, mayor cobertura a trabajadores independientes y trabajadores jóvenes, mayor competencia en la industria previsional y la disciplina fiscal. La transformación más importante de esta reforma ha sido la creación del sistema de pensiones solidarias de cargo fiscal que permitirá, por un lado, entregar una pensión básica solidaria para las personas que no acceden a una pensión autofinanciada y, por otro lado, otorgar un aporte previsional solidario para quienes reciben bajas pensiones autofinanciadas. (<http://www.reformaprevisional.cl>, consultado 15/11/2009)

Como se mostró en el apartado anterior, los insuficientes resultados en cobertura y nivel de beneficios del sistema contributivo privado aumentaron dramáticamente los riesgos de pobreza en la vejez para grandes grupos de trabajadores y, en especial, para las mujeres. Esta situación exigía la intervención estatal para mantener un cierto grado de cohesión social y la estabilidad democrática. (Quiroga y Ensignia, 2007)

DIAGRAMA 2
NUEVA INSTITUCIONALIDAD SISTEMA PREVISIONAL CHILENO



Fuente: Arenas de Mesa, Alberto (2008).

El Banco Mundial se pronunció en la Conferencia Internacional sobre Reformas Previsionales en América Latina realizada en 2004 de forma clara: “Government has a crucial role to play in preventing old age poverty” y “Governments in the region must pay closer attention to this coverage gap to further improve the poverty prevention function of social security”⁵.

Como se señaló en la introducción del presente informe, la reforma del Gobierno de Bachelet no restituyó ningún pilar contributivo de reparto. Esta decisión, la de mantener el sistema contributivo privado de capitalización individual no solo intacto sino fortalecerlo como el pilar central del sistema de pensiones chileno, no pudo significar otra cosa sino que el elemento sustantivo de la reforma previsional de Bachelet ha sido la ampliación del componente no contributivo del sistema de pensiones financiado con recursos fiscales, a fines de garantizar la cobertura de todas aquellas personas excluidas de la protección del sistema contributivo privado.

⁵ Indermit Gill, co-autor del informe *Keeping the Promise of Old Age Income Security in Latin America* presentado en la Conferencia Internacional sobre Reformas Previsionales en América Latina, 22-23 de junio de 2004, Bogotá, Colombia. (<http://www.worldbank.org> , consultado el 5 de julio 2009)

De acuerdo a ello, el trabajo de la Comisión Marcel se encaminó básicamente a buscar mecanismos de inclusión de la parte excluida del sistema previsional de capitalización individual, proceso que concluyó en el establecimiento del sistema de Pensiones Solidarias (SPS). Por el otro lado, esta comisión se dedicó al perfeccionamiento del sistema de AFP. La vuelta a un sistema contributivo de reparto de administración pública nunca formó parte de los objetivos de esta comisión (Quiroga y Ensignia, 2007).

A. Implementación del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) de cargo fiscal

Como se aprecia en el diagrama 3 y en el cuadro 1, la principal medida de la reforma es el reemplazo de la pensión asistencial (PASIS) y de la pensión mínima garantizada (PMG) por un sistema de pensiones solidarias (SPS) con beneficios de vejez, invalidez y sobrevivencia integrados a los beneficios de los dos pilares contributivos —uno obligatorio para trabajadores dependientes e independientes— y otro voluntario.

Los principales beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias serían de ahora en adelante la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS). Estos beneficios serían entregados a quienes cumplan los siguientes requisitos: 65 años de edad; pertenecer al 60% de la población de menores ingresos y tener un período mínimo de 20 años de permanencia en el país y de cuatro de los últimos cinco años previos a la solicitud del beneficio.

Como señala el gráfico 2 y el cuadro 2, en el caso de una persona que califique al SPS y no haya contribuido al sistema de capitalización ni posea ningún otro tipo de pensión, el nuevo sistema le otorgaría la Pensión Básica Solidaria (PBS), la cual alcanzaría a 75.000 pesos mensuales. Por otra parte, aquellas personas que hayan cotizado y alcancen a percibir una pensión autofinanciada (PA), recibirían un Aporte Previsional Solidario (APS) que decrecería hasta extinguirse para las personas cuyas pensiones autofinanciadas lleguen a un monto de 255.000 pesos. A esta última se la denomina pensión máxima con aporte solidario (PMAS).

Los principales beneficios que entrega el SPS son la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS), a los que acceden hombres y mujeres a los 65 años. La PBS reemplaza a las pensiones asistenciales (PASIS) y el APS al programa de pensión mínima garantizada. Antes de la reforma, el pilar solidario estaba compuesto por la Pensión Asistencial (PASIS) con un monto aproximado de 45.000 pesos chilenos (85 dólares)⁶, cubriendo solo un 15% de los jubilados más pobres; y la Pensión Mínima Garantizada (PMG) destinada a jubilados que cotizaron por lo menos 20 años en el sistema contributivo, pero cuyo monto acumulado no les alcanzaba para pensionarse por el mínimo. La pensión mínima garantizada era de 89.715,87 pesos para personas entre 65 y 70 años, 98.097,40 pesos para personas entre 70 y 75 años y 104.666,62 pesos para mayores de 75 años.

Los cambios introducidos garantizan una pensión básica por encima de los subsidios asistenciales (PASIS: 45.000 pesos; PBS: 75.000 pesos⁷ desde 1 de septiembre de 2009) para todas aquellas personas que no están cubiertas por el sistema contributivo. El aporte solidario (APS), subsidio que complementa las pensiones autofinanciadas en el sistema privado beneficia a los/as jubilados/as cuyas pensiones resulten inferiores a un monto mínimo establecido a partir del 1 de septiembre de 2009 en 150.000 pesos⁸ que se aumentará gradualmente hasta el año 2012 a 255.000 pesos mensuales. (véase cuadro 2)

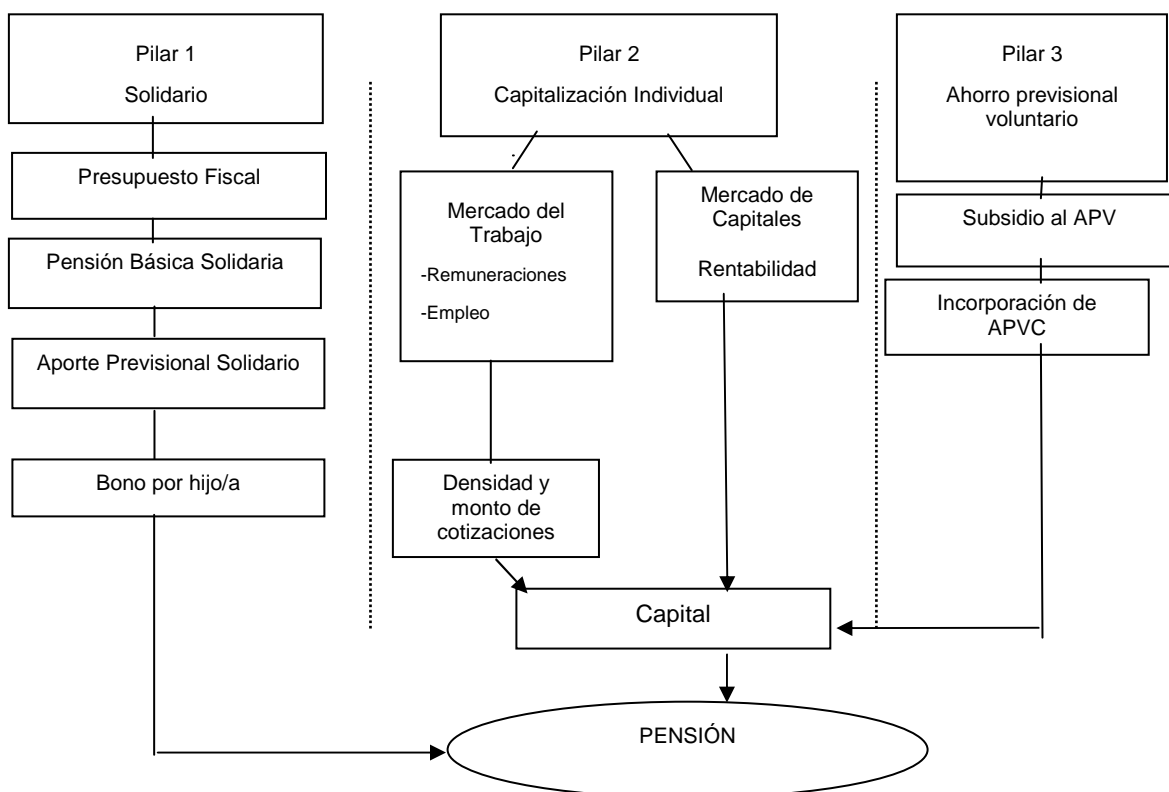
Actualmente (2009), el 50% de la población de menores ingresos tiene derecho a estos beneficios, cuota que se aumentará gradualmente hasta alcanzar, en 2012 el 60%.

⁶ Las pensiones asistenciales estuvieron escalonadas según la edad de los pensionados. Se consideró una pensión asistencial igual a 44.186 pesos para personas entre 65 y 70 años; 47.103 pesos para una edad entre 70 y 75 años y 51.503 pesos para mayores de 75 años. (Datos 2007).

⁷ Equivalente a aproximadamente 150 dólares mensuales considerando un tipo de cambio de 500 pesos chilenos por dólar.

⁸ Equivalente a aproximadamente 300 dólares mensuales considerando un tipo de cambio de 500 pesos chilenos por dólar.

DIAGRAMA 3
EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE DESPUÉS DE LA REFORMA PREVISIONAL
MEDIANTE LEY NO 20 255
(A partir del 1º agosto 2008)



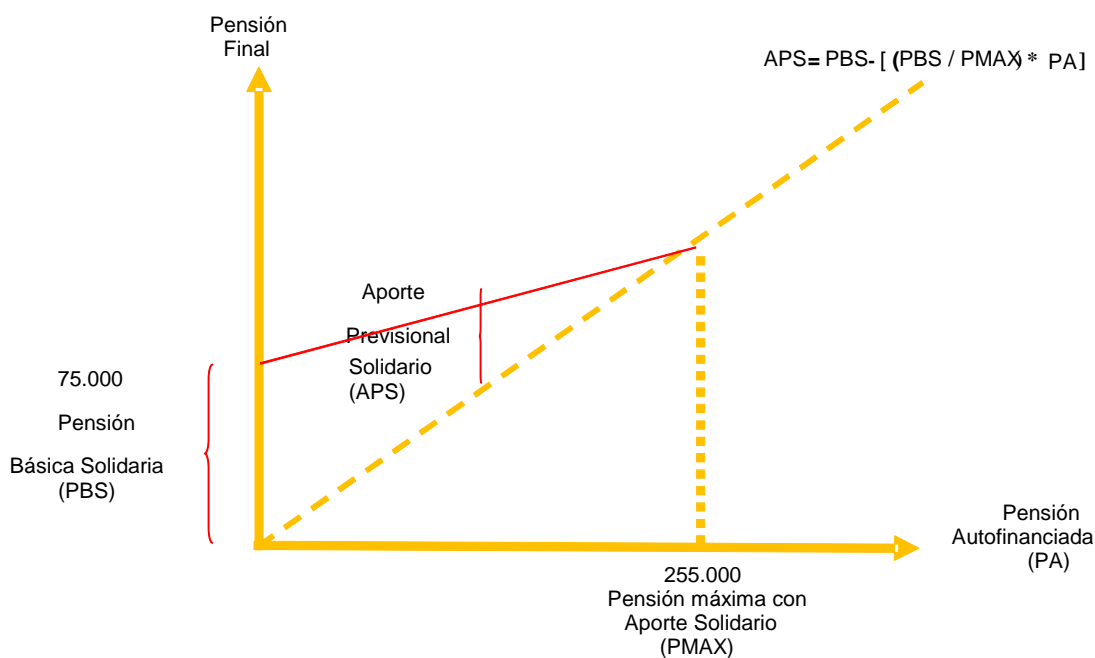
Fuente: Elaboración propia en base de Bernstein (2008)

CUADRO 1
SISTEMA INTEGRADO DE PENSIONES: LOS TRES PILARES: OBJETIVOS, FINANCIAMIENTO,
ADMINISTRACIÓN, CHILE

	Primer pilar	Segundo pilar	Tercer pilar
Objetivos	Cubrir la pobreza en la vejez	i) pensiones que reemplacen la remuneración	i) lograr pensión de reemplazo adecuadas, ii) cubrir lagunas, iii) anticipar pensión
Financiamiento	Presupuesto público	Ahorro obligatorio trabajadores dependientes e independientes	ahorro voluntario +beneficios tributarios +bono estatal Rentas medias y bajas (15%)
Administración	Estado	AFP	AFP + Instituciones autorizadas
Programa	Pensión básica solidaria (PBS) y aporte previsional solidario (APS) de vejez e invalidez	Ahorro y capitalización individual	APV, APVC

Fuente: Asociación de AFP, "La Reforma Previsional y el Sistema Integrado de Pensiones".(<http://www.afp-ag.cl/blog/?p=525>, consultado el 15/11/2009)

GRÁFICO 2
EL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS (SPS)



Fuente: Asociación de AFP, "La Reforma Previsional y el Sistema Integrado de Pensiones". (<http://www.afp-ag.cl/blog/?p=525>, consultado 15/11/2009)

CUADRO 2
VALORES FINALES DEL APOORTE PREVISIONAL SOLIDARIO DE VEJEZ (APSV)^a
(En miles de pesos)

Pensión Autofinanciada (AFP ó INP)	Complemento solidario (En régimen, 2012) APS	Pensión final (En régimen, 2012)
0	75 000	75 000
25 000	67 647	92 647
50 000	60 294	110 294
60 000	57 353	117 353
75 000	52 941	127 941
100 000	45 588	145 588
125 000	38 235	163 235
150 000	30 882	180 882
175 000	23 529	198 529
200 000	16 176	216 176
225 000	8 824	233 824
255 000	0	255 000

Fuente: Asociación de AFP, "La reforma Previsional y el Sistema Integrado de Pensiones" (<http://www.afp-ag.cl/blog/?p=525>, consultado 15/11/2009).

