

CAPÍTULO 4

¿PROTECCIÓN SOCIAL EFECTIVA? UNA MIRADA A LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES CHILENO

Fecha de aceptación: 03/02/2025

Claudia Castillo Rozas

Trabajadora Social, Magister en Trabajo Social y Políticas Sociales. Dra © Diseño, gestión y evaluación de políticas públicas de Bienestar Social. Universitat Jaume I. Profesora Asistente, Universidad de Concepción.

RESUMEN: El artículo hace una revisión, del sistema de pensiones chileno, posterior a las reformas del 2008, desde la mirada de la Protección Social y el Enfoque de derechos. En base al análisis cuantitativo de resultados de la CASEN y la Encuesta de Protección social, se concluyó que se deben implementar estrategias que permitan incrementar la densidad de cotizaciones, mejorar el monto de las pensiones y reducir la desigualdad en los beneficios a hombres y mujeres, disminuyendo las brechas de género.

PALABRAS CLAVE: Sistema de pensiones chileno, Desigualdad, satisfacción, Sostenibilidad financiera y social.

1 | INTRODUCCIÓN:

Chile es un país que ha envejecido rápidamente y este acelerado proceso de envejecimiento exige a las políticas públicas una rápida adaptación a esta nueva estructura etaria. En este contexto, y según lo planteado por Barr y Diamond, 2012. (Cit en Bravo 2015: 48)

El Sistema de Pensiones se erige como uno de los elementos claves que debe ser considerado en la adaptación del país a su nueva realidad demográfica. En su aspecto económico, los sistemas de pensiones pueden proveer mecanismos para distribuir consumo a lo largo de la vida, prevenir ante bajos ingresos y redistribuir ingresos y riqueza.

Los sistemas de pensiones determinan y reflejan –al menos parcialmente- la forma en que las personas mayores son integradas en la sociedad. El diseño y funcionamiento de los mismos permite comprender cómo una sociedad valora a sus personas mayores y la contribución que estas hacen diariamente –e hicieron durante su vida laboral- a la misma. (Bravo, 2015 : 48).

Chile registra una vasta historia en los sistemas de pensiones. “Fue el primer país de América Latina que estableció en 1924 una política pública de Previsión Social, bajo la modalidad de reparto” (Superintendencia de Pensiones, 2022) administrado a través de las cajas previsionales, las cuales fueron evolucionando de acuerdo a las necesidades de cada agrupación. De acuerdo a lo anterior, las pensiones se financiaban con las cotizaciones de los imponentes activos y no con el ahorro de cada contribuyente”.

La economía política de este proceso llevó a que hacia fines de los años setenta, el Sistema de Pensiones chileno contara con 35 cajas de previsión y alrededor de 150 regímenes previsionales distintos, cuya normativa estaba distribuida en más de 600 cuerpos legales. De acuerdo a lo anterior, cada régimen previsional establecía sus propios requisitos, entre ellos, edad legal y tasas de cotización superiores a las actuales. El sistema era cuestionado por ser segmentado, con ausencia de portabilidad de derechos entre cajas; y, por cuanto, cada caja administraba a partir de una sola tasa de cotización un conjunto de riesgos (salud, pensiones, seguros de invalidez, sobrevivencia, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). En materia de pensiones, el sistema podía ser caracterizado como uno de reparto, que ofrecía beneficios definidos pero heterogéneos según afiliación a uno u otro régimen previsional, que con el correr de los años estableció continuidad previsional entre las distintas Cajas (Bravo, 2015: 52).

El sistema llegó a tener una cobertura de 75% de los y las ocupadas, y pagaba más de un millón de pensiones. Según plantea Arellano en 1998:

Los requisitos que cada régimen previsional establecía eran diferentes, incluyendo una diversidad de edades legales o períodos de cotización disímiles para acceder a los beneficios allí considerados. Asimismo, las tasas de cotización eran muy superiores a las actuales “El Servicio de Seguro Social requería una cotización del trabajador de 9,5% y del empleador de 40,4% de la remuneración imponible; la Caja de Empleados Particulares una cotización del trabajador de 14,6% y del empleador de 44,4%; y la Caja de Empleados Públicos una cotización del trabajador de 18,8% y del empleador de 7%”. (Bravo, 2015: 52).