^{a/} Pensión Final = Pensión Autofinanciada + APS

De este modo, la protección brindada por el Sistema de Pensiones Solidarias es mayor en comparación con el antiguo sistema de pensiones no contributivas (PASIS y PMG), tanto por la mayor magnitud de la cobertura (número de beneficiarios), como por la cuantía de las prestaciones, el mayor nivel o monto de las prestaciones.

Estas coberturas estatales no serán universales, pero cubrirán, en régimen, al 60% de la población de menores ingresos.

Como muestran el Diagrama 2 y el cuadro 1, a estos nuevos componentes del Pilar no contributivo se suma la bonificación por hijo/a nacido/a vivo/a o adoptado/a y se introducen cambios en el sistema de AFP; entre éstos, para incentivar el ahorro voluntario mediante la extensión de los incentivos. Así, la nueva ley de pensiones crea un marco legal que fomenta el desarrollo de planes de pensiones basados en el ahorro previsional voluntario colectivo con aportes del empleador (APVC). Esto establece derechos de propiedad del trabajador sobre sus propios aportes y sobre los aportes que en su beneficio haga el empleador, sujeto a una permanencia mínima del trabajador en la empresa. El proyecto contempla además que los aportes realizados a planes de Ahorro Previsional Voluntario (APV) o APVC sin beneficio tributario puedan ser retirados exentos de impuestos.

Se estima que en régimen (2012) el efecto fiscal total de la Reforma Previsional alcanzará a 1,4% del PIB y que el incremental será algo superior al 1% del PIB en 2025 (Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda, 2009).

Para cumplir con los compromisos financieros de la reforma previsional se constituyó, en diciembre de 2006 el Fondo de Reserva de Pensiones (FRP), con un aporte inicial de 604,5 millones de dólares. Su objetivo es apoyar el financiamiento de las obligaciones fiscales derivadas de la garantía estatal de las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez, así como los aportes previsionales solidarios considerados en la Reforma Previsional. De este modo, se complementa el financiamiento de futuras contingencias en materia de pensiones. Conforme a la Ley de Responsabilidad Fiscal, el FRP se incrementa cada año en un monto mínimo equivalente a 0,2% y un máximo de 0,5% del Producto Interno Bruto (PIB) del año anterior. Esta regla de acumulación asegura anualmente recursos frescos para el Fondo, independientemente de la situación fiscal que el país esté enfrentando. (<http://www.dipres.cl/572/propertyvalue-15498.html>, consultado 12/11/2009).

Cabe destacar que el pilar “solidario” se basa en recursos fiscales, sin considerar aportes del empresario.

B. Críticas y defensas de la reforma

Como se señaló en la introducción del presente informe y se puede apreciar en el apartado anterior, la reforma previsional del Gobierno de Michelle Bachelet no restituye ningún pilar contributivo de reparto, sistema abolido por completo en 1981. Este hecho ha sido objeto de una de las críticas fundamentales de esta reforma de una parte de la sociedad civil y del mundo académico.

Indudablemente hay un amplio consenso respecto a que la introducción del pilar solidario y la ampliación del rol del Estado en el sistema de pensiones chileno han sido importantes para aliviar la pobreza en la vejez. Lo que se aprecia, en general, es que la reforma crea un pilar público no contributivo bastante extensivo, el que se incorpora al sistema previsional de modo integral. Ello beneficia de manera significativa a la mitad de la población de menores ingresos. La crítica está, fundamentalmente, en que esto está lejos de resolver los desequilibrios que sigue provocando el núcleo del sistema previsional chileno, que sigue siendo el sistema de capitalización individual en manos de privados.

Las críticas discrepantes apuntan a que el rol subsidiario o residual del Estado, propio de los sistemas previsionales liberales, persiste como tal. “Naturalmente ésta (la ampliación del pilar no contributivo financiado por el Estado) es una propuesta positiva en cuanto ella apunta a reforzar la cohesión social de la sociedad chilena. (Sin embargo) es una ampliación del rol subsidiario del Estado,

es decir, hacerse cargo de aquella parte donde la empresa privada no tiene interés, pues no es negocio. O de una manera menos eufemística ‘socializar las pérdidas y privatizar las ganancias’. Por cierto, es un avance respecto al neoliberalismo duro y puro...donde ni siquiera se socializaban las pérdidas y se dejaba a la gente a la deriva” (Guardia 2007).

Se objeta que el pilar “solidario” no es solidario en el concepto de la seguridad social que tradicionalmente se ha basado en aportes de los beneficiarios, de los empleadores y, en muchos países, del Estado y que generalmente establece solidaridad o transferencias de recursos desde los trabajadores activos hacia los pasivos, desde los más ricos hacia los más pobres, desde los hombres hacia las mujeres y desde las mujeres sin hijos hacia las mujeres con hijos, etc.

El pilar “solidario” es, de hecho, un esquema de asistencia social, en el cual el Gobierno decide que ciertos grupos de ciudadanos/as necesitan asistencia y que esta debe ser pagada por el Estado mediante diversos mecanismos de redistribución (Pautassi 2004). “Este sistema, a diferencia del sistema de reparto, no tiene ningún elemento de solidaridad propia de los modelos de protección social modernos. Deja al Estado toda la responsabilidad de asumirla” (Guardia 2007).

El pilar “solidario” es concebido como un mecanismo que absorbe las deficiencias de solidaridad propias de los esquemas de capitalización individual. En este régimen, la función redistributiva, solidaria, está colocada por fuera del régimen contributivo y queda relegada a la entrega de subsidios públicos. No se establece un sistema de riesgos compartidos y financiamiento colectivo: “La creación de un Sistema de Pensiones Solidarias viene a perfeccionar el sistema introduciéndole mayores recursos fiscales para paliar sus carencias, sin establecer un fondo solidario (Regina Clark, 2007).

Refiriéndose a este tema, el Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA) llama la atención sobre el hecho que la reforma previsional “aumenta las obligaciones del Estado con el sistema de capitalización individual”. No corrige las insuficiencias ni la incertidumbre de las pensiones contributivas, deja a los afiliados en manos de las administradoras y aseguradoras privadas y no corrige el inmenso impacto regresivo del sistema de capitalización individual sobre la distribución del ingreso, “de hecho, lo incrementa”. Hay fuertes razones para suponer que esto afecta especialmente a la clase media asalariada y más específicamente a las mujeres de estos estratos sociales. CENDA sostiene que los tres pilares principales que sostienen a todos los sistemas previsionales del mundo son el pilar público no contributivo (para el cual la reforma recientemente realizada en Chile apropia el calificativo de “solidario” en vez de asistencial o asistencia pública), el pilar de reparto, que en todas partes del mundo es el esquema previsional principal y sólo en Chile fue abolido por completo, y el pilar de capitalización individual, que sólo en algunos países es obligatorio, generalmente es voluntario y en todas partes es complementario (CENDA, 2006).

La Delegación Laboral Chilena entregó a la 98ª. Reunión de Expertos de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada entre el 3-19 de junio de 2009, antecedentes sobre la reforma previsional chilena implementada en 2008, en la cual critica duramente esta decisión. Según la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que presentó estos antecedentes, la reforma realizada no tomó en cuenta las observaciones de la OIT efectuadas en el año 2000 y reiteradas posteriormente, señalan que: (i) el sistema de pensiones debería ser administrado por organizaciones sin fines de lucro; (ii) los representantes de los asegurados deberían participar en la administración de dicho sistema; (iii) los empleadores deberían aportar recursos al sistema de pensiones (CUT, 2009).

La resolución de la 98ª. Conferencia de la OIT referida a Chile (Conclusiones Chile (C35) expresa al respecto: “El Comité (de expertos) observa que las discusiones de este caso manifestaron su (...) preocupación con el hecho que por muchos años el Gobierno (de Chile) ha venido ignorando aparentemente las recomendaciones de reformar el esquema sobre la base de los principios establecidos por el Órgano Directivo (...) Siguiendo las recomendaciones del Órgano Directivo, el comité de expertos observó que el esquema chileno de pensiones basado en la capitalización de ahorros individuales administrado por fondos de pensiones privados (AFP) estaba organizado sin consideración a los principios de solidaridad, riesgos compartidos y financiamiento colectivo, que forman la esencia de

la seguridad social, combinado con principios de transparencia, administración democrática y responsable del esquema de pensiones por parte de instituciones sin fines de lucro con la participación de representantes de los asegurados. Dando la bienvenida al establecimiento del pilar público solidario en el sistema chileno de pensiones, el Comité no puede sino observar que no hay cambios mayores en el esquema privado de pensiones establecido por el Decreto Ley N° 3.500 de 1981. Tomando en consideración la gravedad de la situación, el Comité urge al Gobierno de continuar reformando el sistema en concordancia con las recomendaciones hechas por el Órgano Directivo de 2000” (Resolución de la 98 Conferencia de la OIT referida a Chile, 2009).

a) El argumento demográfico

La disputa con respecto a la posibilidad y necesidad de la “reinstalación” de un pilar contributivo de reparto de administración estatal se concentra —a nivel de discurso— en el tema de la viabilidad desde el punto vista demográfico. Los centros de estudios ligados al empresariado de las administradoras de los fondos de pensiones sostienen que el envejecimiento de la población chilena y la baja natalidad harían inviable volver a un sistema de pensiones de reparto. (<http://www.afp-ag.cl/blog/?p=91>, consultado el 15/11/2009).

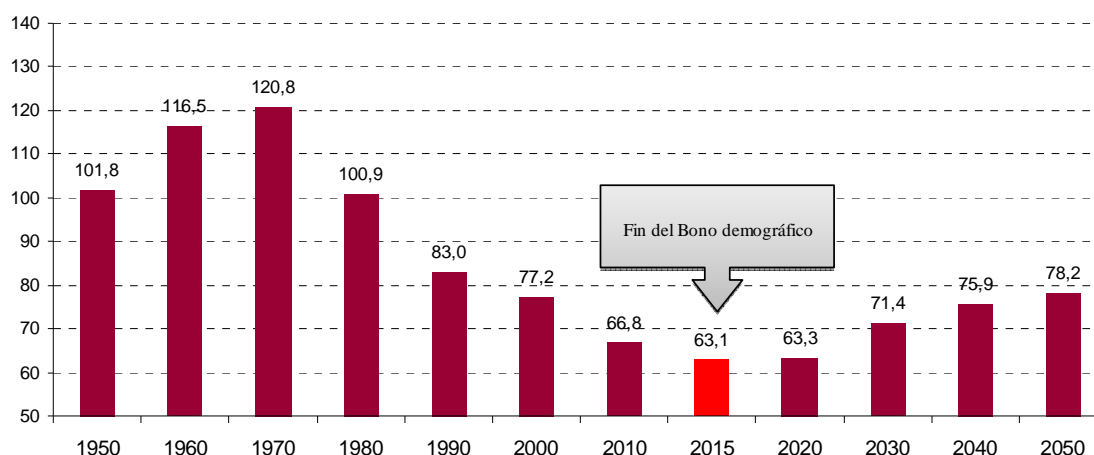
Según la Asociación de AFP, actualmente hay 6,7 personas en edad de trabajar por cada adulto mayor y para el 2050 se estiman 2,6 habitantes en edad de trabajar por cada mayor de 64 años. Esto justifica, según la institución, la mantención del sistema de pensiones de capitalización individual que restaría presión a las consecuencias de los cambios demográficos que se avecinan. Se argumenta que sólo por los efectos demográficos, los sistemas de reparto de la Unión Europea incrementarán el gasto en pensiones públicas de un 10,1% a un 18,8% del PIB al 2060, y que los países desarrollados se han visto obligados a disminuir los beneficios, aumentar los aportes y subir la edad de jubilación de los sistemas de reparto. Varios de estos países habrían optado, por las razones mencionadas, por fortalecer los sistemas de ahorro y capitalización (<http://www.afp-ag.cl/estudios/Demografia09.pdf>, consultado el 15/11/2009).