La edad de jubilación variaba según la caja, entre 13 y 35 años de servicio o imposiciones cumplidas.

Desde el año 1981, se instauró en Chile mediante el Decreto Ley 3500 un Sistema de Pensiones basado en la lógica neoliberal de mercado y en capitalización individual, con aporte definido y obligatorio para los trabajadores dependientes.

Con la creación de este sistema, la Seguridad Social Chilena quedó conformada por lo siguiente:

1. Antiguo sistema de reparto, donde los imponentes y el estado financiaban a los y las jubiladas, y que es administrado por el Instituto de Previsión Social, (IPS).
2. Sistema Previsional de la Fuerzas armadas, el cual se rige por la Ley 18.948, y legislación complementaria, y es administrada por la Caja de Previsión de Defensa Nacional (CAPREDENA) y por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA)

3. Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), compuesta por tres pilares:

- Pilar obligatorio.
- Pilar voluntario, orientado a mejorar, a través del ahorro voluntario, el monto de la pensión futura.
- Pilar Solidario, para aquellas personas que no pueden hacerlo en ningún régimen previsional.

La tasa de cotización obligatoria se estableció en un 10% de la remuneración imponible, que constituye la cuenta que financia la futura pensión; una cotización que cubre el seguro de invalidez y sobrevida y la comisión cobrada por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales son entidades privadas de giro único, cuyo único objetivo es administrar estos recursos y otorgar las prestaciones y beneficios que establece la ley.

Las AFP recaudan las cotizaciones, administran cuentas individuales e invierten los fondos previsionales en activos del mercado de capitales nacional e instrumentos en el extranjero con límites de inversión predeterminados. Los afiliados pueden cambiarse por elección propia de AFP. Una modificación del sistema realizada en 2002 fue autorizar a cada AFP a administrar cinco diferentes fondos (multifondos) entre los cuales puede optar el afiliado según su perfil de riesgo. (Bravo, 2015 : 54).

En resumen, la pensión de los y las chilenas al momento de jubilar depende de cuánto el trabajador/a logró acumular en su cuenta de capitalización individual y de cómo su AFP realizó la gestión financiera de dichos fondos.

Aun cuando este tipo de sistemas tiene una serie de fortalezas comparados con los tradicionales esquemas de reparto, por sí solos no resuelven el financiamiento de la vejez o invalidez en poblaciones donde hay una mala distribución del ingreso. En el caso de Chile, el diagnóstico que se hizo el año 2006 mostró que existía una parte importante de la población que no tendría ahorros suficientes para el financiamiento de su vejez. Esto se debía principalmente a la baja densidad de cotizaciones, que se explica, en el caso de los hombres, por el trabajo independiente y la informalidad en el mercado laboral. En el caso de las mujeres, la participación en el mercado laboral en Chile es especialmente baja, por lo que existían en promedio largos períodos en que ellas no registraban cotizaciones". (Berstein, 2010, pág. 5).

2 | PLANTEAMIENTO TEÓRICO:

En Chile, durante el primer mandato de la Ex Presidenta Bachelet (2006-2010) se designó un Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional" de quince miembros con amplia representatividad, que realizó un número importante de audiencias con organizaciones y actores relevantes, elaboró un diagnóstico y un informe con propuestas para mejorar el sistema. Posteriormente, buena parte de las recomendaciones son recogidas por la

Ley N° 20.255, en cuanto a la creación de un pilar solidario y el fortalecimiento del pilar contributivo. (Mesa-Lago, 2014. P 64-65).

El objetivo fue generar incentivos para que una mayor cantidad de personas puedan autofinanciar su pensión, a proveer pensiones solidarias a quienes no alcancen un nivel de suficiencia, así como también a regular con el fin de mejorar la competencia entre las AFP. La reforma, que se convirtió en la principal modificación al sistema de pensiones, y que se concretó el año 2008, no propuso eliminar el sistema de AFP, sino disminuir algunas de sus aristas más perjudiciales. Entre las modificaciones más relevantes, se encuentra la creación del Sistema de Pensiones Solidarias de cargo fiscal que:

1. Mantiene el compromiso con las pensiones del sistema de reparto, respetando el financiamiento del Déficit operacional y de los Bonos de reconocimiento.
2. Elimina la pensión asistencial y la pensión mínima fija y los cambia por una serie de beneficios garantizados para el 60% más pobre mediante: a) Una Pensión básica solidaria (Invalidez y Vejez). b) Un Aporte previsional solidario para financiar las prestaciones de invalidez y vejez.
3. Garantiza un aporte previsional por hijo nacido vivo a las mujeres. (Andras, 2011, pág. 16). Con esta medida se pretendió que, aquellas personas que no percibieran pensiones por su insuficiencia o incapacidad para aportar a la AFP, tuvieran una prestación mínima garantizada. Este beneficio se conoce como Pensión básica solidaria, a la que podrán tener acceso las personas que no tengan derecho a una pensión de ningún régimen previsional, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos: haber cumplido 65 años, pertenecer a un grupo familiar del 60% más pobre de la población y acreditar residencia en el territorio chileno por un lapso no inferior a 20 años continuos o discontinuos.

Esta ley también crea el Aporte Previsional Solidario de vejez (APS), del que son beneficiarias aquellas personas que reciban pensiones bajo el D.L 3.500 y se aplica cuando la pensión base sea de un valor inferior al valor de la pensión máxima con aporte solidario (Informe de Derechos Humanos, 2016 : 207).

Esta reforma incorporó una serie de transformaciones y mecanismos al funcionamiento del sistema previsional con un énfasis especial en la articulación entre los componentes contributivo y no contributivo, para mejorar sustantivamente la equidad en el acceso a la protección social.

Con la reforma, se buscaron tres objetivos: i) ampliar la cobertura previsional a sectores previamente excluidos; ii) incrementar y compensar la densidad de cotizaciones para aumentar las pensiones finales y disminuir la presión fiscal, junto con estimular la formalización y el ahorro previsional; y iii) reducir la desigualdad de género en la previsión social. (Robles, 2011, pág. 33)

No se puede negar que esta última reforma incorporó la perspectiva de género, en medidas concretas, como, por ejemplo, una discriminación positiva de mayor elegibilidad a las pensiones solidarias (Sistema no Contributivo),

un Bono por hijo nacido vivo o adoptado, para todas aquellas mujeres que tienen 65 años o más y que se hayan pensionado a partir del 1 de Julio del 2009 —ya sea, a través del sistema de capitalización individual, con o sin Aporte Previsional Solidario, y quienes reciban pensiones básicas solidarias o pensiones de sobrevivencia sin ninguna afiliación previsional. (Robles, 2011, pág. 35)

Respecto al pilar contributivo, la reforma igualó la cobertura para hombres y mujeres, del Seguro de Invalidez y sobrevivencia hasta los 65 años, versus los 60 que cubría anteriormente.

Nos encontramos en un contexto en el que el Sistema de Pensiones chileno sufre de una falta de legitimidad o validez social. Según Abarzúa (2017): “Un sistema de esta naturaleza requiere tener validez social, es decir, ser reconocido y aceptado como lícito y genuino por el conjunto de partes involucradas (Cotizantes, pensionados, administradoras, empleadores, especialistas, etc.)” (Abarzúa, 2017, pág. 2). Este último es un problema en sí mismo, por la incertidumbre e inseguridad en las bases del sistema.

Los bajos resultados en materia de tasas de reemplazo, obliga a los y las chilenas a trabajar más allá de la edad legal de pensión. Según la OCDE en Chile (Datos para el periodo 2007-2012) la edad efectiva de jubilación de las mujeres es de 70,4 años mientras que para los hombres es de 69,4 años.