No obstante, según los antecedentes que proporciona el Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo CENDA (2006) no existirían argumentos demográficos que harían imposible la implementación de un sistema de reparto. El centro argumenta que el número de personas mayores de 60 años está aumentando a una tasa de apenas 2,5% promedio anual, cifra que “lejos de alarmar a nadie, debería introducir un alto grado de tranquilidad para analizar el problema, puesto que evidentemente tanto la economía como las cotizaciones crecerán a un ritmo que es fácilmente el doble de rápido. En otras palabras, Chile envejece —felizmente, porque ello significa que nos adentramos en la modernidad, vivimos más y tendemos a estabilizar la población total—, pero la economía y los aportes de los trabajadores activos crece mucho más rápido que el número de sus mayores. Por lo tanto, se está en óptimas condiciones para pagar pensiones que crezcan año tras año” (CENDA, 2006).

Asimismo, argumenta CENDA (2006), que la tasa de dependencia que mide la cantidad de personas pasivas que debe sostener en promedio cada persona activa y que incluye a adultos mayores y menores; en general, a todas personas que no trabajan remuneradamente, sea porque son muy jóvenes, o porque son muy viejos u otros motivos, es favorable en el caso de Chile, puesto que la disminución de la población joven pasiva compensa el aumento de la población mayor pasiva. En efecto, mientras los mayores de 60 años evolucionan como lo describe el Consejo Asesor Previsional (la población mayor de 60 años aumenta desde el 12% del total que representa en la actualidad, a un 28% a mediados de siglo), los jóvenes menores de 15 años disminuyen del 25% de la población total (2006) a 17% de la población total en 2050. De esta manera, el número total de personas pasivas que debe sostener, en promedio, un trabajador activo, en lugar de crecer, disminuye. Tal disminución, denominada por los expertos “bono demográfico”, beneficiará a Chile durante buena parte de la primera mitad del siglo XXI. Considerando a todas las personas pasivas, la tasa de dependencia en 2006 era del 0,53, cifra que disminuirá hasta 2015 a 0,51 para luego subir levemente a 0,71 en el año 2050 (véase gráfico 3); cifra que CENDA

considera “bajísima”, mientras, en opinión de la Asociación de los AFP, sería ésta una cifra alarmante que no permite un sistema de reparto en Chile (CENDA, 2006; Asociación AFP, 2009)

GRÁFICO 3
ÍNDICE DE DEPENDENCIA TOTAL EN CHILE^a



Fuente: Asociación de AFP (2009).

^a Relación adultos mayores + menores de 20 años/ adultos en edad de trabajar. Datos de AG AFP en base al INE y la CEPAL a 2050.

b) ¿Decisión técnica o política?

En sus reflexiones sobre la constitución e informe del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, Regina Clark, abogada y ex integrante del Consejo presidencial para la Reforma del Sistema Previsional escribe: “Se sostuvo que el informe debía ser contemplado como una opinión de asesoría “técnica” de expertos que constituían este Consejo. De este modo, se respondía a un planteamiento sesgado y equivocado de “aislar consideraciones políticas” del diagnóstico y las propuestas respectivas para la elaboración de políticas públicas (óptica tecnocrática). Contradictoriamente, la mayoría de los profesionales eran “técnicos” expertos en disciplina económica y financiera (de los 15 integrantes cinco eran mujeres, dos abogados, dos sociólogos y 11 ingenieros comerciales, (véase anexo I) con compromisos y/o pensamientos político distintos, de público y notorio conocimiento para la opinión pública. Su mandato se restringió al análisis de la reforma del sistema de capitalización individual regido por decreto Ley 3.500 de 1980, exigiéndose circunscribirse a soluciones dentro del sistema, siendo criticada una visión más integral e indudablemente indispensable, que prevaleció en cierta medida en algunos integrantes de este Consejo, para abordar los objetivos de protección social. Existió un especial énfasis en la insistencia de la “teoría de consenso” para abordar el diagnóstico y las soluciones, desechándose la proposición, que siendo un informe de opinión, la expresión de las visiones distintas lo enriquecían. Aún así, se consignaron 10 votos de minoría en relación a las distintas propuestas.” (Regina Clark en: Quiroga y Ensignia, 2007).

C. Medidas en materia de equidad de género de la Ley N° 20.255 y sus efectos sobre las pensiones femeninas

Dada que la situación creada durante la vigencia del sistema previsional instalado en dictadura se vinculaba, en gran parte, con la discriminación de las mujeres en el mercado laboral y el propio sistema de pensiones, la Ley 20.255 de Reforma al Sistema de Pensiones actualmente en fase de implementación, fue diseñada aplicando una perspectiva de género, haciéndose cargo e incluyendo

medidas tendientes a disminuir las principales brechas de género existentes que afectan principalmente a mujeres, tales como los efectos de las bajas densidades de cotización, la cobertura y los montos de pensiones.

De hecho, la reforma previsional chilena implementada en 2008 incluye un conjunto de medidas que tienen por objeto corregir desigualdades e inequidades existentes entre hombres y mujeres, ya sean originadas en el sistema previsional o bien consecuencia de la estructura del mercado laboral, posibilitando por esta vía que las mujeres accedan a una mejor pensión. Las principales medidas en materia de equidad de género son:

a) *Modificaciones al sistema no contributivo “solidario”*

1. Sistema de Pensiones Solidarias (SPS)

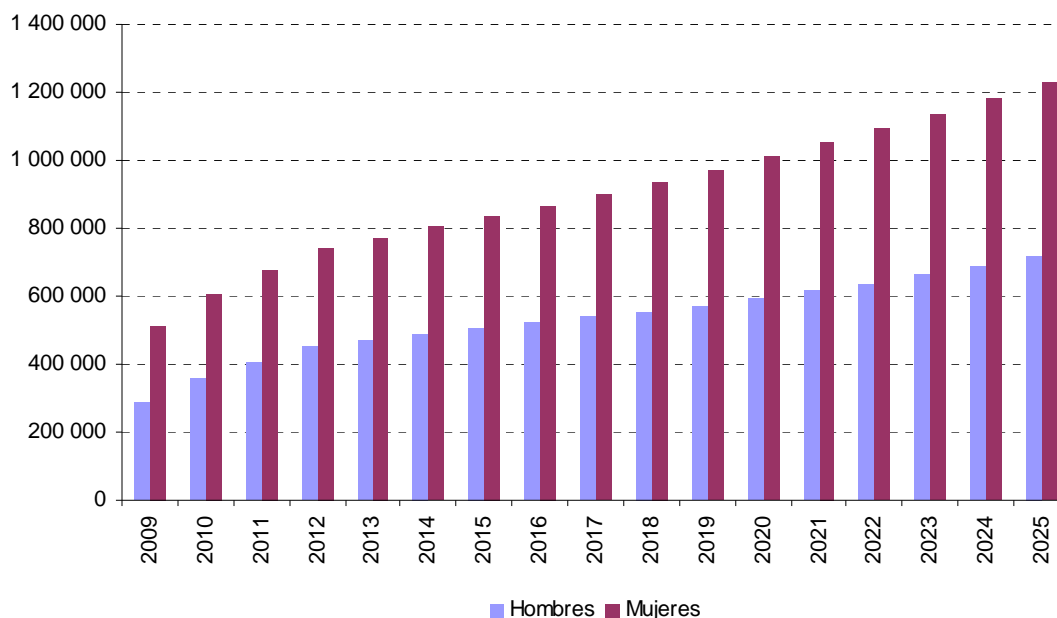
La implementación de un Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) administrado por el Estado y financiado por el presupuesto público es el elemento sustantivo de la reforma. El diseño e implementación del Sistema de Pensiones Solidarias es uno de los ejes fundamentales de la reforma al sistema de pensiones chileno que apunta directamente a la equidad de género. Esto, por cuanto el SPS no considera requisitos de número de cotizaciones, eliminando las barreras que limitan su acceso, y entrega mayores aportes a las personas con menores contribuciones al sistema de capitalización individual.

El SPS beneficia a quienes, por diversas razones, no se han incorporado a un sistema previsional o no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional o que encontrándose afiliados a algún sistema, habiendo cotizado y cumpliendo con los requisitos de elegibilidad, no han logrado reunir los fondos suficientes para financiar una pensión mínima.

Como se señalara anteriormente, por razones de cuidado del hogar y de la familia, y debido al funcionamiento del mercado del trabajo, una gran proporción de mujeres se encuentra en las situaciones antes descritas. Esto es el caso de las mujeres que no trabajan remuneradamente (amas de casa) y de las mujeres que trabajan remuneradamente en el sector informal y no están afiliadas a un sistema de pensiones. También es el caso de las mujeres trabajadoras que poseen menores densidades y montos de ahorros previsionales y por ende, perciben pensiones inferiores a las de los hombres, y por otro lado, son quienes primero agotan el saldo acumulado en sus cuentas de capitalización individual, por lo que han sido las principales beneficiarias de pensiones mínimas garantizadas por el Estado y de las pensiones asistenciales o se encuentran sin cobertura previsional. Además, un número importante de mujeres que realiza labores eventuales o de temporada, antes de la reforma no tenían acceso a las pensiones mínimas garantizadas por el Estado por no cumplir el requisito de 240 meses de cotizaciones, requisito que la reforma elimina.

Según estimaciones del Gobierno (gráfico 4), el SPS tendrá durante este año (2009) en torno a 800.000 beneficiarios, cifra que aumentará en 2010 a cerca de 1 millón de beneficiarios, en 2012 a 1,2 millones y a unos dos millones en diciembre de 2025. El 60% de los beneficiarios de PBS serán mujeres. A ello debe agregarse que entre las personas que habiendo tenido la capacidad de generar una pensión con recursos propios, pero de montos muy reducidos, una importante proporción corresponderá a mujeres, por lo que se espera también que ellas sean las principales beneficiarias del Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV).

GRÁFICO 4
PROYECCIÓN COBERTURA SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS POR SEXO, 2009-2025
NÚMERO DE PENSIONADOS POR SEXO



Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Ministerio del Trabajo, marzo 2009.

1.1. Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV)

La PBS/Vejez⁹ es una pensión de 75 mil pesos (150 dólares) mensuales (a partir del 1 de julio 2009) que el Estado entrega a todas las personas que no estén recibiendo algún tipo de pensión. No requiere ningún ahorro previsional previo o que se haya realizado un trabajo remunerado. Según las proyecciones, en régimen (2012), el 60% de los beneficiarios de la PBS serán mujeres. Requisitos de elegibilidad son 65 años, residencia durante 20 años continuos o discontinuos en Chile, e integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población (primeros tres quintiles).

Este tipo de pensión beneficia a mujeres que durante su vida no han trabajado en forma remunerada y a mujeres trabajadoras del sector informal que no hayan cotizado en el sistema de pensiones.

Beneficiarios:

a) Tienen derecho a este beneficio todas las personas que no tengan derecho a una pensión de régimen del decreto Ley N° 3.500, de 1980, que regula el sistema de capitalización individual administrado por las AFP o en los regímenes previsionales de las ex Cajas de Previsión y del ex Servicio de Seguro Social.

b) Tienen derecho las personas que, siendo imponentes de alguna de las ex Cajas de Previsión Social o del Servicio de Seguro Social fusionadas en el INP, no cumplen con los requisitos exigidos por los distintos regímenes previsionales para obtener una pensión¹⁰.

Requisitos:

Las personas que califiquen dentro de las categorías de beneficiarios indicadas precedentemente, deberán cumplir los siguientes requisitos para obtener este beneficio:

⁹ Existen dos tipos de PBS: la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV) para hombres y mujeres de 65 años y más y la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) para hombres y mujeres entre los 18 y 65 años.

¹⁰ Las personas pensionadas o imponentes de los regímenes previsionales de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, NO les serán aplicables las disposiciones del Sistema de Pensiones Solidarias, ni aún en el caso que se encuentren afiliadas o afectas a otro régimen previsional civil.

- i) Haber cumplido 65 años de edad, tanto los hombres como las mujeres
- ii) No tener derecho a pensión en algún régimen previsional,
- iii) Integrar un grupo familiar¹¹ perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile cuando el sistema esté en régimen (año 2012). Durante los dos primeros años de vigencia de la ley, es decir, los años 2008 y 2009, se utilizará como instrumento de focalización la Ficha de Protección Social (<http://www.fichaproteccionsocial.cl>).
- iv) Acreditar residencia en el territorio chileno por un lapso de 20 años, continuos o discontinuos, contados desde el cumplimiento de los 20 años de edad del peticionario. Adicionalmente, para cumplir con este requisito el peticionario debe haber tenido residencia en Chile durante al menos cuatro de los últimos cinco años anteriores a la presentación de la solicitud del beneficio¹².

1.2. Aporte Previsional Solidario (APS)

Este tipo de pensión beneficia a las mujeres trabajadoras y, entre ellas, especialmente también a las mujeres temporeras al encontrarse en una situación laboral eminentemente estacional y con ingresos fluctuantes, por lo cual se verán altamente beneficiadas con el Aporte Previsional Solidario de Vejez.