Según la Superintendencia de Pensiones, en mayo de 2015 la pensión de vejez promedio por retiro programado era en los hombres los \$152.929.- (180 euros) y en el caso de las mujeres \$98.585.- (111 euros). Este ingreso, sobre todo en el caso de las mujeres, apenas se supera la línea de pobreza. En razón del PIB per cápita de Chile y del acelerado envejecimiento de su población, se augura una crisis del sistema. (Comunidad-Mujer, 2015).

De acuerdo con lo planteado por Larraín, Marín y Valenzuela (2016), *las pensiones contributivas son modestas*, porque la frecuencia de cotización ha sido baja y los salarios sobre los cuales se cotiza también son bajos. Algunas causas de la baja frecuencia de cotización son las siguientes fallas del sistema político:

- a) Ha presentado numerosas exenciones a la obligación de cotizar.
- b) Ha evitado fiscalizar la obligación de cotizar por medio de la Dirección del Trabajo.
- c) Ha evitado apoyar desde la Tesorería General de la República la cobranza de cotizaciones impagadas.
- d) El retraso de 15 años de ajustar las tasas de mortalidad. (Felipe Larraín, 2016:50).

Unido a lo anterior, “Existe consenso respecto de que cualquier reforma futura debe aumentar la tasa de cotización, pues el 10% actual se compara con el promedio para los países de la OCDE de 18%”. (Nicole Winkler, Pablo Correa, Francisca Lira, Rodrigo Cruz, 2020, pág. 97), y, además, el sistema no considera los aportes de otros actores relevantes, como por ejemplo empleadores y empleadoras.

Los resultados de las pensiones de las mujeres, son históricamente bajos e inferiores a los percibidos por los hombres. Ya en el año 2002, la EPS registraba “Grandes brechas de ingreso, autogenerados durante la vida activa de hombres y mujeres, las cuales se profundizaban después de jubilarse” (Berstein Solange, 2005). La razón de las bajas pensiones de las mujeres se concentra hasta el día de hoy, en “Altas tasas de inactividad, segmentación laboral y bajos salarios, informalidad y microemprendimiento de subsistencia, menor densidad de cotizaciones –lagunas previsionales, desempleo, menor edad de jubilación- y mayor esperanza de vida”. (Comunidad-Mujer, 2015).

Los objetivos de la investigación fueron: Caracterizar el Sistema de AFP, (Cobertura, prestaciones, tasas de reemplazo y sostenibilidad, desigualdades), e identificar la satisfacción de los clientes.

Lo anterior pretende aportar conocimiento que permita identificar la actual sostenibilidad del sistema “demanda que resulta esencial en un contexto en el que el Sistema de Pensiones chileno sufre de una falta de legitimidad. Este último es un problema en sí mismo, toda vez que introduce un componente de incertidumbre e inseguridad en las bases del sistema, lo cual es fundamental para el buen funcionamiento del mismo en el largo plazo.” (Bravo, 2015, pág. 49), a través de la reflexión de si efectivamente entrega Protección Social.

3 I METODOLOGÍA:

Se utilizó una metodología cuantitativa y la información fue procesada mediante el sistema estadístico SPSS.

Las fuentes de información fueron de tipo primarias, utilizando bases de datos del Gobierno de Chile, como son la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) y la Encuesta de Protección Social. Las fuentes secundarias corresponden al análisis de información ya procesada y publicada por la Superintendencia de Pensiones y por el Instituto de Previsión Social.

En Casen 2017, el diseño corresponde a la obtención de una muestra probabilística, estratificada y bietápica, creando 5 estratos de tamaño. Su cobertura es todo el territorio nacional. El diseño muestral se organiza según área geográfica y por tamaño poblacional, tanto en el área urbana como rural.

Respecto a la Encuesta de Protección Social (EPS), es la mayor y más antigua encuesta longitudinal de tipo panel que existe en Chile, con una muestra de alrededor de 16.000 encuestados distribuidos en todas las regiones del país. Su información sirvió de base para el diagnóstico realizado por la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015) y para la elaboración de la Reforma Previsional del 2008 (Ley 20.255).