1.2.1. Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV)

El Aporte Previsional Solidario (APS) es un aporte monetario financiado por el Estado para mejorar las pensiones de las personas que habiendo cotizado, obtienen una pensión muy baja. Se calcula dependiendo del monto de la pensión autofinanciada y no superará la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS) —monto fijado para el período septiembre 2009— julio 2010 en 150 mil pesos chilenos. La cobertura entre septiembre 2009 y julio 2010 sería el 50% de la población más vulnerable (12.666 puntos en la Ficha de Protección Social). Este monto aumentará a 255 mil pesos chilenos mensuales (aproximadamente 400 dólares) a partir del 1° de julio 2012, para el 60% más vulnerable de la población.

Esta modalidad no nivela a un monto fijo, sino se calcula mediante una fórmula establecida en la ley. Requisitos de elegibilidad son 65 años, residencia e integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población (en régimen). Los beneficiarios son los pensionados de las AFP e INP, los futuros pensionados del INP y pensionados de sobrevivencia de la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744).

Beneficiarios:

Tendrán acceso al Aporte Previsional Solidario de Vejez las personas que a continuación se indican:

- a) Las personas titulares de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del decreto Ley N° 3.500.
- b) Los pensionados por vejez o jubilación, pensionados por invalidez o pensionados de sobrevivencia del Instituto de Normalización Previsional (INP).

¹¹ Concepto de grupo familiar: Para efectos de determinar si una persona que postula a la PBS o al APS cumple el requisito de pertenecer al 60% más pobre de la población, se debe considerar el ingreso per cápita y el grupo familiar. La ley considera que son parte del grupo familiar las siguientes personas: i. El peticionario; ii. Su cónyuge; iii. Sus hijos menores de 18 años; iv. Sus hijos mayores de 18 años y menores de 24 años, siempre que se encuentre estudiando. El solicitante podrá requerir que las personas indicadas como parte del grupo familiar, no sean consideradas para los efectos de la evaluación de la pertenencia al 60% más pobre del país cuando acredite que éstas no comparten el presupuesto familiar. Adicionalmente, el peticionario también puede solicitar que se consideren dentro de su grupo familiar, las personas que tengan las siguientes condiciones, situación y/o características: i. La madre o padre de hijos de filiación no matrimonial; ii. Los hijos inválidos mayores de 18 y menores de 65 años (siempre que no acceden a beneficios propios del sistema solidario); iii. Los padres mayores de 65 años (siempre que no acceden a beneficios propios del sistema solidario); El peticionario, en estas circunstancias, deberá acreditar que las personas que pretende incluir dentro de su grupo familiar comparten el presupuesto familiar.

¹² Se consideran en el cómputo para la exigencia de los 20 años de residencia en territorio chileno, continuos o discontinuos, el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de exilio político para las personas comprendidas en el artículo 2° de la Ley 18.994 registradas en la Oficina Nacional de Retorno y el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile. Para los chilenos carentes de recursos, que son aquellas personas que determine el respectivo reglamento como tales, de acuerdo a su precariedad económica, se contará el lapso de tiempo de 20 años de residencia en territorios chilenos, continuos o discontinuos, desde la fecha de su nacimiento.

- c) Los imponentes del INP que obtengan dichas pensiones en el futuro.
- d) Las personas con derecho a una pensión de sobrevivencia otorgada por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744).

Requisitos de acceso:

Para acceder a este aporte solidario las personas deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener 65 años de edad.
- b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile cuando el sistema esté en régimen.

Durante los dos primeros años de vigencia de la ley, es decir, los años 2008 y 2009, se utilizará como instrumento de focalización la Ficha de Protección Social.

- a) Acreditar residencia en el territorio chileno por un lapso de 20 años continuos o discontinuos contados desde el cumplimiento de los 20 años de edad del peticionario. Adicionalmente, para cumplir con este requisito el peticionario debe haber tenido residencia en Chile durante al menos cuatro de los últimos 5 años anteriores a la presentación de la solicitud del beneficio. En todo caso se entenderá cumplido el requisito de residencia respecto de las personas que registren 20 años o más de cotizaciones en uno o más de los sistemas de pensiones en Chile¹³.
- b) Tener una pensión base inferior al valor de la pensión máxima con aporte solidario (PMAS), esto es 255.000 mil pesos mensuales en régimen.

2. Bonificación por cada hijo/a nacido/a vivo/a o adoptado/a (en vigencia desde el 1º de julio de 2009)

Esta bonificación beneficiará a las mujeres que se pensionen a contar del 1º de julio del 2009, fecha en que se comenzaron a contabilizar los intereses y reajustes de los hijos nacidos vivos o adoptados con anterioridad. El Bono equivale a 18 cotizaciones por el salario mínimo por cada hijo (hoy 297.000 mil pesos) y gana la rentabilidad nominal del Fondo Tipo C.

Se trata de un beneficio universal, sin importar la condición social ni si la mujer alguna vez cotizó o no. El bono es un aporte del Estado por cada hijo/a nacido/a vivo/a o adoptado/a a toda pensionada haya o no contribuido al sistema de pensiones durante su vida activa, vale decir a toda jubilada por AFP —con o sin aporte solidario— y a toda mujer que reciba una Pensión Básica Solidaria. Beneficia, por lo tanto, a mujeres madres que no han trabajado remuneradamente y a mujeres madres trabajadoras.

Los principales requisitos son: hijo/a nacido/a vivo/a o adoptado/a; cumplir 65 años y haber vivido al menos 20 años en Chile; y ser pensionada a partir del 1º de julio.

El efecto en la pensión de vejez será mayor mientras mayor sea la tasa de interés que genere el bono, mayor sea el número de hijos, mientras más jóvenes las mujeres tengan a sus hijos y mientras mayor sea el salario mínimo y la tasa de cotización.

Beneficiarias:

Son beneficiarias de este bono las mujeres que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) La mujer afiliada al sistema de pensiones del decreto Ley N° 3.500, de 1980.
- b) La mujer beneficiaria de una Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV).

¹³ Se debe considerar en el cómputo para la exigencia de los 20 años de residencia en territorio chileno, continuos o discontinuos, el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de exilio político para las personas comprendidas en el artículo 2º de la Ley 18.994 registradas en la Oficina Nacional de Retorno y el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile.

c) La mujer que sin ser afiliada a un régimen previsional perciba una pensión de sobrevivencia en el sistema de pensiones del decreto Ley N° 3.500, de 1980.

d) La mujer que sin ser afiliada a un régimen previsional, perciba una pensión de sobrevivencia en el actual INP.

Requisito de acceso:

Los requisitos de acceso al bono por hijo nacido vivo son los siguientes:

- a) Haber cumplido 65 años de edad.
- b) Acreditar residencia en el territorio chileno por un lapso de 20 años, continuos o discontinuos, contados desde el cumplimiento de los 20 años de edad del peticionario. Adicionalmente, para cumplir con este requisito el peticionario debe haber tenido residencia en Chile durante al menos cuatro de los últimos cinco años anteriores a la presentación de la solicitud del beneficio¹⁴.
- c) Que la mujer se pensione a contar del 1 de julio de 2009.

Características del beneficio:

Las principales características, atributos y condiciones de este beneficio son las siguientes:

- a) Se otorga una bonificación monetaria de cargo fiscal por cada hijo nacido vivo. Tienen derecho a esta bonificación tanto la madre biológica como la adoptiva.
- b) Este bono se otorgará a los 65 años de edad e incrementará el monto de las pensiones.
- c) Tienen derecho a este beneficio las mujeres que se pensionen desde el 1 de julio de 2009 y también por los hijos nacidos con anterioridad a esa fecha. Las mujeres que se encuentren pensionadas ANTES del 1 de julio de 2009 NO serán beneficiadas con este bono.
- d) No se requiere pertenecer al 60% más pobre de la población para acceder a esta bonificación, ya que tiene carácter UNIVERSAL para las afiliadas al sistema de pensiones del decreto Ley N° 3.500, de 1980.

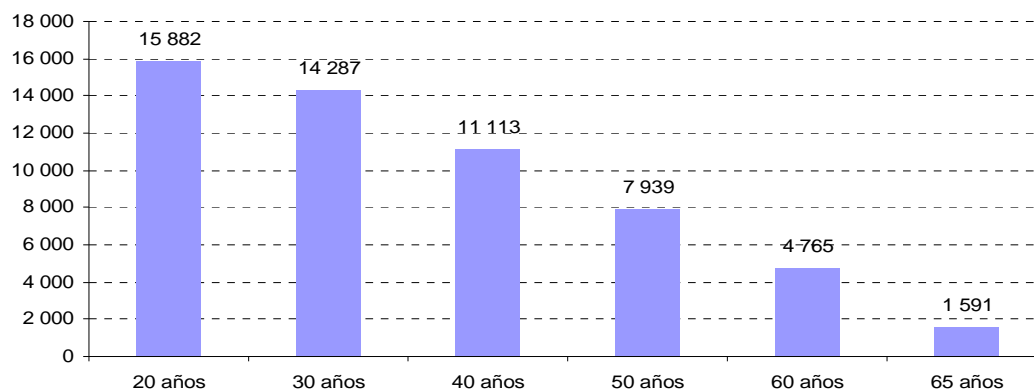
Rentabilidad que se aplica al bono:

a) Al bono por hijo nacido vivo se le aplicará una tasa de rentabilidad por cada mes completo contado desde el nacimiento del hijo y hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años de edad.

El nivel de los beneficios y los costos fiscales asociados al bono por hijo/a se muestra en los gráficos 5 y 6. El gráfico 5 indica a cuánto ascenderá el incremento de la pensión mensual, autofinanciada y no autofinanciada, por hijo/a nacido/a vivo/a o adoptado/a, considerando que su dinero rentará a partir del 1° de julio de 2009, hasta que cumpla 65 años (las proyecciones suponen una rentabilidad promedio del bono de 5,5% real anual). Así por ejemplo, las mujeres de 20 años que hoy tienen un hijo verán incrementada su pensión mensual en 15 882 (pesos de hoy) cuando jubilen y cumplan 65 años, porque su dinero rentará durante 45 años.

¹⁴ Se debe considerar en el cómputo para la exigencia de los 20 años de residencia en territorio chileno, continuos o discontinuos, el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de exilio político para las personas comprendidas en el artículo 2° de la Ley 18.994 registradas en la Oficina Nacional de Retorno y el tiempo de permanencia en el extranjero por razones de cumplimiento de misiones diplomáticas, representaciones consulares y demás funciones oficiales de Chile.

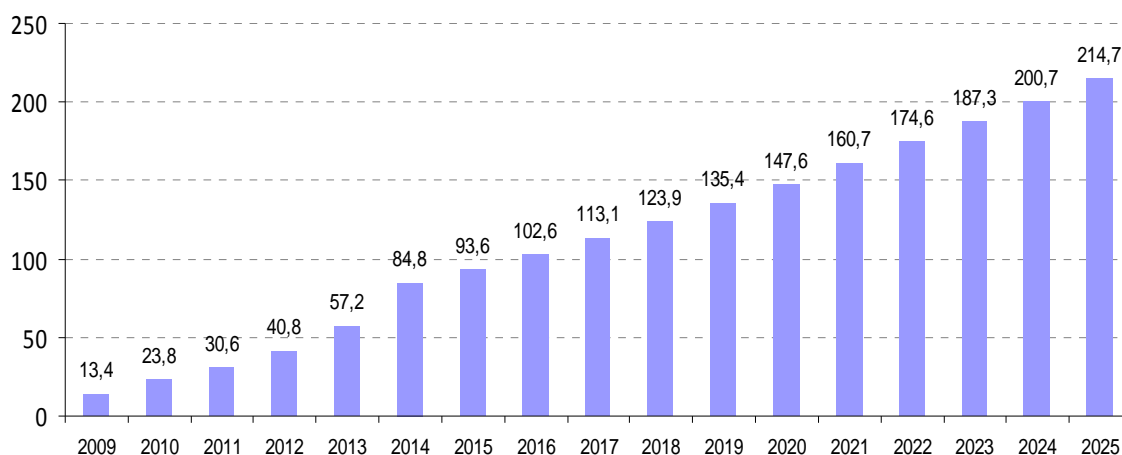
GRÁFICO 5
INCREMENTO DE LA PENSIÓN MENSUAL POR HIJO(A) NACIDO(A) VIVO(A) O ADOPTADO(A)
SEGÚN EDAD DE LA MUJER^a
(En pesos de Julio 2009)



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo.

^a Proyección que supone: Ingreso mínimo al 1° de julio de 2009 de 165.000 pesos chilenos; Monto del bono al 1° de julio 2009 de 297.000 pesos chilenos por cada hijo/a; supuesta rentabilidad: 5,5% anual.