La utilización de los datos fue autorizada por el Ministerio de Desarrollo Social.

4 | ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

4.1 Caracterización del Sistema de Pensiones:

Tabla 1. Número de afiliados y porcentaje según Sistema previsional y sexo N=12941

Sistema Previsional	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
AFP	5.806	87.8	5.600	88.5
IPS (ex INP)	464	7.0	486	7.7
CAPREDENA	36	0.5	6	0.1
DIPRECA	32	0.5	8	0.1
Otro sistema	77	1.2	55	0.9
No responde	53	0.8	32	0.5
No sabe	146	2.2	140	2.2
Total	6.614	100	6.327	100

Elaboración propia en base a Encuesta de Protección Social 2015

Respecto a la cobertura previsional que se refiere a la proporción de los trabajadores que cotiza, respecto del total de trabajadores ocupados, el 87.8% de los hombres y el 88.5% de las mujeres cotiza en el Sistema, lo que demuestra la amplia afiliación al sistema. Lo anterior es concordante con las reglas de obligatoriedad de pertenecer a una AFP para los nuevos trabajadores, y la disminución progresiva de afiliados del antiguo sistema de reparto (IPS), que en su mayoría administra actualmente el pilar solidario.

Tabla 2. Densidad de cotización por sexo

Sexo	Desde 1980	Desde 2009	Desde 2015
Hombre	47.1	57.1	60
Mujer	28.6	37.7	40.9
Total	38.1	47.7	50.7

Elaboración propia datos Subsecretaría de Previsión Social. “Sistema de Seguridad Social Chileno: un Análisis Descriptivo de la Cobertura Previsional” 2017

La densidad de cotización, “Representa el tiempo que el trabajador cotiza desde los 15 años y hasta la edad legal de jubilación, y que entrega un indicador sobre la penetración de los sistemas de pensiones en los trabajadores chilenos”. (Social S. d., 2017), la diferencia porcentual de la densidad en cotizaciones entre hombres y mujeres varió de 18.5% en 1980 a 19.4% en el 2009, lo que demuestra un mínimo aumento, pero aún insuficiente. El aumento de densidad de un 38.1% en 1980 a un 50.7% en 2015, indica una mejora del

sistema de capitalización individual en la cobertura. A pesar del aumento de densidad en cotización registrado por las mujeres, este sigue estando muy por debajo del 60% de los hombres.

Tabla 3. Número y Monto Promedio, en U.F., de las Pensiones pagadas en el mes por modalidad, según tipo de pensión

(al 31 de marzo de 2020)

	Modalidad de Pensión										
	Cubierta por el Seguro	Retiro Programado			Renta Temporal		Renta Vitalicia		Total		
	Número	Monto Promedio	Número	Monto Promedio	Número	Monto Promedio	Número	Monto Promedio	Número	%	Monto Promedio
Vejez edad	0	0,00	516.177	5,27	31.535	22,31	236.165	11,17	783.877	53.8	7,73
Vejez anticipada	0	0,00	24.156	17,91	2.119	30,37	197.427	11,69	223.702	15.4	12,54
Invalidez definitiva total	3.152	11,49	72.143	4,84	6.664	28,47	46.166	13,15	128.125	8.8	9,23
Invalidez definitiva parcial	0	0,00	13.213	4,81	702	24,95	5.927	10,63	19.842	1.3	7,26
Viudez	7.614	6,88	94.893	5,38	666	24,94	120.862	7,61	224.035	15.4	6,69
Orfandad	224	1,69	34.120	2,56	347	8,13	21.816	2,95	56.507	3.9	2,74
Otras	550	3,29	9.524	2,58	38	13,52	10.635	4,64	20.747	1.4	3,67
Total	11.540	7,87	764.226	5,48	42.071	23,65	638.998	10,41	1.456.835	100	8,19

Elaboración propia datos Superintendencia de Pensiones. Marzo 2020.