GRÁFICO 6
COSTO FISCAL DEL BONO POR HIJO, 2009-2025
(En millones de dólares)



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo.

b) *Modificaciones al sistema contributivo obligatorio de AFP***3. División de saldos acumulados en las cuentas individuales de los cónyuges en caso de divorcio o nulidad**

Otro de los beneficios de la Reforma Previsional que beneficiará principalmente a las mujeres (trabajadoras y no trabajadoras) es la compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio, donde se autorizará a que un juez, en el marco de un juicio por nulidad o divorcio, divida el saldo acumulado en las cuentas individuales de cada cónyuge, en caso de que una de las partes se vea menoscabada, especialmente cuando como consecuencia de haberse dedicado al cuidado de los hijos o a las labores propias del hogar común, uno de los cónyuges no pudo desarrollar una actividad remunerada o lucrativa durante el matrimonio, o lo hizo en menor medida de lo que podía y quería. Ello le da derecho a compensaciones, lo que ahora incluye parte de los fondos previsionales del cónyuge. La compensación puede involucrar hasta el 50% de los fondos acumulados durante el matrimonio. Evidentemente, esta medida podría favorecer tanto a un hombre como a una mujer, pero en general se entiende que será un beneficio que se hará extensivo fundamentalmente a las mujeres. No existen proyecciones sobre el beneficio asociado para las pensiones de las mujeres de esta medida, debido a que las variables involucradas no son cuantificables.

4. Separación por género de la licitación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)

El 1 de julio de 2009 comenzó a regir un cambio introducido en el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia que beneficia a las mujeres trabajadoras que cotizan en el sistema de AFP. La mayor esperanza de vida de las mujeres y una tasa de accidentabilidad menor se traducen en una menor probabilidad de uso del seguro, razón por la cual una licitación por separado tiene como efecto una menor prima para las mujeres. La diferencia entre la prima que deben pagar los hombres y las mujeres como resultado de la licitación del seguro, se integrará a las cuentas de capitalización de estas últimas, mejorando sus pensiones autofinanciadas. Este beneficio será mayor para mujeres más jóvenes con altos sueldos y sin lagunas previsionales.

El efecto de la diferenciación del SIS para hombres y mujeres implica un aumento del orden del 5% en las pensiones autofinanciadas de todas las mujeres, independientemente de su estado civil y nivel de escolaridad. (Podestá, 2007) De acuerdo con un cálculo hecho por BBVA Provida (El Mercurio, lunes 27 de julio de 2009, B3), una mujer de 26 años (39 años para jubilarse) con sueldo tope y sin lagunas previsionales podría aumentar su pensión mensual en 24 921 pesos al jubilarse a los 65 años si sus fondos rentan al 6% real anual. A su vez, una trabajadora de 50 años (15 años para jubilarse) con renta tope (60 UF, equivalentes a unos 1.256.000 pesos) y sin lagunas de cotización aumentará su pensión en 3.888 pesos mensuales a partir de los 65 años gracias al aporte del ahorro del SIS (asumiendo un retorno real anual promedio de 6%).

5. Afiliación voluntaria

Esta figura beneficia en primer lugar a las mujeres cuyo trabajo no es remunerado. En la actualidad, las personas que realizan actividades no remuneradas, como las dueñas de casa o los estudiantes, no pueden cotizar para su previsión en una AFP. Para solucionar esta situación, se crea la figura del “afiliado voluntario”, quien podrá cotizar en una cuenta de capitalización individual a pesar de no estar ejerciendo actividades remuneradas, accediendo así a la cobertura del sistema previsional regulado por el decreto Ley N° 3.500, de 1980, y, por tanto, a las pensiones correspondientes por vejez, invalidez y sobrevivencia. Para tener cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia, deben haber cotizado al menos el mes anterior al siniestro. Estas cotizaciones podrán ser enteradas por el propio afiliado o por un tercero en su nombre (por ejemplo, el cónyuge, el padre o la madre). Dicha cotización no podrá ser inferior a una cotización sobre el ingreso mínimo, pudiendo cotizar con la periodicidad que desee. Los

afiliados voluntarios tendrán acceso al Sistema de Pensiones Solidarias cumpliendo con los mismos requisitos que los demás afiliados al sistema. No existen proyecciones sobre el beneficio asociado para las pensiones de las mujeres de esta medida, debido a que las variables involucradas no son cuantificables.

6. Eliminación de comisiones

La Reforma elimina las comisiones descontadas del saldo de las cuentas individuales de los afiliados, como la comisión fija por depósito de cotizaciones y la comisión por transferencia del saldo de la cuenta individual desde otra AFP. En la actualidad, estas comisiones producen una disminución en los ahorros previsionales y, por tanto, en la pensión.

7. Ingreso mínimo imponible de trabajadoras de casa particular

Todas las trabajadoras de casa particular contarán con un mínimo imponible para efectos de seguridad social que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual para jornadas completas, o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior. Es decir, se elimina la distinción entre renta mínima imponible especial para trabajadoras de casa particular y la correspondiente al salario mínimo nacional. Esto les permitirá aumentar el monto de su cuenta y así mejorar su pensión final.

Esta modificación se aplicará gradualmente de la siguiente manera:

- A partir del 1 de marzo de 2009, el ingreso mínimo imponible de la trabajadora de casa particular será el equivalente a un 83% del ingreso mínimo mensual.
- A partir del 1 de marzo de 2010, será de un 92% de dicho ingreso.
- Finalmente, al 1 de marzo de 2011 será equivalente al 100% del ingreso mínimo mensual.

8. Capacidad de las mujeres trabajadora de crear pensiones de sobrevivencia

Se incluye como beneficiario de pensión de sobrevivencia de la mujer, a su cónyuge no inválido y al padre soltero de hijos legalmente reconocidos de filiación no matrimonial que viva a sus expensas. De esta forma, si las mujeres casadas financiaran una pensión de sobrevivencia para su cónyuge no inválido, su pensión autofinanciada promedio se reduciría en un 2,4%.

D. Estimaciones de los efectos de la reforma sobre las pensiones femeninas y la brecha de pensiones entre hombres y mujeres

A continuación, se exponen algunas estimaciones disponibles que comparan las pensiones finales de las mujeres y la brecha de género en el escenario sin reforma y con reforma previsional. La información se extrae básicamente de un estudio de Podestá (2007) que analiza los efectos sobre las pensiones de vejez de las mujeres de las siguientes medidas incluidas en la Ley N° 20.255:

- Sistema de Pensiones Solidarias;
- Bonificación previsional por maternidad;
- Diferenciación de la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia según género;
- Pensiones de sobrevivencia para cónyuges no inválidos y
- Subsidio a las cotizaciones de trabajadores jóvenes.

Algunas medidas de la reforma no han sido consideradas en las estimaciones, debido a que no es posible cuantificarlas, como las cotizaciones solidarias al interior de la familia y la regulación del patrimonio previsional en caso de rupturas familiares.

Podestá (2007) analiza los efectos de la reforma según diferentes tipos de mujeres y señala que los resultados son muy diferentes según cuales sean sus características personales. La autora muestra que el nivel educacional, estado civil y hijos son variables claves en la participación de ellas en el mercado laboral que afectan significativamente los perfiles de ingreso y de las cotizaciones de las mujeres, los saldos acumulados en sus cuentas individuales y, por ende, las pensiones a las cuales podrían acceder en la vejez.

En un primer paso, Podesta (2007) analiza los efectos de las reformas del sistema previsional sobre las pensiones que las mujeres podrían financiar con los fondos acumulados en sus cuentas de capitalización. En otras palabras, se investiga acerca de los posibles cambios en las pensiones autofinanciadas (PAF). A continuación, se evalúa el impacto de esta reforma sobre las pensiones finales de las mujeres, es decir, sobre aquellos beneficios de vejez que incluyen tanto las pensiones autofinanciadas como los aportes realizados con fondos fiscales.

En el gráfico 7, se muestra el efecto de reemplazar la pensión mínima garantizada (PMG) y la pensión asistencial (PASIS) por el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS), sin considerar el resto de las medidas propuestas.

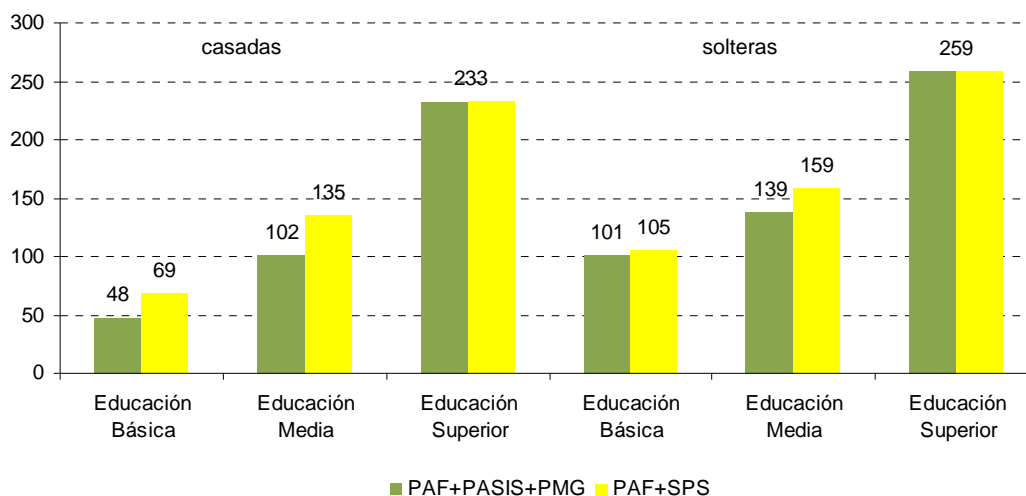
Como se puede apreciar en el gráfico, en el caso de las mujeres casadas con educación básica, la pensión final esperada aumentaría un 42%, desde 48.000 mil pesos mensuales a 69.000 mil pesos al mes. El incremento para las mujeres solteras de este mismo nivel educativo sería bastante menor, ubicándose en un 4%¹⁵. También se ven beneficiadas mujeres con educación media con la introducción del Sistema de Pensiones Solidarias, teniendo esta medida un mayor impacto en las mujeres casadas (incluye convivientes y mujeres que habían estado casadas) que en las mujeres solteras de este nivel de escolaridad. El efecto positivo en las pensiones finales de estos tipos de mujeres se estima en un 31 y 15%, respectivamente.

El mayor impacto del Sistema de Pensiones Solidarias sobre las pensiones finales de las mujeres casadas (incluye convivientes y mujeres que habían estado casadas) con educación básica y media se explica por el menor monto de pensión autofinanciada de este grupo de mujeres. El diseño del sistema integrado de pensiones implica que a menor monto de pensión autofinanciada, mayor será el monto del subsidio estatal y al revés. Esto es también la razón porque las mujeres con educación superior no se verían afectadas con la implementación del sistema de pensiones solidarias. La menor pensión autofinanciada de las mujeres casadas se explica por la aplicación de modelos (véase Bernstein, Larrain y Pino, 2006), en los cuales la variable independiente “casado” tiene un signo negativo en el cálculo de los variables dependientes salario y probabilidad de cotización. El estado civil “casado” se relaciona en estos modelos también con una mayor probabilidad de tener hijos que en el caso de las mujeres solteras, hecho que afecta significativamente los perfiles de ingreso y de las cotizaciones de las mujeres, así como los saldos acumulados en sus cuentas individuales.

A continuación se muestra la misma situación como en el gráfico anterior, pero que incluye en la pensión autofinanciada de referencia las otras medidas como la diferenciación del SIS, el subsidio a las cotizaciones de trabajadores jóvenes y la bonificación por maternidad. Además se toma en cuenta que las mujeres casadas dejarían pensión de sobrevivencia a su cónyuge no inválido.