Las AFP otorgan actualmente 1.456.835.- pensiones, con un monto promedio de 8.19 U.F. (Unidades de Fomento) (\$235.188 pesos – 264 euros).

De las prestaciones que otorgan, la que concentra un mayor número es la Pensión por vejez, representando un 53.8%, seguidas por la pensión de viudez y la de vejez anticipada, ambas con un 15.4%. Más de la mitad (N=764.226) de los pensionados/as recibe su pensión a través de la modalidad de Retiro Programado con un monto promedio de 5.48 UF (\$157.367 pesos – 175 euros). Otra modalidad para destacar es la renta vitalicia que alcanza a un total de 638.998 pensionados/as, con un monto promedio de 10.41 UF (\$298.939.- pesos – 333 euros).

Con relación a la Tasa de reemplazo, de acuerdo con lo publicado por la Superintendencia de Pensiones, (Cálculo 2007 – 2017) es de 56% para los hombres y de 31% para las mujeres, llegando a un promedio de 44%.

Tabla 4. Monto promedio de Salario líquido y jubilación o Pensión de vejez o Pensión de Invalidez por sexo

Sexo		Salario líquido	Jubilación o pensión de vejez	Jubilación o pensión de invalidez
Hombre	Media	508.774,72	283.276,31	204.596,20
	Mediana	350.000,00	195.000,00	135.000,00
Mujer	Media	415.519,06	198.485,34	163.004,67
	Mediana	300.000,00	150.000,00	116.000,00
Total	Media	468.478,98	246.307,13	188.421,71
	Mediana	309.629,41	180.000,00	124.290,00

Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2017

Las desigualdades en torno a las remuneraciones y pensiones percibidas por hombres y mujeres, esta reconocida en diversos registros.

En el caso de Chile, los estudios también consignan que el promedio de salario femenino en comparación con el masculino es siempre menor y que la brecha puede ser superior al 20%, dependiendo, principalmente, de la ubicación de las trabajadoras en la pirámide ocupacional. (Díaz-Andrade, 2015, pág. 102).

Se observa que los montos promedio de Salario Líquido, Jubilación o pensión de vejez, o jubilación o pensión de invalidez, obtenidos por los hombres son mayores que los montos promedios recibidos por parte de las mujeres. Como el sistema de capitalización individual reproduce la vida laboral, se entiende que la brecha salarial existente por sexo a la hora de percibir un salario incide directamente en la capacidad de ahorro y, por lo tanto, determina la pensión futura, que, en el caso de las mujeres, es siempre inferior a la de los hombres.

Para corroborar lo anterior, los principales resultados de los análisis inferenciales muestran una evidencia significativa para declarar que las varianzas de los montos otorgados por las AFP a los hombres son distintas a las varianzas de los montos otorgados a mujeres ($p\text{-valor}=0.000 < 0.05$), por lo que se concluye que hay evidencia significativa para declarar que los montos promedio otorgados por las AFP a los hombres son distintos a los montos promedio otorgados por las AFP a las mujeres. ($p\text{-valor}=0.000 < 0.05$).

Tabla 5. Monto e institución que paga su pensión

Sistema Previsional	Media
AFP	159.144,06
IPS (ex INP)	160.199,32
FFAA	351.414,17
Otro	203.301,90
Total	172.273,98

Elaboración propia en base a datos de Encuesta de Protección Social 2015

Se observa de la tabla que las personas encuestadas reciben un monto promedio mensual de \$159.144,06 pesos, en donde la institución que paga es la AFP. Además, se evidencia que las personas reciben un monto promedio mensual de \$160.199,32 pesos, en donde la institución que paga es el IPS. La diferencia más significativa se produce con las pensiones pagadas por las FFAA, ya que reciben un monto de \$351.404.-, es decir, más del doble de las pensiones otorgadas por las AFP.