¹⁵ Para estos cálculos se consideró: PASIS igual a 44.186 pesos para personas entre 65 y 70 años; 47.103 pesos para una edad entre 70 y 75 años y 51.503 pesos para mayores de 75 años; PMG de 89.715,87 pesos, 98.097,40 pesos y 104.666,62 pesos para esos mismos rangos de edad, respectivamente; PBS=75.000 pesos y APS= PBS-0,375 PA (pensión autofinanciada). Además, se asumió que reciben PASIS aquellas mujeres con ocho años de educación o menos y que son beneficiarias del SPS aquellas mujeres con educación media o menos. Las pensiones se han calculado bajo la modalidad de retiro programado en el caso de las mujeres con estudios básicos y según renta vitalicia para el resto de los casos. (Podestá, 2007)

GRÁFICO 7
EFFECTO DE REEMPLAZAR LA PMG Y LA PASIS POR EL SPS, MUJERES SOLTERAS
Y CASADAS, POR NIVEL EDUCACIONAL
(Pensiones en miles de pesos)



Fuente: Podestá (2007)

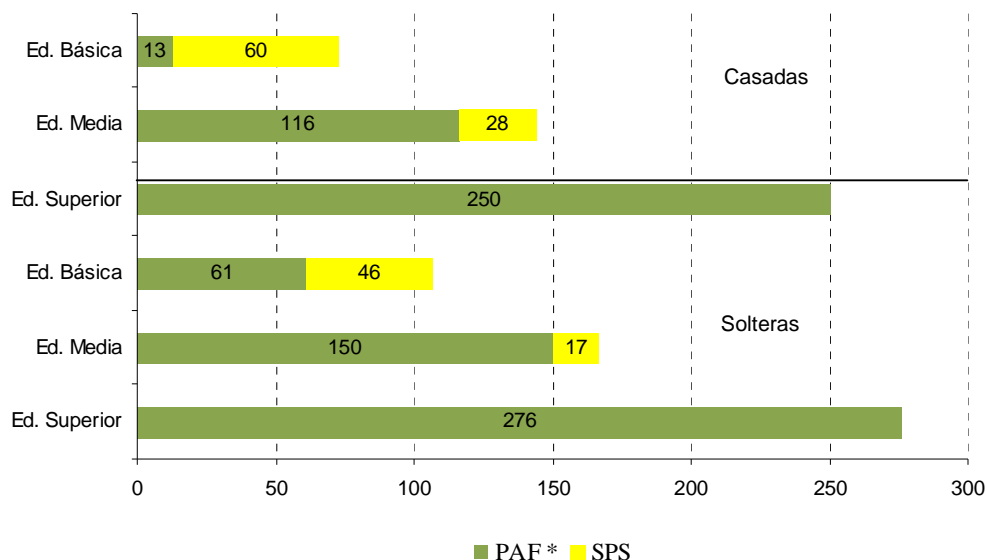
El gráfico 8 presenta la composición de la pensión final de las mujeres una vez que se incorporan todas estas medidas en el cálculo de la pensión autofinanciada de referencia y en el aporte solidario correspondiente. Allí se puede apreciar que el aporte solidario para las mujeres de bajo nivel de instrucción sería muy significativo en su pensión final, representando un 83% de la misma en las casadas y un 43% en las solteras. En el caso de las mujeres con educación media, se estima que el aporte solidario llegaría al 20% de la pensión final si se tratase de mujeres casadas y a un 10% si fuesen solteras.

Podestá (2007) también estimó las brechas de pensiones esperadas entre hombres y mujeres de un mismo nivel educativo y estado civil tanto en la situación actual como en el escenario con reforma. En la estimación de la brecha de pensiones se consideraba tanto las pensiones autogeneradas como los aportes estatales (pensiones asistenciales, pensión mínima garantizada y sistema de pensiones solidarias). No se tienen en cuenta otros beneficios como pensiones por viudez o invalidez.

La autora muestra que bajo el sistema de pensiones vigente hasta 2008, la brecha de pensiones esperados de vejez entre hombres y mujeres era extremadamente alta en el caso de las personas casadas y era cada vez mayor a niveles más bajos de educación. Así, por ejemplo, un hombre casado accedía a una pensión esperada que era entre 2,1 y 2,9 veces superior a la que obtendría una mujer casada y con el mismo nivel de educación.

Según los cálculos que efectúa Podestá (2007), la reforma previsional de 2008 constituye un avance respecto de la reducción de la brecha de género de los ingresos de vejez. Así, en el caso de las personas casadas con hijos, se esperaría que la reforma reduzca la brecha de pensiones esperadas en el orden del 32% y 43% para los individuos con estudios básicos y medios, respectivamente y en un 10% para los que cuentan con estudios superiores. Estos resultados se obtienen principalmente por la introducción del nuevo sistema de pensiones solidarias, el cual beneficiaría relativamente más a las mujeres. De esta manera, los hombres casados accederían a beneficios esperados de vejez que serían entre 1,9 y 2,3 veces mayores que las pensiones esperadas de las mujeres. Podestá (2007) muestra que la reducción de brechas de género sería más significativa para las personas casadas con hijos, en comparación con los individuos no casados sin hijos. (véase cuadro 3)

GRÁFICO 8
COMPOSICIÓN DE LA PENSIÓN FINAL. PENSIÓN AUTOFINANCIADA DE REFERENCIA Y APOORTE SOLIDARIO, MUJERES SOLTERAS Y CASADAS, SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL
(En miles de pesos)



Fuente: Podestá (2007)

Nota: PAF* corresponde a la pensión autofinanciada de referencia para el cálculo del aporte solidario, la cual incluye la pensión financiada con fondos propios, la diferenciación del SIS, el subsidio a las cotizaciones de trabajadores jóvenes y la bonificación por maternidad cuando corresponda. Además considera que las mujeres casadas dejarían pensión de sobrevivencia a su cónyuge no inválido.

CUADRO 3
BRECHA DE PENSIONES SEGÚN GÉNERO ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA PREVISIONAL (LEY N° 20.255)
(En miles de pesos),

Tipo de individuo	Escenario Actual			Escenario con Reforma			Cambio Brecha
	Mujer	Hombre	Brecha (en porcentaje)	Mujer	Hombre	Brecha	
Casados	Ed. Básica	48	142	73	169	131	-32
	Ed. Media	102	268	144	276	92	-43
	Ed. Superior	233	496	108	250	494	-10
Solteros	Ed. Básica	65	131	108	162	50	-51
	Ed. Media	139	269	94	167	67	-29
	Ed. Superior	259	503	94	276	512	-9

Fuente: Podestá (2007).

III. A modo de conclusión: Aspectos críticos desde la perspectiva de la equidad de género

La reforma previsional del Gobierno de Michelle Bachelet beneficia de manera significativa a la mitad de la población de menores ingresos. Como muestran proyecciones disponibles (Podestá, 2007), se visualiza, para este segmento de población, también un importante aumento de las pensiones de las mujeres y reducción de la brecha de género existente.

La reforma introduce mecanismos compensatorios para reconocer y cubrir —hasta cierto punto— el trabajo reproductivo de las mujeres que determina que su participación en el mercado laboral sea discontinua y/o con bajas remuneraciones, por ejemplo, en el caso del trabajo a tiempo parcial. Como tales se mencionaron en este informe el sistema de pensiones solidarias (PBS y APS), el bono por hijo/a, la división de saldos acumulados en las cuentas individuales de los cónyuges en caso de divorcio o nulidad y el ahorro voluntario, figura que beneficia en primer lugar a las mujeres cuyo trabajo no es remunerado.

No obstante, si bien la nueva reforma al sistema de pensiones reduce algunas inequidades de género detectadas en el sistema creado por decreto a principios de la década de 1980, subsisten importantes problemas no resueltos por la misma. Parte de estos problemas han sido señalados en los estudios de género sobre los sistemas de pensiones en América Latina y Chile en más de una oportunidad.

A continuación, se señalan algunos de los aspectos críticos de la nueva reforma previsional chilena desde la perspectiva de género:

Rol del Estado y principio de solidaridad

Como se señaló en la sección anterior, hay consenso respecto a que la introducción del pilar “solidario” y la ampliación del rol del Estado en el sistema de pensiones chileno han sido importantes para aliviar la pobreza en la vejez; asimismo, que se atendieron las condiciones específicas de las mujeres en la sociedad actual en general y en el mercado de trabajo en particular. Es innegable que “las reformas recientes en pensiones han atendido mejor a las funciones de alivio de la pobreza en la vejez” (Bertranou 2008), y que la reforma “se hace cargo del mercado laboral que tenemos en Chile, con sus efectos no deseados sobre la situación de la Mujer” (Andrade 2008).

No obstante, el sistema de pensiones solidarias de cargo fiscal y administración estatal es concebido como un mecanismo que “absorbe” las deficiencias de solidaridad propias del esquema de capitalización individual. En este régimen, la función redistributiva, solidaria entre los géneros está colocada por fuera del régimen contributivo y queda relegada a la asistencia pública. No se establece un sistema de riesgos compartidos y financiamiento colectivo: “La creación de un Sistema de Pensiones Solidarias viene a perfeccionar el sistema introduciéndole mayores recursos fiscales para paliar sus carencias, sin establecer un fondo solidario (Regina Clark 2007).

Pese a los cambios introducidos en el sistema de AFP (Pilares 2 y 3), éste sigue siendo un esquema contributivo que se basa en el supuesto del empleo remunerado continuo con salarios altos, que no da cuenta de la precariedad del mercado laboral chileno y la especificidad de la inserción laboral de las mujeres. Hay fuertes razones para suponer que esto afecta especialmente a las mujeres de clase media asalariada.

Para contrarrestar la reproducción de las inequidades de género mediante el diseño del sistema previsional, parece ser inevitable, por lo tanto, abrirse a la idea de diseñar e implementar un pilar contributivo de reparto que coloque la solidaridad entre los géneros por dentro del régimen contributivo y no la relegue a la asistencia pública.

Tablas de mortalidad diferenciados por sexo

La reforma no eliminó las tablas de mortalidad diferenciadas por sexo¹⁶ en el pilar de capitalización individual. La existencia de estas tablas significaba antes de la reforma, que si una mujer y un hombre jubilaban a la misma edad y con un fondo ahorrado del mismo monto, ella recibía una pensión mensual inferior en alrededor de un 30% debido a su mayor expectativa de vida. Si ella jubilaba a los 60, esta diferencia se aumentaba a alrededor de la mitad. (Antecedentes de la Delegación Laboral Chilena ante la 98a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo)

Surge, entonces, la pregunta si el efecto positivo en las cuentas individuales de las mujeres que tendrán el bono por hijo/as nacido/a vivo/a y adoptado/a y la separación por género de la licitación del Seguro de Invalidez y Supervivencia podrán contrarrestar esta brecha enorme entre las pensiones de hombres y mujeres generados por la consideración de la mayor expectativa de vida de las mujeres en el cálculo de la pensión, las menores remuneraciones y mayores lagunas previsionales de las mujeres.

Lo que se puede esperar, más bien, es que el sistema privado de pensiones siga produciendo como atañe, antes de la reforma, grupos carenciados, menos protegidos en los cuales las mujeres predominan y que acaban recibiendo amparo con cargo a los recursos fiscales.

Universalidad versus focalización, derechos ciudadanos versus asistencia a la pobreza

Estudios anteriores concluyeron que las políticas igualitarias han sido concebidas con criterios universalistas con enfoque de derechos y que “la perspectiva de género está indisolublemente ligada a un enfoque de derechos” (Montaño 2004). “La focalización...tiene efectos redistributivos a corto plazo

¹⁶ El fondo acumulado se divide por el número de años entre la jubilación y la expectativa de vida promedio, una para hombres y otra para mujeres. En el caso de las mujeres, su mayor esperanza de vida se convierte, de este modo, en una desventaja, ya que su fondo acumulado tenga que dividirse por un número mayor de años, con el resultado de obtener una pensión mensual más reducida.

pero, en caso de prolongarse...no es la mejor opción para avanzar hacia sociedades más igualitarias. Los modelos de reparto se prestan con mayor facilidad a la incorporación de mecanismo solidarios progresivos y de género” (CEPAL 2006, capítulo IV).

La reforma previsional chilena aumenta la cobertura previsional pero el foco de los beneficios entregados por el Estado sigue siendo determinado por “la necesidad” y no por “el derecho ciudadano”. Los principales beneficios estatales (Pensión Básica Solidaria y Aporte Previsional Solidario) requieren la comprobación de ingresos como indicación de necesidades, dirigido a grupos más pobres (primeros tres quintiles de ingreso del hogar), por lo cual son políticas esencialmente asistenciales¹⁷.

Uno de los problemas teórico metodológicos principales parece ser, cómo determinar si algunos beneficios que entrega el reformado sistema previsional chileno, implicando mayor protección al segmento más vulnerable de mujeres, al mismo tiempo podrían entenderse como expresión y reproducción de un sistema de discriminación de género. ¿El hecho que las mujeres están sobre representadas en el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) a cargo fiscal significa que se avanzó en equidad de género o que se continúa viéndoselas como destinatarias de asistencia pública con pensiones inferiores a las autofinanciadas? ¿La determinante para la equidad de género no es la inclusión, sino en qué calidad se da ésta? (Marco, 2002).

Existencia de dos edades de retiro para las mujeres: jubilan a los 65 años las mujeres más pobres y a los 60 años las mujeres de mayores ingresos

El proyecto mantiene la edad mínima de jubilación de 60 años para las mujeres afiliadas al sistema contributivo, reconociendo a nivel de discurso, el doble trabajo —remunerado y no remunerado— (trabajo reproductivo) de las mujeres trabajadoras.

Sin embargo, existen dos edades de retiro para las mujeres. Jubilan las mujeres a los 65 años cuando se acogen a la Pensión Básica Solidaria y también el Aporte Provisional Solidario se entrega recién a los 65 años. La edad de retiro de 60 años es efectiva solamente para las mujeres trabajadoras con trayectorias laborales continuas y largas, vale decir, trabajadoras que cotizan con regularidad y por montos de salarios relativamente altos, lo que les permite contar con una pensión propia que supera la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS), monto fijado en régimen, en 2012, de 255.000 pesos chilenos.