Respecto a los principales resultados de los análisis inferenciales, tenemos que hay evidencia significativa para declarar que las varianzas de los montos otorgados por las AFP son distintas a las varianzas de los montos otorgados por los otros sistemas ($p\text{-valor}=0.000 < 0.05$), por lo que se concluye que hay evidencia significativa para declarar que hay montos promedio otorgados por las AFP que son distintos a los montos promedio otorgados por los otros sistemas ($p\text{-valor}=0.000 < 0.05$).

5 | CONCLUSIÓN:

Respecto a su sostenibilidad financiera, se observa que esta es factible en el tiempo ya que es financiada con los aportes de cada uno de los y las trabajadoras, por lo que no depende de los aportes del estado, si no de lo que cada cotizante pueda contribuir durante su vida laboral.

No obstante, si se plantea la interrogante respecto a la sostenibilidad social, nos encontramos con un sistema altamente rechazado por la ciudadanía, y que ha provocado múltiples protestas y movimientos ciudadanos, exigiendo su eliminación o transformación, porque se plantea que no otorga una real protección social, centrada en las bajas tasas de reemplazo, que convierten a la población mayor en un grupo pobre de recursos y altamente vulnerable. Si bien el sistema otorga las pensiones y prestaciones a sus beneficiarios/as, estas están muy por debajo de las expectativas de la población.

Respecto a la desigualdad, se observa claramente que profundizan la brecha de género, obteniendo menores resultados para las mujeres en todos los beneficios que otorga, los cuales pese a las reformas del 2008 no logran revertirse y en ningún caso apenas superarse.

El monto de la pensión también se ve afectado por la edad de ingreso, permanencia y salidas del mercado laboral, lo que incide en posibles lagunas previsionales, particularmente en el caso de las mujeres. La baja participación laboral femenina implica que más de la mitad de las mujeres no es parte del mercado laboral de manera formal (con contrato de trabajo y previsión social asegurada), por lo que no estaría ahorrando el monto obligatorio en la AFP para su jubilación. No cotizar o no hacerlo continuamente se traduce en menor ahorro para la vejez, pues el monto de la pensión está ligado a la densidad de cotizaciones (Rosario Undurraga, 2019, pág. 3).

Lo expuesto obliga a tomar algunas consideraciones respecto a las acciones a desarrollar y que permitan equiparar estas diferencias.

Si consideramos que las estrategias creadas en la reforma del 2008, como el Bono por hijo y la creación del importante pilar solidario que beneficia en especial a las mujeres, no han sido capaces de corregir las diferencias entre las pensiones de hombres y mujeres, el Bono de Reconocimiento podría ser una buena alternativa. Estamos hablando de una cantidad de dinero, otorgada por el estado, en base a un cálculo que incorpora la permanencia y monto de cotización en el Sistema, que permita equilibrar las diferencias entre los montos obtenidos, por hombres y mujeres, corrigiendo lo que la cultura patriarcal aún impone y que obliga a que la mujer no pueda participar en el mercado laboral de la misma forma, ya que los cuidados familiares, los períodos pre y post natal, y en general la organización social del país, la obliga a obtener menores resultados respecto al monto de su pensión. Por lo anterior, el Bono antes mencionado, sería considerado como un reconocimiento a la importante labor no remunerada que realizan las mujeres.

En conclusión, la necesidad de revisión y modificación del sistema está ampliamente fundamentada. Si bien no existen los recursos ni la estructura demográfica para hacer un cambio absoluto a un sistema de reparto, se requiere avanzar hacia un sistema mixto, con mayor presencia del Estado en cuanto a recursos y regulación, estableciendo montos mínimos de los beneficios que otorga, más acordes a las necesidades actuales de la población. Para mejorar las cuentas de capitalización individual, resulta imperativo implementar medidas que incrementen la densidad de las cotizaciones y los niveles de ahorro. Una estrategia fundamental consiste en elevar los índices de cotización por parte de los trabajadores (10% en Chile - 18% en los países pertenecientes a la OCDE). Además, incluir las contribuciones por parte de los empleadores en este sistema. No obstante, es importante abordar un tema que genera controversia: el aumento en la edad de jubilación. Este ajuste se fundamenta en el envejecimiento de la población y en las actuales expectativas de vida. A pesar de la marcada resistencia que esta propuesta enfrenta entre la ciudadanía, se vuelve esencial para mejorar la percepción de la población sobre el sistema y abordar las muy cuestionadas tasas de reemplazo. De manera significativa, este aspecto afecta a las mujeres de manera particular, ya que, como evidencia la presente investigación, sus pensiones se ven considerablemente mermadas y afectadas debido a