Las beneficiarias del Sistema de Pensiones Solidarias, que son las mujeres de menores ingresos y con trayectorias laborales discontinuas, pertenecientes a los primeros quintiles más vulnerables de la población y que generalmente no cuentan con ayuda doméstica o fondos disponibles para la compra de servicios que disminuyen el trabajo no remunerado, tendrán que esperar cinco años más que las mujeres con los ahorros suficientes en el sistema de AFP para jubilar, aunque estas últimas generalmente disponen de recursos que les permite comprar en el mercado los servicios necesarios para disminuir su carga de trabajo no remunerado.

En la misma dirección, de la prolongación de la vida laboral de las mujeres, actúa la bonificación por hijo que “representa el reconocimiento social de la maternidad y también, un esfuerzo de compensación de los efectos de la división histórica entre trabajo remunerado y trabajo doméstico” (Andrade 2008). Esto, porque el bono “rinde más” en la medida que el tiempo que separa el nacimiento de los hijos del momento de la jubilación de la madres es mayor, vale decir, el bono por hijo/a que aumenta el monto de la pensión de la mujer en la medida que ella posterga la edad del retiro, estimula la permanencia laboral de la mujer.

¹⁷ Las pensiones no contributivas y asistenciales están estrechamente vinculadas con los problemas de pobreza e indigencia. Permiten ampliar la cobertura y mejoran el impacto de la seguridad social en la reducción de la pobreza de grupos particularmente vulnerables como aquellos excluidos del mercado laboral formal. Son de distinta naturaleza, desde regímenes basados en conceptos de “derecho ciudadano” hasta regímenes meramente de asistencia social que subsidiariamente otorgan protección a personas en extrema pobreza y/o con graves discapacidades permanentes. “Asistencial” se refiere al hecho de que la prestación está sujeta a la verificación de ingresos o recursos del individuo o familia beneficiaria. (Bertranou, Solorio y van Ginneken 2002)

Autonomía económica de las mujeres en la vejez

Las Pensiones Básicas Solidarias PBS y el APS serán entregadas a los tres primeros quintiles de la población, calculados a partir del ingreso familiar y no del ingreso individual de las mujeres, menoscabando, de este modo, su autonomía económica frente al cónyuge/conviviente y/o hijos/as.

El concepto de autonomía económica significa que las personas cuentan con ingresos propios que les permiten satisfacer sus necesidades. Sin embargo, si la medición del ingreso no es individual se invisibiliza la situación de vulnerabilidad de aquellas mujeres que viven en hogares caracterizados como no pobres, pero que no cuentan con ingresos propios que les permitan satisfacer de manera autónoma sus necesidades y dependen del cónyuge/conviviente o otros integrantes del hogar¹⁸.

Los programas no contributivos asistenciales que no tienen el enfoque de derechos ciudadanos ejercen control sobre los niveles de ingresos familiares. Si un miembro de la familia percibe ingresos que superan la línea de pobreza establecida o si la mujer contrae un nuevo vínculo marital o tenga a un nuevo conviviente, puede perder los beneficios del pilar solidario.

¹⁸ Se estima que el porcentaje de mujeres cónyuges sin ingresos propios en hogares no pobres en zonas urbanas de países latinoamericanos se sitúa entre el 35 y 42% (Montaño, 2003)

Bibliografía

- Andrade, Osvaldo (2008), “Protección social al trabajo y la reforma previsional: un análisis desde la igualdad de oportunidades”, Seminario “Protección Social y Género, Gobierno de Chile Ministerio de Planificación, Santiago, Chile, 14 de octubre.
- Antecedentes de la Delegación Laboral Chilena ante la 98.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 3-19 de junio de 2009, CUT/CENDA. <http://www.cendachile.cl>.
- Arenas de Mesa, Alberto (2008a), “La Dimensión de Género en la Reforma Previsional (Ley N° 20.255), Seminario Taller, Reforma Previsional: Mujer, Chile Valora tu Vida, 1 y 2 de abril de 2008, Santiago, Chile.
- _____(2008b), “Reforma Previsional. Dimensión Territorial” (Ley N° 20.255)”, Reforma Previsional: Seminario Funcionarios Municipales, 29 y 30 de abril de 2008, Santiago, Chile.
- _____(2004), “El Sistema de Pensiones en Chile. Principales Desafíos Futuros”, en: *El Sistema de Pensiones de Chile en el Contexto Mundial y de América Latina: Evaluación y Desafíos*. Ponencias del Seminario Internacional Santiago, 22 y 23 de abril de 2004, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2004.
- Arenas de Mesa, Alberto, Llanes, M.C. y Miranda Bravo, F. (2006), “Protección social efectiva, calidad de la cobertura, equidad y efectos distributivos del sistema de pensiones en Chile”, Serie Financiamiento del Desarrollo N° 172, CEPAL, Santiago de Chile.
- Arenas de Mesa, Alberto y Pamela Gana Cornejo (2001), *Reforma a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género*. CEPAL. Serie Población y Desarrollo N° 18, Santiago de Chile, octubre de 2001.
- Bachelet, Michelle (2006), Discurso en la presentación del proyecto de Ley de Reforma Previsional, 15 de diciembre de 2006.

- Bertranou, Fabio (2008), “La dimensión de género en la política social”. El caso del sistema de pensiones”, Seminario “Protección Social y Género, Gobierno de Chile-Ministerio de Planificación, Santiago, Chile, 14 de octubre 2008.
- Bertranou, Fabio, Solorio, Carmen y Wouter van Ginneken (eds.) (2002), *Sistemas no contributivos y asistenciales. Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2002.
- Bertranou, Fabio M. y Javiera Vásquez (2006), “Trabajadores independientes y el sistema de pensiones en Chile”, Serie OIT Notas N° 1, marzo de 2006, OIT, Santiago de Chile.
- Bertranou, Fabio M., Pamela Gana y Javiera Vásquez (2006), “Pensiones no contributivas. Su relevancia en la reforma provisional. Serie OIT Notas N° 3, mayo de 2006, OIT, Santiago de Chile.
- Bernstein, S., Larrain, G. y Pino, F. (2006), “*Chilean Pension Reform: Coverage Facts and Policy Alternatives*”, Economía, Volumen 6, N° 2.
- Bernstein, Solange (2008), “Contextualización de la reforma y diagnóstico de la situación previsional en Chile”, Seminario Municipalidades y el Pilar Solidario de la Reforma Previsional, Santiago, Chile, 29 de abril de 2008.
- Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo, CENDA (2006), “Crítica de la propuesta del Consejo Asesor Previsional para la Reforma Previsional”, julio 2006, Santiago, Chile.
- CEPAL (2006), *La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad*. Trigésimo primer período de sesiones Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Montevideo, Uruguay, 20 al 24 de marzo del 2006, impreso en Santiago de Chile.
- Guardia, Alexis (2007), “Lecciones del sistema de fondos de pensiones en Chile y la apertura a su reforma”, en: Quiroga, Yesko y Jaime Ensignia, editores (2007), “Rompiendo Mitos: la reforma del sistema de pensiones en Chile”, Fundación Friedrich Ebert, Santiago de Chile, 2007, pp.15-62.
- Marco, Flavia (2004), *Los sistemas de pensiones en América Latina. Un análisis de género*, CEPAL, Santiago de Chile, octubre del 2004.
- _____(2002), “Factores jurídicos, demográficos y laborales que determinan diferencias de género en el sistema de pensiones. Los casos de Argentina y Chile”, Documento de Referencia, Trigésima cuarta reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, 5 y 6 de septiembre de 2002.
- Montaño, Sonia (2004), “La agenda feminista y las reformas de los sistemas de pensiones en América latina, en: Marco Flavia (editora) (2004), *Los sistemas de pensiones en América Latina. Un análisis de género*, CEPAL, Santiago de Chile, octubre del 2004, pp.11-30.
- _____(2003): “Igualdad de género en los sistemas de pensiones”. Reunión de expertos. El impacto de género de la Reforma de Pensiones en América Latina, 10-11 de marzo, 2003. CEPAL.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2008), *Manual Informativo. Síntesis de los conceptos fundamentales*, abril Santiago, Chile.
- Ossandón, Víctor León (2008), “La dimensión de género en la política social. El caso del Sistema de Pensiones”. Seminario Protección Social y Género. Mideplan, Santiago, 14 de octubre.
- OIT (2004), *El Sistema de Pensiones de Chile en el Contexto Mundial y de América Latina: Evaluación y Desafíos*. Ponencias del Seminario Internacional Santiago, 22 y 23 de abril de 2004, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago 2004.
- OIT (2008), *La reforma previsional en Chile y la contribución de la OIT*, , Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.
- _____(2006a) , *Pensiones no contributivas. Su relevancia para la reforma provisional* (Fabio M. Bertranou, Pamela Gana y Javiera Vásquez), OIT Notas N° 3, mayo.
- _____(2006b) , *Normas internacionales del trabajo, seguridad social y pensiones* (Fabio M. Bertranou y Guillermo Pérez), OIT Notas N° 2, abril.
- _____(2004), *El sistema de pensiones en Chile en el contexto mundial y de América Latina: Evaluación y desafíos*. Ponencias del Seminario Internacional. Santiago, 22- 23 de abril de 2004. OIT, Santiago, Chile.
- _____(2004), *Protección social y mercado laboral*. OIT, Santiago, Chile.
- _____(2003), *Protección Social en Chile: Financiamiento, Cobertura y Desempeño, 1990-2000*. OIT, Santiago, Chile. (Alberto Arenas de Mesa y Paula Benavides Salazar).
- _____(2003), *Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile*. OIT, Santiago, Chile. (Editores: Fabio M. Bertranou y Alberto Arenas de Mesa).
- _____(2002), *Pensiones no contributivas y asistenciales: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay*. OIT, Santiago, Chile. (Editores: Fabio M. Bertranou, Carmen Solorio y Wouter van Ginneken).

- ___(2002), *Seguridad social. Un nuevo consenso*. OIT, Ginebra.
- ___(2001), *Cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile*. OIT,. (Editor: Fabio M. Bertranou). Santiago, Chile
- Pautassi, Laura (2004), “Legislación previsional y equidad de género en América Latina” en: Marco, Flavia (2004), *Los sistemas de pensiones en América Latina. Un análisis de género*, pp.61-98.CEPAL, Santiago de Chile, octubre.
- Podestá, Andrea (2007), “La dimensión de género en la reforma del sistema de pensiones chileno”. Tesis para optar al Grado de Magíster en Economía Aplicada, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Departamento de Ingeniería Industrial, Santiago de Chile, 2007.
- Programa de Gobierno Michelle Bachelet, 2006-2010, Santiago 18 de octubre 2005, página 29.
- Quiroga, Yesko y Jaime Ensignia, editores (2007), “Rompiendo Mitos: la reforma del sistema de pensiones en Chile”, Fundación Friedrich Ebert, Santiago de Chile.
- Riesco, Manuel (2009), “The end of private pensions in Latin America”, <http://www.cendachile.cl>, Santiago, Chile, febrero.
- Serie Mujer y Desarrollo 42, Santiago de Chile, noviembre de 2002.
- Gana, Pamela (2002), “Las pensiones no contributivas en Chile”, en F. Bertranou *et al.* (eds.) *Pensiones no contributivas y asistenciales* (Santiago, OIT).
- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP), 2002, *El sistema chileno de pensiones* (Santiago, SAFP).
- Subsecretaría de Previsión Social (2008), “Encuesta de protección social. Dimensión de género y participación en el sistema de pensiones”, *Boletín Provisional* N° 6, agosto, Santiago de Chile.

Anexos

ANEXO I

Integrantes del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma previsional

Harald Beyer. Ingeniero comercial de la Universidad de Chile; Master y Doctor en Economía de la UCLA. Investigador y coordinador académico del CEP y profesor de la Universidad de Chile.

David Bravo. Ingeniero comercial de la Universidad Católica; Master y candidato a Doctor en economía de la Universidad de Harvard. Profesor del Departamento de Economía de la Universidad de Chile y director del Centro de Microdatos.

Axel Christensen. Ingeniero civil industrial de la Universidad Católica; MBA de la Universidad de Stanford. Se desempeñó como Gerente de Inversiones de AFP Cuprum y Gerente de Estudios de Citicorp. Gerente de Desarrollo de Moneda Asset Management y profesor de finanzas y regulación en la Universidad Católica.

Regina Clark. Abogada de la Universidad Católica; diplomada del Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social (CIESS) y de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) México. Fue Fiscal del INP.

Álvaro Clarke. Ingeniero comercial de la Universidad de Chile, Master y candidato a Doctor en Economía de la Universidad de Lovaina; se ha desempeñado como subsecretario de Hacienda y superintendente de Valores y Seguros.

Rosanna Costa. Ingeniero comercial de la Universidad Católica. Directora del Programa Económico del Instituto Libertad y Desarrollo y miembro del Consejo de Alta Dirección Pública.

Martín Costabal. Ingeniero comercial de la Universidad Católica; MBA de la Universidad de Chicago. Fue director de Presupuestos y ministro de Hacienda. También se desempeñó como ejecutivo de Pizarreño, Infraestructura Dos Mil y AFP Habitat. Actualmente es director de empresas.