tener menos densidad en sus cotizaciones, ingresos más bajos y cotizar menos años que los hombres. Las estrategias actuales implementadas por el sistema no han demostrado ser eficaces para enmendar esta situación.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarzúa, E. (2017). Legitimidad y credibilidad en el sistema de AFP: Algo más que gobierno corporativo. Revista Gestión y Tendencia. <https://doi.org/10.11565/gesten.v2i2.40>
- Amarante, C. (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Santiago de Chile: CEPAL.
- Andras, U. (2011). Reforma al Sistema de Pensiones Chileno. CEPAL.
- Berstein, S. (2010). El Sistema Chileno de Pensiones. Superintendencia de pensiones. https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-7206_libroVIIedicion.pdf
- Berstein Solange, T. A. (2005). Brechas de ingreso entre géneros. Superintendencia de AFP: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-3488_pdf.pdf
- Bravo, D. (2015). Informe Final Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. Páginas 48, 49, 54, 52.
- Comunidad-Mujer. (2015). Pensiones, el complejo caso de las mujeres. <https://comunidadmujer.cl/boletin-pensiones-el-complejo-caso-de-las-mujeres/>
- Díaz-Andrade, E. (2015). La desigualdad Salarial entre Hombre y Mujeres. Santiago de Chile: Andros Impresores.
- Grünwald, C. (2019). Libertad y Desarrollo. Serie Informe económico. <https://lyd.org/wp-content/uploads/2019/07/serie-informe-economica-278-junio-1.pdf>
- Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). (2016). Situación de los Derechos Humanos en Chile. Informe Anual 2016. Andros Impresores.
- Larraín, F. Marín, P. Valenzuela, E. (2016). Cómo Vivir 100 Años. Centro de Estudios Latinoamericanos y políticas sociales. Universidad Católica de Chile.
- Mesa-Lago, C. (2014). Re reformas del Sistema de Pensiones Privatizadas en el mundo. Estudio comparativo de Argentina, Bolivia, Chile y Hungría. Revista de Trabajo N°10/2013, 64-65.
- Winkler, N., Correa, P., Lira, F., Cruz, R. (2020). Ahorro previsional voluntario en Chile: evidencia y propuestas para su masificación. Estudios Públicos.157. <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep-issue/view/3/PDF%20N%C3%BAmero%202015>
- Superintendencia de Pensiones. (2022). *¿Cuáles son las obligaciones de las y los asesores previsionales y de las entidades de asesoría previsional?*. Preguntas Frecuentes. Sistema de AFP. https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-9897.html#recuadros_articulo_4130_15

Robles, C. (2011). El sistema de protección social de Chile: Una Mirada desde la Igualdad. Página 33. Página 35. Cepal.

Rosario Undurraga, R. B. (2019). Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile. Psicoperspectivas. Vol.18 no.3 Valparaíso, Chile.

Sanhueza, E. J. (2021). Asociación AFP Chile. <https://www.aafp.cl/densidad-de-cotizaciones/>

Social, O. M. (2017). Resultados ingresos CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social y Familia https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Resultados_ingeros_Casen_2017.pdf

Social, S. d. (2017). Sistema de Seguridad Social Chileno: un Análisis Descriptivo de la Cobertura Previsional Subsecretaría de Previsión Social. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/notas-tecnicas/informe-cobertura-previsiona-cdc.pdf>

Vargas Faulbaun, L. H. (2018). Reforma del Sistema de pensiones en Chile (1952-2008). Santiago: Naciones Unidas.