Margarita María Errázuriz. Socióloga, Presidenta de Comunidad Mujer, miembro del Consejo Superior de la Universidad Alberto Hurtado y directora de Prohumana.

Alejandro Ferreira. Abogado de la Universidad de Chile; Master de la Universidad de Notre Dame. Se desempeñó como Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Ética Pública, como Superintendente de ISAPRES, como Superintendente de AFP, y Superintendente de Valores y Seguros. Profesor investigador de la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Augusto Iglesias. Ingeniero Comercial de la Universidad Católica; Master en Economía de la UCLA. Fue Gerente de Estudios de AFP Habitat. Es profesor universitario.

Mario Marcel (Presidente). Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile; M. Phil en Economía de la Universidad de Cambridge; Gran Bretaña. Fue director de Presupuestos y Director Ejecutivo por Chile y Ecuador en el Banco Interamericano de Desarrollo, BID.

Alejandra Mizala. Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile; Doctor en Economía de la Universidad de California, Berkeley. Directora del Centro de Economía Aplicada y del Magíster en Gestión y Políticas Públicas del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.

Andrea Repetto. Ingeniero comercial de la Universidad Católica; Doctor en Economía, M.I.T. Profesora del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile; especializada en macroeconomía, finanzas públicas.

Jaime Ruiz-Tagle. Doctor en Sociología de la Universidad de Lovaina. Fue Director del Programa de Economía del Trabajo (PET) y jefe de la Unidad de Estudios Prospectivos de MIDEPLAN.

Andras Uthoff. Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile; Doctor en Economía de la Universidad de California, Berkeley. Coordinó el proyecto de Diagnóstico y Perspectivas de Reforma de los Sistemas de Pensiones en América Latina de la CEPAL y trabajó también en la OIT, en el Fondo de las Naciones Unidas para Actividades en Materia de Población y como oficial a cargo de la División de Desarrollo Social de la CEPAL.

ANEXO II. GLOSARIO

Afiliación: Vínculo jurídico entre un trabajador y el sistema previsional que da derecho a recibir una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia y a la obligación de cotizar por parte del trabajador. Se produce automáticamente cuando un trabajador inicia labores como dependiente o cuando paga la primera cotización si es independiente.

Ahorro Previsional Voluntario (APV): Son los planes de Ahorro Previsional Voluntario (APV) que ofrecen las Instituciones Autorizadas y los Fondos de Pensiones que administran las AFP.

Administradoras de fondos de pensiones: Sociedades anónimas, cuya función exclusiva es otorgar y administrar los beneficios que establece el Decreto Ley 3.500 de 1980.

Bono de Reconocimiento: Representa los períodos de imposiciones que tuvo el trabajador en el antiguo régimen de previsión. Es emitido por el Instituto de Normalización Previsional (INP), se reajusta cada año un 4% anual más IPC y se hace efectivo cuando el afiliado cumple la edad legal para pensionarse, fallece o se pensiona por invalidez.

Beneficio definido y contribución definida: Un sistema contributivo de pensiones se denomina de beneficio definido cuando sus prestaciones se calculan a partir de una tasa de reemplazo fija para todo individuo que cumpla con ciertos requisitos. Cuando un sistema es de contribución definida, el parámetro que se mantiene constante es la tasa de contribución, pero no existen compromisos explícitos acerca de la tasa de reemplazo de las pensiones entregadas.

Cotizaciones previsionales: Cantidad o cuota con que los afiliados deben aportar a los organismos de Seguridad Social, con el objeto de financiar y garantizar el cumplimiento de los beneficios que les corresponden. La cotización se basa en el concepto de la Remuneración Imponible, para los dependientes, o de la Renta Imponible declarada para los independientes, siendo en el primer caso, retenida por el empleador para cancelarla en las distintas instituciones de previsión. Por tanto, representa un porcentaje de la Remuneración o Renta Imponible que percibe el trabajador, con un límite máximo imponible de 60 U.F.

Cotización Obligatoria: aporte previsional de un trabajador que representa un 10% de su renta imponible mensual y que el empleador está obligado a retener para luego enterarlo directamente en la Cuenta de Capitalización Individual (CCI) de la AFP correspondiente.

Cuenta de Capitalización Individual (CCI): es un registro personal en la AFP, donde se acumulan los fondos de un trabajador que han sido aportados como cotizaciones previsionales.

Cotizaciones voluntarias: Son las cotizaciones que libremente puede hacer un trabajador para incrementar su cuenta de capitalización, con el fin de anticipar o aumentar su futura pensión, con un tope de 60 UF menos las cotizaciones obligatorias. Están exentas de impuesto hasta por un tope de 50 UF mensuales, beneficio que ahora también pueden aprovechar los trabajadores independientes.

Compañías de Seguros: Sociedades Anónimas que entregan pensiones bajo la modalidad llamada Renta Vitalicia Inmediata o Diferida, para lo cual el afiliado contrata con una de ellas una póliza de seguro financiada con su ahorro previsional en una AFP, y que a cambio ésta se obliga a pagarle pensiones mensuales de monto fijo en U.F. de por vida, y tras su fallecimiento a sus beneficiarios legales de pensión.

Comisiones: Es la retribución que recibe la AFP por administrar los fondos previsionales de sus afiliados. Cada AFP decide libremente el monto de cada comisión, y el trabajador tiene la responsabilidad de compararlas al momento de decidir su afiliación.

Decreto Ley 3.500: Cuerpo legal vigente desde 1981, que estableció un nuevo régimen de pensiones financiado por la cuenta de capitalización individual, que a su vez es administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones o AFP.

Densidad de cotizaciones: Frecuencia media de aportes a un sistema contributivo de pensiones (por ejemplo, número de meses entre los 15 y los 64 años en que una persona hizo aportes, como porcentaje del total de meses en ese período).

Fondos de Pensiones: Es el monto total de los fondos de todas las Cuentas Personales administradas por una AFP. Este fondo se expresa en cuotas las que variarán su valor diariamente de acuerdo a las ganancias o pérdidas que tenga el Fondo en sus inversiones. El Fondo está formado por las cotizaciones obligatorias y voluntarias y los depósitos convenidos con el empleador. Además son parte de este fondo los aportes adicionales en caso de pensiones de invalidez y sobrevivencia, y las contribuciones que debe enterar la AFP cuando corresponda, el Bono de Reconocimiento, los depósitos de ahorro que los afiliados pueden efectuar voluntariamente a su cuenta de ahorro voluntario, los aportes de ahorro de indemnizaciones. La rentabilidad de las inversiones, menos las comisiones de la AFP. Es decir, el Fondo de Pensiones reúne los ahorros previsionales de todos los trabajadores afiliados a la AFP. Por ello el Fondo de Pensiones es propiedad de todos los afiliados, cada uno respecto a sus fondos. Esta propiedad significa que los fondos no pueden ser embargados y que el afiliado tiene la opción de cambiar sus recursos a otro Fondo de Pensiones traspasándose de AFP. En todo caso, el afiliado sólo puede disponer de sus fondos al momento de pensionarse.

Modalidades de pensión: Alternativas que los afiliados y beneficiarios pueden escoger al momento de solicitar sus pensiones: Retiro Programado, Renta Vitalicia, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida.

Prestación contributiva: Es aquella a la que se accede cumpliendo determinadas condiciones, una de las cuales es la de haber cotizado.

Pensión mínima garantizada: Garantía del gobierno de que incrementará hasta un cierto nivel mínimo las pensiones que se sitúen por debajo de éste.

Pensiones no contributivas: Prestaciones monetarias que no requieren haber realizado aportes a un sistema de pensiones.

Retiro programado: Modalidad o alternativa de pensión en que se mantiene el fondo acumulado en la cuenta de capitalización en la AFP y se recalcula cada año según la rentabilidad obtenida. Si el afiliado fallece y no hay beneficiarios de pensión, este dinero se entrega a sus herederos

Renta vitalicia: Modalidad o alternativa de pensión en la cual el trabajador contrata el pago de una renta mensual con una Compañía de Seguros, que es fija en Unidades de Fomento, desde la fecha en que se suscribe el contrato hasta la fecha de fallecimiento del afiliado, y al pago de pensiones de sobrevivencia a los beneficiarios.

Remuneración Imponible: Ingreso mensual que recibe el trabajador como pago o sueldo a cambio de su trabajo. Sobre este ingreso se determinan las cotizaciones previsionales, cuyo tope son 60 UF.

Reformas estructurales de pensiones: Modificación de los sistemas contributivos de pensiones, por medio de las cuales se reemplaza (total o parcialmente) el sistema de reparto por uno de capitalización en cuentas individuales.

Reformas paramétricas de pensiones: Modificaciones a ciertos parámetros de los sistemas de reparto, tales como la tasa de reemplazo, la edad de jubilación, la tasa de contribución, los requisitos para acceder a prestaciones o sus reglas de indización.

Sistema de capitalización individual: Sistema contributivo de pensiones basado en cuentas individuales de ahorro sin aporte de los empleadores. Los fondos aportados por un trabajador se invierten en instrumentos financieros. La pensión otorgada depende actuarialmente del saldo en la cuenta individual y de la esperanza de vida a la fecha de la jubilación. Mientras en la mayoría de los países los fondos de pensiones privados son destinados a entregar a los trabajadores un complemento de jubilación, en el caso chileno es la totalidad de la pensión que se financia con este dispositivo.

Seguro de invalidez y sobrevivencia: Seguro que contratan las AFP en favor de sus afiliados para cubrir los riesgos de invalidez y fallecimiento.

Sistemas de reparto: Sistema contributivo de pensiones en el que los fondos aportados por los trabajadores activos y empleadores se utilizan para financiar las pensiones de los jubilados de dicho sistema (pacto intergeneracional). Por medio de las cotizaciones, las personas activas adquieren expectativas propias hasta alcanzar la edad reglamentaria de jubilación.

Superintendencia de AFP: Entidad autónoma del Estado encargada de fiscalizar a las Administradoras de Fondos de Pensiones, según lo establecido en el Decreto Ley 3.500.

Tasa de reemplazo: La relación entre la pensión otorgada a un individuo y el ingreso recibido durante su vida laboral.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

mujer y desarrollo

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

101. La dimensión de género en la reforma previsional chilena (Ley N° 20 255 de reforma de pensiones), Sonia Yáñez, (LC/L/3199-P), N° de venta: S.10.II.G.11, 2010.
100. Panorama del sistema previsional y género en Uruguay. Avances y desafíos, Rosario Aguirre y Lucía Scuro Somma, (LC/L.3190-P), N° de venta: S.09.II.G.17, 2010.
99. Estudio de la información sobre la violencia contra la mujer en América Latina y el Caribe, Lorena Frías y Victoria Hurtado, (LC/L.3174-P), N° de venta: S.09.II.G.148, 2010.
98. La crisis económica y financiera. Su impacto sobre la pobreza, el trabajo y el tiempo de las mujeres, Sonia Montañó y Vivian Milosavljevic, (LC/L/3168-P), N° de venta: S.09.II.G.144, 2010.
97. Estrategias de desarrollo y equidad de género: Una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de la IMANE en México y Centroamérica, Noemí Giosa Zuazúa y Corina Rodríguez Enríquez, (LC/L.3154-P) N° de venta: S.09.II.G.137, 2009.
96. Los objetivos de Desarrollo del Milenio en Bogotá D.C.: propuesta de indicadores con enfoque de género, Ana Isabel Arenas Saavedra, (LC/L.3141-P), N° de venta: S.09.II.G.1140, 2010.
95. Economie des soins aux enfants en Haiti: prestataires, menages et parenté, Nathalie Lamaute-Brisson, (LC/L.3130-P), N° de venta: F.09.II.G 105, 2010
94. Temporeras de la agroexportación en Chile: tensiones y desafíos asociados a la relación entre la vida laboral y familiar, Angélica Wilson y Pamela Caro, (LC/L.3117-P), N° de venta: S/0X.II.G.96, 2009.
93. Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos, Lidia Heller, (LC/L.3116-P), N° de venta S. 09.II.G.95, 2010.
92. Two stops in today's new global geographies: shaping novel labor supplies and employment regimes, Saskia Sassen, (LC/L.2906-P), N° de venta: E/08.II.G.42, 2008.
91. Indicators for monitoring the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Daniela Zapata, (LC/L.2854-P/I), N° de venta: S.07.II.G.178, 2007.
91. Indicadores para el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Daniela Zapata, (LC/L.2854-P), N° de venta: S.07.II.G.178, 2007.
90. La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay, Corina Rodríguez, (LC/L.2844-P), N° de venta: S.07.II.G.167, 2007.
89. El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: derecho de algunos, obligación de todas (LC/L.2843-P), N° de venta: S.07.II.G.168, 2007.
88. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Uruguay, Claudia Giacometti (LC/L.2832-P), N° de venta: S.07.II.G.145, 2007.

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@cepal.org.

Nombre:
Actividad:
Dirección:
Código postal, ciudad, país:
Tel.: Fax: E.mail: