



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**“¿Cuáles han sido los diagnósticos del sistema político y la
academia en materia de brechas de género en el sistema
previsional chileno desde la reforma de 2008?”**

**SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE ADMINISTRADORA PÚBLICA**

Alumna

Marina Alvarado Henríquez

Profesor/a Guía

Diego Barría

Santiago, Junio 2025

INDICE

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN.....	5
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	6
OBJETIVO GENERAL.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
MARCO TEÓRICO.....	8
SISTEMA DE PENSIONES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	8
SISTEMAS DE REPARTO	10
SISTEMAS DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	10
DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES	11
DISCRIMINACIÓN DIRECTA.....	11
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.....	13
TASAS DE OCUPACIÓN	13
FORMALIDAD DEL EMPLEO.....	14
BRECHAS SALARIALES.....	15
TIPO DE OCUPACIÓN Y PRECARIEDAD EN EL EMPLEO.....	15
POLÍTICAS PARA ENFRENTAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES	16
REDISEÑO DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES	17
TABLAS DE MORTALIDAD.....	17
TRAYECTORIAS LABORALES.....	17
MEJORA EN LAS CONDICIONES LABORALES QUE ENTREGA EL MERCADO LABORAL.....	18
RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO NO REMUNERADO	18
CARACTERIZACIÓN DEL CASO	19

¿CÓMO SE CONFIGURA EL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO?	19
LA REFORMA PREVISIONAL DE 2008.....	21
ANÁLISIS Y DESARROLLO DE LA INFORMACIÓN	23
PRINCIPALES OBJETIVOS DE LA REFORMA DE 2008.	23
PILAR SOLIDARIO.....	23
BONO POR HIJO.....	24
COMPENSACIÓN ECONÓMICA EN CASO DE DIVORCIO O NULIDAD.....	26
PROPUESTAS POLÍTICAS POR PARTE DE LA ACADEMIA Y EL SISTEMA POLÍTICO	27
DIAGNÓSTICOS DE LA ACADEMIA.....	27
DIAGNÓSTICOS Y PROPUESTAS DEL SISTEMA POLÍTICO	32
RESPONSABILIDAD PARENTAL Y PAGO EFECTIVO DE DEUDAS DE PENSIONES DE ALIMENTOS	32
REFORMA PREVISIONAL 2025.....	33
NUEVO SISTEMA MIXTO DE PENSIONES.....	33
COTIZACIÓN ADICIONAL DEL EMPLEADOR.....	34
BENEFICIO POR AÑO COTIZADO	34
FONDO AUTÓNOMO DE PROTECCIÓN PREVISIONAL (FAPP)	34
MEJORAS A LA PENSIÓN GARANTIZADA UNIVERSAL (PGU)	35
LICITACIÓN CADA 2 AÑOS.....	36
BONO CON RENTABILIDAD PROTEGIDA.....	36
COMPENSACIÓN POR DIFERENCIAS DE EXPECTATIVA DE VIDA	36
COMPONENTES DE GÉNERO EN LA NUEVA REFORMA.....	37
DEBATE PARLAMENTARIO SOBRE LA NUEVA REFORMA	38
DIAGNOSTICOS DE LA NUEVA REFORMA.....	42
CONCLUSIONES.....	48
Bibliografía	49

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

La implementación del sistema de pensiones que tenemos actualmente en Chile se remonta desde la época de dictadura militar en 1980. En donde el sistema que existía era uno de reparto administrado por Cajas de Previsión Social, cuya estructura fue reemplazada por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) administrada por el sector privado, sistema que permanece hasta hoy en día.

El funcionamiento de este nuevo sistema de pensiones, opera a través de un ahorro obligatorio individual, que se financia mediante la deducción de un porcentaje de la remuneración de cada persona, conocida como cotización. Estas cotizaciones se destinan a la administradora de fondo de pensiones (AFP) que elige cada persona afiliada, ya que cada fondo ofrece una rentabilidad diferente y cobra una comisión por el servicio, la cual varía entre administradoras.

Con el tiempo, el sistema de pensiones fue adquiriendo modificaciones, la más significativa de ellas y que será nuestro objeto de estudio, es la reforma previsional del año 2008 que se desarrolló durante el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. Esta fue una reforma previsional que creó nuevos organismos como la Superintendencia de Pensiones, incorporó un pilar de solidaridad y la perspectiva de género en sus bases.

Esta reforma trajo consigo diversos beneficios para los pensionados, entre los cuales podemos mencionar la creación de un sistema de pensiones solidarias, esto con el fin de subsidiar los montos de jubilación de aquellas personas pertenecientes a los grupos más vulnerables. Entre estos aportes destacan beneficios enfocados directamente a las mujeres, un ejemplo de ello, lo es la bonificación por hijo, la cual corresponde a un 10% de 18 salarios mínimos, esto con el fin de aumentar los montos de jubilación de las mujeres que son las más desfavorecidas en este sistema.

Si bien, esta reforma previsional es pionera en incluir la perspectiva de género, como se evidencia en la compensación a las mujeres por su interrupción y postergación en el mercado laboral por su rol de cuidados y trabajo doméstico, siguen existiendo temas que no han logrado ser considerados ni atendidos por la reforma, como es el caso de la discriminación en las tasas de mortalidad que perpetúan la precariedad en los montos de pensiones, que siguen siendo los más bajos para las mujeres, ya que, sus cotizaciones son divididas por una mayor cantidad de años y por otro lado, la densidad de cotizaciones en sus fondos son menores, dando como resultado pensiones mucho más bajas.

En esta investigación se identificarán estas temáticas y el impacto tras la reforma previsional en cuanto a equidad de género, se examinarán los diagnósticos con relación a la misma que han surgido de expertos y del sistema político, los puntos que deben abordarse, así como las propuestas que se han expuesto y las que han logrado implementarse o se encuentran en proceso.

Esto con el fin de analizar el panorama de las mujeres pensionadas en Chile y para las próximas generaciones, considerando qué advierten los expertos respecto al sistema vigente.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación adopta una metodología de enfoque mixto, combinando métodos de análisis cualitativo y cuantitativo con el propósito de abordar de manera integral la pregunta de investigación. Esto nos permitirá examinar los diagnósticos del sistema político y de la academia respecto al sistema de pensiones chileno desde la reforma de 2008 hasta la actualidad, incorporando de manera transversal la perspectiva de género. A través del análisis documental y de datos estadísticos complementarios, se busca identificar los avances, limitaciones y desafíos que persisten en materia de equidad previsional para las mujeres.

La revisión y análisis de los diagnósticos, las propuestas y observaciones generados tanto por el sistema político como por la academia desde la implementación de la reforma previsional de 2008, serán herramientas fundamentales para identificar y analizar los avances y las deficiencias actuales del sistema previsional, especialmente con relación a las brechas de género que persisten en él. Asimismo, las reflexiones críticas que surjan aportarán a plantear soluciones orientadas a abordar las desigualdades y problemáticas que se presentan al interior del sistema.

En este sentido, los criterios de búsqueda para la recolección de información para nuestro estudio se estructuraron en dos dimensiones. Por un lado, respecto al sistema político, se revisaron fuentes primarias como actas parlamentarias, informes de comisiones, y registros de sesiones del Congreso Nacional, tanto de la Cámara de Diputadas y Diputados como del Senado. La selección abarca las discusiones más recientes relativas a la tramitación de la Ley N°21.735, con énfasis en aquellas intervenciones que abordan explícitamente la equidad de género en el sistema previsional.

Por otro lado, respecto al ámbito de la academia, se recopilaron estudios especializados, artículos académicos y análisis provenientes de expertos, centros de estudio y organismos internacionales. Esta búsqueda se realizó principalmente a través de la plataforma Google Scholar, seleccionando trabajos que proponían diagnósticos, recomendaciones o rediseños del sistema de pensiones, considerando los factores estructurales que reproducen la desigualdad de género, así como las herramientas desarrolladas para su reducción.

El análisis de estos elementos resultó esencial para identificar, comprender y evaluar en profundidad aquellos aspectos que desde la reforma previsional del 2008 han tenido un impacto positivo sobre la población femenina, así como también las limitaciones que persisten respecto a la equidad de género. De esta misma forma los debates, críticas y recomendaciones por parte del mundo de la academia y el sistema político, nos proporcionarán una base de reflexión clave para proponer las transformaciones que son necesarias en el sistema de pensiones para garantizar una mayor equidad de género para las próximas generaciones.

OBJETIVO GENERAL

- Analizar los diagnósticos del sistema político y la academia del sistema previsional desde la reforma del 2008 en el ámbito de equidad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Examinar los avances de la reforma previsional del 2008 en la inclusión de la perspectiva de género y la mejora de las condiciones de las mujeres pensionadas.
- Identificar las limitaciones que persisten en el sistema de pensiones, tal como la discriminación estructural y brechas de género en pensiones.

- Analizar las propuestas que se han generado por parte de la academia y el sistema político, evaluando cómo abordan las desigualdades existentes y contribuyen al diseño de nuevas políticas y reformas previsionales.

MARCO TEÓRICO

SISTEMA DE PENSIONES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

La seguridad social constituye uno de los pilares fundamentales para el desarrollo integral de una sociedad. Dentro de ella, los sistemas de pensión desempeñan un papel esencial, ya que, buscan garantizar el bienestar y la calidad de vida de las personas en la vejez, reconociendo sus años de contribución y esfuerzo a lo largo de su vida laboral.

En este sentido, los sistemas de pensiones se presentan como programas de transferencias establecidos por el Estado, que tienen como propósito entregar seguridad en los ingresos a los adultos mayores, frente a un contexto donde los acuerdos informales tradicionales se consideran insuficientes. (Lucchetti, 2007) A excepción de los sistemas de pensiones de capitalización individual, donde el componente estatal no se encuentra presente, pues estos sistemas se sustentan en el ahorro personal de cada trabajadora y trabajador.

La necesidad de los sistemas de pensión en las sociedades modernas nace a partir de los cambios en la demografía de la población, donde el porcentaje de adultos mayores en las estructuras familiares ha aumentado gradualmente con respecto al de adultos jóvenes. (Lucchetti, 2007)

Es un hecho que, con los avances tecnológicos, médicos y laborales transitamos hacia sociedades cada vez más envejecidas, puesto que la esperanza de vida ha aumentado considerablemente gracias a estos procesos. En este sentido, es importante destacar que las mujeres poseen una esperanza de vida mayor y sus trayectorias dentro del mercado laboral difieren a la de los hombres.

Por lo tanto, resulta crucial que el diseño de estos sistemas incluya en sus elementos la perspectiva de género, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) define esta perspectiva como “el proceso de evaluación de las consecuencias que tendrá para las

mujeres y los hombres cualquier actividad planificada, como legislación, políticas o programas en todos los sectores y a todos los niveles" (Sandoval, 2020)

La perspectiva de género en las políticas públicas es una iniciativa de reciente implementación, impulsada debido a la creciente participación de las mujeres en ámbitos en los cuales históricamente se encontraban excluidas. Lo que ha hecho imperativo que el Estado asuma la responsabilidad de abordar estas desigualdades y garantizar equidad social a las mujeres a través de la implementación de políticas públicas con perspectiva de género. Lo que implica la implementación de proyectos específicos orientados a las mujeres, que respondan a la singularidad de la situación de las mujeres y a la necesidad de implementar medidas de discriminación positiva para contrarrestar las desventajas iniciales que estas comparten. (Guzmán, 1997)

En los sistemas de pensiones, la inclusión de la perspectiva de género ha tomado forma a través de compensaciones económicas a la labor doméstica, de crianza y cuidados que socialmente recaen sobre las mujeres. Podemos observar estas compensaciones en beneficios tales como la entrega de una bonificación por cada hija o hijo nacido o adoptado, también en la compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio, estas compensaciones económicas buscan aumentar los montos de pensiones de las mujeres con el fin de contrarrestar la brecha de género por la postergación y sacrificio a la que se han debido someter.

Bajo esta misma línea opera la pensión garantizada universal (PGU) en Chile, un beneficio que se encuentra enfocado en entregar subsidios a las pensiones de personas mayores de 65 años que pertenezcan al 90% más vulnerable, ya sea por lagunas previsionales producto de interrupciones laborales o cesantía, o bien por no contar con cotizaciones en el sistema que le permitan obtener una pensión autofinanciada.

De esta medida se benefician principalmente mujeres, debido a las desventajas y discriminación estructural que existe en el mercado laboral, como lo son las brechas salariales, la mayor ocupación de mujeres en cargos informales, o la interrupción de sus carreras profesionales por su ocupación en las labores reproductivas. Lo que posteriormente repercute de manera directa en su acceso a jubilaciones, que terminan siendo más bajas.

Por este motivo la Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (CEPAL), plantea que la equidad de género en las pensiones se debe ver reflejada en la integración de un modelo que sea capaz de reconocer las desigualdades estructurales existentes entre

mujeres y hombres en el mercado laboral, así como la seguridad social, y en razón de ello busca rediseñar políticas públicas con mecanismos que logren corregir, compensar estas desigualdades y garantizar la equidad. (CEPAL, 2019)

SISTEMAS DE REPARTO

Los sistemas de reparto se caracterizan por financiarse por medio de las contribuciones de la población económicamente activa de la sociedad, el aporte de parte de los empleadores, y del Estado. La acumulación de estos capitales se traslada a un fondo común, el cual posteriormente se utiliza para el pago de las pensiones. En estos sistemas la población activa resguarda a la población pasiva.

En Chile el sistema de pensiones previo al de 1980 correspondía a uno de reparto, en el cual las mujeres recibían un trato con beneficios más favorables que los hombres, dado que se les permitía jubilarse a una edad anticipada a la del hombre, e incluso hacerlo añadiendo un año de cotización por cada hijo que hubieran tenido.

Sin embargo, pocas mujeres en el sistema tenían acceso a las prestaciones de jubilación como beneficiarias principales. (Mesa & Montecinos, 1999)

SISTEMAS DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

Los sistemas de capitalización individual operan bajo la lógica del ahorro individual financiadas de las cotizaciones provenientes del trabajo remunerado.

En este sistema no existe el reconocimiento del trabajo no remunerado, es decir, los beneficios y por lo tanto también la cobertura que el sistema de capitalización individual entrega se encuentra enfocada en la fuerza de trabajo remunerado exclusivamente. Lo que evidentemente perjudica a quienes se encuentran realizando labores de trabajo no remunerado, o que presentan interrupciones en su participación del trabajo remunerado. (Chamorro, 2019)

Sumado a eso, el ahorro que se puede alcanzar en las cuentas previsionales individuales se relaciona de manera directa con el monto del salario que reciba la persona trabajadora, pues de allí se deduce un porcentaje que ingresa a las cuentas de AFP. Por lo tanto, a mayor salario que se reciba, la persona tendrá en sus fondos mayor cantidad de ahorros, y esto posteriormente se traducirá en la capacidad de generar mejores montos de pensión cuando llegue la edad de jubilarse.

Además, como anteriormente fue mencionado, en el sistema de capitalización individual resulta vital la continuidad en la contribución hacia los fondos previsionales, a través de las cotizaciones. Debido a que la densidad de cotizaciones aporta en la incrementación de los ahorros en las cuentas individuales.

En vista de ello, se puede observar que un factor importante en el sistema de pensiones de capitalización individual es la interacción con el mercado laboral, puesto que las jubilaciones se relacionan de manera directa con las trayectorias laborales que desarrollen las personas pertenecientes al sistema.

DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Dentro de los sistemas de pensiones, las mujeres enfrentan dos principales tipos de discriminación. La primera es denominada discriminación directa, la cual se produce desde el diseño y la estructura misma del sistema de pensiones, que con sus mecanismos perpetua la desigualdad de género. Por otra parte, se encuentra la discriminación indirecta, vinculada a las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y la relación de estas con las pensiones. (Chamorro, 2019)

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

El diseño de los sistemas de pensión se encuentra determinado bajo antiguas normas sociales y roles de género que posicionaban la figura del hombre como únicos participantes en la fuerza laboral, pues mediante el trabajo debían cumplir con la labor de proveer el sustento a sus respectivos núcleos familiares. Paralelamente en cuanto a la misión que se les asignaba a las mujeres correspondía a la de labores domésticas, la responsabilidad se situaba en el trabajo y funcionamiento del hogar, y a su vez de la crianza y cuidado de los infantes.

Por lo cual las labores productivas desde un inicio se le han atribuido al hombre, y por su parte, las labores reproductivas se consideran responsabilidad de la mujer.

Bajo este esquema el nacimiento y desarrollo de la seguridad social, y respectivamente la configuración de los sistemas de pensiones respondían a esta lógica.

Posteriormente con la incorporación de la mujer al mercado laboral, se ha vuelto indispensable que los sistemas de pensiones desarrollen un proceso de adaptación que supere la división sexual del trabajo que históricamente se ha dado.

Puesto que, como bien señala Jacqueline Crespo Amigo en su artículo respecto al sistema de pensiones como mecanismo reproductor de inequidad género en la vejez, la presencia de la mujer en las tendencias políticas de seguridad social estaba dada como beneficiaria indirecta y no titular, en relación con labores como reproductora, cuidadora y en los espacios de lo privado y como correlato de su relación con el hombre como esposa, hija, viuda, etc. (Amigo, 2020)

Por lo tanto, las adecuaciones que han tenido que incorporar los sistemas de pensiones, se establecen sobre el sistema preexistente, que bien había sido pensado y diseñado para hombres.

En este sentido la inclusión de las mujeres en los sistemas de pensión requiere de forma indiscutible la incorporación de la perspectiva de género, la cual contempla la implementación de mecanismos que permiten atender de manera eficiente la disparidad, con el propósito de generar mayor equidad dentro del sistema.

De manera siguiente es que se establecen mecanismos como lo son las tablas de mortalidad diferenciadas por sexo¹, dado que las mujeres respecto a los hombres suelen tener una esperanza de vida mayor. Sin embargo, la aplicación de este instrumento resulta perjudicial para las pensiones de las mujeres debido a que sus fondos de ahorro previsional son divididos por una mayor cantidad de años respecto a los hombres, y como consecuencia obtienen jubilaciones más bajas. Incluso en el caso de que mujeres y hombres tuvieran la misma cantidad de fondos previsionales, la pensión entregada a la mujer será menor producto de las estimaciones de su expectativa de vida. (Arza, 2017)

Este factor se agudiza más aún para las mujeres que han sufrido interrupciones laborales y que cuentan con períodos sin cotizar al sistema, pues será traducido en una menor acumulación de fondos previsionales dividido en una cantidad mayor de años que da como resultado una pensión paupérrima.

Este factor resulta contraproducente debido a que mujeres deben cubrir un período de tiempo de vida mayor con pensiones mucho más bajas, lo cual conlleva a una peor calidad de vida y pobreza económica para la mujer en su vejez. (Amigo, 2020)

¹ Las tablas de mortalidad en el sistema previsional son instrumentos que se utilizan para asegurar la correcta distribución del ahorro previsional de cada persona y que su entrega se realice conforme al ciclo de vida, evitando la falta de financiamiento. (Pensiones, spensiones.cl, 2020)

Por otra parte, también están presentes las edades de retiro diferenciadas por género, en nuestro país la edad de retiro corresponde a los 60 años para las mujeres, y 65 años para los hombres respectivamente. Esta diferenciación en las edades de retiro no posee un fundamento claro, sin embargo, se le atribuye básicamente como una reparación o compensación al trabajo reproductivo que desempeñan.

No obstante, la edad de retiro adelantada de la mujer conlleva efectos negativos dado que se combina con la mayor esperanza de vida y sus respectivas tablas de mortalidad para el ejercicio de la entrega de pensiones. Lo que significa que las mujeres poseen una menor cantidad de años para la acumulación de fondos previsionales en sus cuentas individuales. (Amigo, 2020)

Sumado al hecho de la precarización social que causa para las mujeres, esta medida no logra cumplir con el deber principal de los sistemas de pensiones y de seguridad social que es justamente otorgar seguridad e independencia financiera en la etapa de jubilación.

El diseño del sistema de pensiones, por tanto, reproduce la discriminación y consigo dificulta la emancipación económica de la mujer en el período de mayor vulnerabilidad como lo es la vejez.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

El esquema del mercado laboral es responsable de reproducir una serie de desigualdades y discriminación de género que se vinculan y repercuten posteriormente en los sistemas de pensiones.

Dentro de este contexto, podemos identificar los elementos que constituyen las formas de discriminación de género, como lo son: las tasas de ocupación, formalidad del empleo, brechas salariales, tipo de ocupación y precariedad en el empleo, aquellos factores dan cuenta de la división sexual del trabajo en el mercado laboral.

TASAS DE OCUPACIÓN

“Corresponde al porcentaje de población femenina en edad productiva, que se encuentra inserta en el mercado laboral sea formal o informal, desarrollando labores de la cual perciben una remuneración.” (Amigo, 2020)

La ocupación femenina en el mercado laboral enfrenta una serie de dificultades provenientes de la estructura social establecida en la sociedad, como anteriormente fue

mencionado, las mujeres históricamente se han debido hacer cargo de las labores domésticas, crianza y cuidados. En consecuencia de ello se ven obligadas a permanecer fuera del mercado laboral, o bien ausentarse por períodos prolongados producto de la maternidad, cuidado a personas mayores, lo que las mantiene inactivas con respecto al trabajo remunerado. Existiendo una notable diferencia entre la participación femenina y masculina dentro del mercado laboral.

De allí deriva un cuestionamiento importante, que tiene que ver con la distribución del tiempo dedicado al trabajo no remunerado entre mujeres y hombres.

Pues resulta interesante observar como ocurre la división del trabajo no remunerado, si la ausencia de las mujeres en el mercado laboral se relaciona y explica con la dedicación exclusiva que deben entregarle al trabajo no remunerado. (Amigo, 2020)

FORMALIDAD DEL EMPLEO

La formalidad del empleo se relaciona íntimamente con las condiciones laborales que cumple y entrega el empleo. Pues, se refiere al cumplimiento de las garantías laborales establecidas por el sistema, como la seguridad social, servicios de salud, protecciones legales, seguros, y pensiones.

En contraparte, se presenta el empleo informal el cual no cumple con estas condiciones mínimas y por tanto se caracteriza por promover formas de trabajo que aumentan la precariedad en el empleo. La manera en que se manifiesta esta precariedad es en la carencia de instrumentos legales básicos como lo es el contrato, el cual determina las funciones y condiciones laborales del empleo. Por consiguiente, los derechos laborales de la trabajadora o trabajador son tendientes a ser vulnerados.

La economía informal, a pesar de su falta de regulación suponen una oportunidad para aquellas personas que necesitan trabajar, pero enfrentan contextos sociales que requieren y valoran una mayor "flexibilidad" y facilidad en los requisitos de ingreso.

Puesto que, por lo general las personas que han optado por el empleo informal es porque no han logrado insertarse en el mercado laboral formal.

En este contexto la feminización del trabajo informal se presenta como un hecho, puesto que en su mayoría son mujeres quienes migran hacia empleos informales a causa de la discriminación y exclusión que sufren en el mercado laboral formal.

BRECHAS SALARIALES

Las brechas salariales hacen referencia a la discriminación por motivo de género, en la que se ven afectadas las mujeres recibiendo remuneraciones más bajas respecto a los hombres por el desempeño del mismo trabajo.

Este fenómeno se sitúa desde la incorporación de la mujer al mercado laboral en las fábricas, donde se les pagaba menos a pesar de realizar el mismo trabajo que era ejecutado por hombres. Desde allí el trabajo de la mujer tenía menos valor por el simple hecho de que era realizado por mujeres, que se entendía que eran quienes ocupaban un lugar secundario respecto de los hombres en materia de trabajo, política y demás asuntos públicos. ((PNUD), 2010)

La reproducción de este discurso ha sido la responsable de perpetuar lógicas socioculturales que “justifican” esta práctica, junto a estereotipos de género que suponen el desarrollo de la mujer se da en el ámbito exclusivo de actividades domésticas, manteniendo el esquema laboral como un espacio masculinizado.

Lo que sitúa a las mujeres como sujetos secundarios y ampliamente discriminados y excluidos del mercado laboral.

Si bien con el paso de los años, el panorama poco a poco ha cambiado y la participación política, social y laboral de las mujeres ha ido en aumento, sigue siendo imperativo enfrentar y erradicar de manera fehaciente las estructuras y patrones nocivos que sostienen la discriminación económica y social de la mujer.

TIPO DE OCUPACIÓN Y PRECARIEDAD EN EL EMPLEO

Los tipos de ocupación con relación al género, se presentan como los tipos de empleos que mujeres y hombres tienden a desempeñar en el mercado laboral.

Para comprender esta dinámica, hay que tomar en consideración los factores de **segregación ocupacional**; entendida como “tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el género de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de

las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, construcción, comunicación y transportes, administración pública y defensa.

En el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, tales como manufactura, maquillaje, comercio y servicios. Así como también la **segregación horizontal**; referente a la “concentración en sectores y empleos específicos por condiciones de discriminación”, y la **segregación vertical**; referida a la concentración en grados, niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos por condiciones de discriminación.” (Pacheco, 2016)

En este aspecto, la precarización del empleo respecto a las mujeres se vincula precisamente a estos factores, puesto que, los sectores y ocupaciones en los que las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse perciben menores remuneraciones, en comparación a los hombres.

Por un lado, respecto a la categoría del empleo que suele estar asociada a las áreas de servicios, de cuidado y/o formación de personas que no son bien valoradas ni remuneradas. Así como también ven mermado el acceso a alcanzar puestos más altos o de jefaturas, dado que a las mujeres se les atribuyen limitaciones respecto a realizar horas extra, períodos de ausentismo, inconvenientes con viajar, etc. Debido a rol de conciliación familiar y doméstica del que se les responsabiliza.

En relación a esto mismo, son mujeres las que mayoritariamente ejercen empleos de tiempo parcial, pues es una alternativa que les permite compatibilizar con las responsabilidades familiares, de cuidado que recaen sobre ellas.

De esta manera, podemos identificar como se articulan una serie de argumentos en base a prejuicios sostenidos por la estructura sociocultural, que les obstaculiza alcanzar mejores empleos que les permitan obtener empleos de calidad y con mejores ingresos.

POLÍTICAS PARA ENFRENTAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Las políticas públicas que resultan clave para combatir la discriminación e inequidad de la mujer en los sistemas de pensiones se centran en 3 ejes principales, los cuales a su vez se vinculan entre sí:

REDISEÑO DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Con el propósito de erradicar la discriminación de género y desigualdad que sufre la mujer en los sistemas de pensiones, resulta necesario hacer frente a los mecanismos insertos en el sistema que contribuyen a la reproducción de la pobreza y discriminación de género.

TABLAS DE MORTALIDAD

Desde su implementación, las tablas de mortalidad en los sistemas de pensiones han tenido efectos negativos para las mujeres, ya que afectan de manera directa en sus prestaciones generando una reducción en sus beneficios en comparación a los hombres. Esto se debe a que, como fue mencionado anteriormente, aunque reunieran las mismas condiciones laborales y contributivas, la mujer recibiría una pensión significativamente menor a la de un hombre por el mero hecho de su mayor esperanza de vida. De esta manera, las tablas de mortalidad se convierten en un instrumento que penaliza a las mujeres por un factor biológico inherente, lo cual es profundamente discriminatorio. En este sentido, la introducción de tablas de mortalidad unisex resulta útil como mecanismo de solidaridad intergénero, la cual promueve la igualdad de beneficios, a igual historia laboral y contributiva. (Arza, 2017)

TRAYECTORIAS LABORALES

Producto de la división sexual del trabajo, el acceso y participación en el mercado laboral no es la misma entre mujeres y hombres. Sin embargo, en el sistema de pensiones el tratamiento en esta área es igual. De esta forma el sistema desconoce que las mujeres y hombres tienen realidades laborales totalmente diferentes, como mayor desempleo en las mujeres, mayor informalidad, una marcada brecha salarial o períodos no laborados por el trabajo de cuidado no remunerado. (Sandoval, 2020)

Al no incorporar el contexto de género en un área tan relevante como lo son las trayectorias laborales para el cálculo de las pensiones, el sistema ejerce una doble discriminación. Por una parte, al no reconocer el carácter sexista del mercado laboral y sus desigualdades, y, por otro lado, replicar estas mismas desigualdades en las prestaciones del sistema de pensiones.

Por esta razón, la incorporación de la perspectiva e igualdad de género debe estar establecida no sólo dentro de los principios del sistema de pensiones, sino también

formando parte como uno de los objetivos principales. De esta manera, la organización global del sistema sería coherente con tal objetivo.

Lo cual implicaría inevitablemente la integración de las trayectorias laborales reales de hombres y mujeres, y la elaboración de nuevas políticas en base a ello que logren ofrecer protección social y económica de manera equitativa. (Arza, 2017)

MEJORA EN LAS CONDICIONES LABORALES QUE ENTREGA EL MERCADO LABORAL

Como se ha podido observar previamente, las condiciones laborales repercuten directamente en los montos de pensiones que las personas reciben en la etapa de jubilación, y en este sentido, la feminización del empleo se presenta como un gran desafío a superar. Pues las mujeres al cargar con la responsabilidad del trabajo reproductivo suelen tener mayores interrupciones laborales y salarios más bajos, tienden a ocupar empleos a tiempo parcial, o en la economía informal que les permitan combinar estas responsabilidades con el empleo, lo que de manera posterior afecta desfavorablemente en sus pensiones. (Arza, 2017)

Por lo cual, para atacar esta inequidad en la distribución de las labores reproductivas, una política importante es la concesión de permisos y licencias parentales², no sólo como método para defender la posición de las madres y padres, sino para preservar la igualdad de género en el trabajo, obligando a padres a tomar estos permisos y licencias de la misma forma en que mujeres lo hacen, incentivando a asumir esta tarea de cuidados en el largo plazo y progresivamente poder cambiar los roles de género asignados, empezando por la paternidad y ampliarlos hasta el cuidado familiar y doméstico. (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022)

RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO NO REMUNERADO

Una problemática profunda que guarda relación estrecha con la brecha de género en los sistemas de pensiones tiene que ver con la invisibilidad del rol reproductivo que es desempeñado de manera predominante por mujeres.

Las labores reproductivas se refieren al trabajo doméstico, de crianza y cuidados no remunerado, es decir, que se realizan de manera gratuita. Esta labor, que ha sido

² La licencia parental es un permiso de larga duración a la que pueden acogerse los progenitores para cuidar de sus hijos una vez expirados los permisos de maternidad y paternidad.

históricamente desempeñada por mujeres, tiene un rol esencial para el sostenimiento y bienestar de las personas, familias y la actividad económica en la sociedad.

Sin embargo, el no reconocimiento del trabajo no remunerado ha penalizado la participación en el empleo, los ingresos y la independencia de las personas cuidadoras, especialmente madres. (Addati, Cattaneo, & Pozzan, 2022)

Estas desventajas que se presentan en el ámbito laboral se reflejan posteriormente en el sistema de pensiones, debido a los efectos que tiene el desempeño exclusivo del trabajo no remunerado en la discontinuidad de las cotizaciones, que más tarde se traduce en pensiones más bajas. (CEPAL, 2019)

Para abordar esta problemática resulta clave el reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado a través de la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, mediante la promoción, compromiso y sociabilización de la corresponsabilidad compartida en el hogar y la familia. (Pacheco, 2016) Así como también la integración activa de los hombres en las responsabilidades reproductivas, asumiendo esta labor de manera equitativa conforman un aspecto crucial para la reducir la brecha de género y aquellas barreras que alejan a las mujeres del desarrollo profesional, laboral, económico y personal.

Esto significa sin duda, un profundo cambio en la doctrina patriarcal que requiere la reformulación de preceptos culturales y sociales profundamente arraigados, los cuales han perpetuado la rígida división sexual del trabajo. No obstante, con la correcta ejecución, implementación y desarrollo de políticas públicas que integren la perspectiva de género, será más factible afrontar tal desafío.

CARACTERIZACIÓN DEL CASO

¿CÓMO SE CONFIGURA EL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO?

El sistema de pensiones que existe en la actualidad tuvo su proceso de gestación bajo el contexto de dictadura militar que vivió Chile.

Durante el año 1980 se establece mediante el Decreto Ley N° 3500 un nuevo modelo de afiliación obligatoria a cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Este nuevo sistema reemplazó al anterior sistema de reparto que existía previamente, que correspondía a cajas de previsión social organizadas de acuerdo con el grupo ocupacional

de cada persona. Cada una de ellas se ocupaba de administrar los fondos previsionales provenientes de los trabajadores, empleadores y del Estado. (Faulbaum, 2018)

En cambio, el nuevo sistema de pensiones se instala bajo la lógica de la capitalización individual de cada trabajadora y trabajador durante su vida activa, generando un fondo de ahorro previsional que se capitaliza en el mercado financiero generando rentabilidad a las cotizaciones deducidas de las remuneraciones de cada persona afiliada al sistema.

Por lo tanto, los montos de jubilación dependen de varios factores, tales como;

- 1) La remuneración percibida.
- 2) Los años de cotización.
- 3) La rentabilidad del fondo de AFP en el que la persona está afiliada.

Ya que a partir de la Ley N° 19.795 del año 2002 se creó el sistema de multifondos de pensiones, mediante la cual las AFP administran cinco tipos de pensiones (A, B, C, D Y E) que se diferencian según niveles de riesgos y rentabilidad. (Bernal, 2020)

- 4) La comisión que cobra la AFP por la gestión del ahorro previsional.

Además, de ellos existen factores diferenciados por sexo que también afectan en los montos de las pensiones, tales como las tablas de mortalidad y los años de retiro. (Chamorro, 2019)

En la actualidad, existe un total de 11.847.469 personas afiliadas al sistema de pensiones, de los cuales 5.565.012 corresponden a mujeres, y 6.282.457 corresponden a hombres, reflejando una participación por género de 47% para las mujeres, y 53% para los hombres respectivamente. (Pensiones, Afiliados según región y sexo septiembre 2024, 2024)

Tomando en cuenta estos aspectos, podemos observar que los montos de jubilación son altamente variables entre cada persona afiliada al sistema, puesto que dependerá, en primer lugar, del acceso a un buen empleo que garantice un buen ingreso de remuneración, en segundo lugar, de una trayectoria estable en el mercado del trabajo evitando las intermitencias que puedan causar lagunas previsionales, en tercer lugar, la elección del fondo de AFP que la persona escoja acorde a su edad y posición en el mercado, en cuarto lugar, las comisiones deducidas por el fondo de AFP elegido, y por último su condición de género que determinará su edad de retiro y también generará diferencias en las tablas de mortalidad o esperanza de vida en la cual se divida su ahorro previsional al momento de jubilar.

La implementación de este nuevo sistema de pensiones trajo consigo diversos juicios en torno a la seguridad social que este organismo privado pudiese entregar, puesto que la norma eximió de responsabilidad al empleador trasladándola completamente hacia las y los trabajadores, generando un desequilibrio económico en contra de estos.

De este modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pronunció al respecto del sistema de pensiones de Chile, debido a que la implementación del régimen de ahorro en base a la capitalización individual transgredía los principios básicos de la seguridad social, que son: solidaridad, universalidad, cobertura, equidad de género y legitimidad social, los cuales la OIT promueve de manera transversal.

Por este motivo, la OIT generó recomendaciones y propuestas al Estado Chileno para avanzar en la consolidación de garantías en el sistema de pensiones, y de manera posterior se realizó la reforma previsional en el año 2008. (Sandoval, 2020)

Promulgada en noviembre de 2008, durante el primer gobierno de Michelle Bachelet mediante la Ley N° 20.255. Esta reforma destacó por introducir entre sus puntos un pilar solidario, las pensiones asistenciales y la perspectiva de género.

LA REFORMA PREVISIONAL DE 2008

La reforma al sistema de pensiones tuvo como principal objetivo la reducción de la pobreza en la vejez, abarcando de manera específica a aquellos sectores más vulnerables y excluidos, como las y los trabajadores informales, personas sin cotizaciones asociadas a los fondos de pensión, o con mayores lagunas e interrupciones en sus cotizaciones. Mencionando aquello, no resulta extraño que la reforma se haya destacado por su componente de género, puesto que el grupo que reunía en mayor cantidad las características nombradas anteriormente eran las mujeres que se convirtieron en las principales beneficiarias de esta reforma.

De esta manera, con la puesta en marcha de la implementación de la reforma se fortaleció la cobertura del sistema previsional, llegando a más personas a través de las pensiones asistenciales, como la Pensión Básica Solidaria (PBS), que más tarde fue reemplazada por la que actualmente es la Pensión Garantizada Universal (PGU) abarcando cada vez a más personas y aumentando así su cobertura.

En conjunto con los demás componentes de la reforma como la PGU, los bonos por sobrevivencia, bonos por hijo nacido vivo, compensación económica en caso de nulidad o

divorcio matrimonial, que sin duda aportaron de manera directa a la mejora en los montos de pensión, con la visión puesta especialmente en mujeres.

No obstante, a pesar de los avances atribuidos a la reforma, las críticas al sistema previsional persisten. Puesto que la implementación de esta reforma no restituyó ningún pilar contributivo de reparto, sino que se basó en 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. (Yáñez, 2010) Es decir, la decisión de la reforma se realizó para poder cubrir aquellas necesidades que el sistema por sí solo no es capaz de cumplir.

Es allí donde los diferentes estudios apuntan, que es imperante la reestructuración del sistema previsional que logre entregar jubilaciones suficientes al término de la vida laboral.

En este marco, casi 20 años después, en marzo de 2025 se promulgó una nueva reforma al sistema de pensiones, a través de la Ley N°21.735. Esta nueva reforma tiene como objetivo de mejorar las pensiones actuales y futuras, y avanzar hacia un sistema más equitativo y solidario, a través de la creación de un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el Pilar Contributivo.

El desarrollo de esta norma se da en un contexto de una creciente presión social, marcado por el desgaste y la crisis de legitimidad del sistema de AFP, junto a la demanda sostenida de la ciudadanía por pensiones dignas. En este marco, las principales innovaciones que introduce la reforma son; la creación de un Seguro Social financiado por cotizaciones del empleador, el aumento progresivo de la Pensión Garantizada Universal, la incorporación de beneficios como el bono por años cotizados, bono con rentabilidad protegida, y compensación por diferencias en expectativa de vida.

Sin embargo, a pesar de estos avances la reforma mantiene elementos centrales del modelo anterior, como la capitalización individual. Esta transformación parcial del sistema ha traído diversas opiniones, reflejando así las tensiones entre la continuidad y cambio del sistema.

ANÁLISIS Y DESARROLLO DE LA INFORMACIÓN

PRINCIPALES OBJETIVOS DE LA REFORMA DE 2008.

PILAR SOLIDARIO.

La reforma previsional del 2008 se sitúa como respuesta al crítico fenómeno de pobreza en la vejez, que afectaba a un segmento importante de la población, especialmente a mujeres.

De manera previa a la reforma del año 2008, el riesgo de pobreza era enfrentado por dos programas básicos: la Pensión Mínima Garantizada por el Estado (PMGE) que proveía un piso a las pensiones de las personas con al menos 20 años de contribución al sistema, y las Pensiones Asistenciales (PASIS) orientadas a personas que se encontraban sin derecho a pensión de ningún sistema previsional. (Zambrano, 2019) A pesar de ello, estos programas resultaban insuficientes para el alcance y la cobertura de la profunda problemática de pobreza en la vejez.

En este sentido, la reforma previsional del año 2008 reemplazó estos programas por un esquema de pensiones solidarias (SPS) más amplio y equitativo, con beneficios de vejez, invalidez y sobrevivencia.

De esta manera, los principales beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias serían la Pensión Básica Solidaria (PBS) -actualmente llamada Pensión Garantizada Universal- y el Aporte Previsional Solidario (APS). Los beneficios de estos programas se encontrarían dirigidos hacia las personas que cumplieran con los requisitos de: tener 65 años, pertenecer al 60% de la población con 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. (Yáñez, 2010)

La implementación de estos programas significó una reducción en los requisitos de acceso para la obtención de sus beneficios, así como un aumento en la cantidad monetaria otorgada, lo cual cumplió con el objetivo de estas medidas, el cual era lograr el aumento de la cobertura asistencial y reducir el riesgo de pobreza en segmentos de la población que por la carencia de cotizaciones no les era posible acceder a una pensión autofinanciada. (Chamorro, 2019)

De esta manera, la restructuración introducida por la reforma de 2008 permitió una mayor inclusión social, atendiendo las necesidades de aquellos sectores más vulnerables, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas mayores.

Además de mejorar la situación de las mujeres pensionadas, pues bajo los requisitos anteriores que exigían 20 años de cotización, muchas veces no les permitía acceder a los beneficios debido a su menor participación en el mercado laboral y la interrupción de sus trayectorias laborales, que las llevaba a enfrentar una situación particularmente desfavorable dentro del sistema de pensiones. Una brecha que se redujo considerablemente con la introducción de la reforma.

Actualmente el número de personas beneficiarias de la Pensión Garantizada Universal No Contributiva³ alcanza a los 588.069, entre los cuales 420.895 corresponden a mujeres y 167.174 a hombres. En cuanto a beneficiarios de PGU Contributiva se encuentran 1.494.237 personas, entre las cuales 792.093 son mujeres y 702.144 son hombres respectivamente. Siendo un total de 1.475.723 mujeres y 1.066.118 que tienen acceso a este beneficio, por lo tanto, la participación por género que denota el programa de Pensión Garantizada Universal corresponde a un 58,1% para las mujeres y de un 41,9% respectivamente para los hombres. (Superintendencia de Pensiones, 2024)

BONO POR HIJO

Bajo esta misma línea se presenta la bonificación por hijo, un bono estatal dirigido a las madres, por cada hijo nacido vivo o adoptado. Este beneficio económico es equivalente al aporte de un ingreso mínimo a tiempo completo durante 18 meses, y se genera al momento del nacimiento del hijo o hija, recibiendo un retorno equivalente a la rentabilidad neta del fondo C de las AFP hasta el momento en que la mujer cumple 65 años de edad. El bono por hijo/a se encuentra sujeto al requisito de residencia, sin embargo, no a condiciones de ingreso. (Zambrano, 2019)

Desde la implementación de esta medida el número de mujeres beneficiadas ha ido en aumento, alcanzando un total de 519.756 beneficiarias a diciembre de 2018.

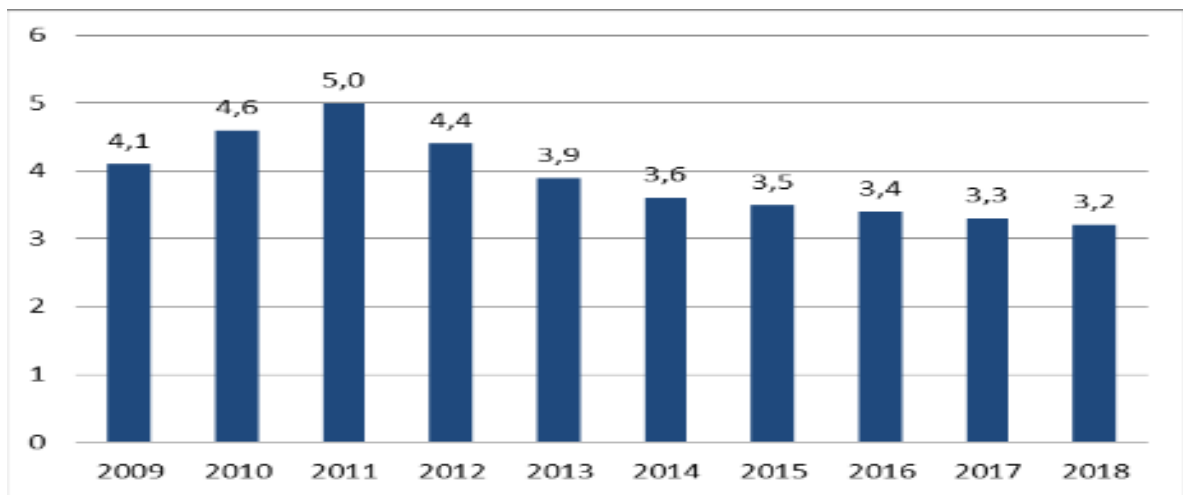
Así como también se pudo observar durante los primeros años de la implementación de la bonificación una tendencia del número de hijos por beneficiaria, ya que, el número promedio de hijos por beneficiaria creció hasta alcanzar un peak en 2011, con un promedio de cinco

³ El concepto de PGU No Contributiva o Contributiva está relacionado con la calidad de la persona que está recibiendo el beneficio, si es No Contributiva quiere decir que no estaba afiliado a un sistema previsional (D.L. 3.500 o antiguo Sistema de Reparto) ni recibe pensión de sobrevivencia, si es Contributiva quiere decir que si estaba afiliado a un sistema previsional o que recibe una pensión de sobrevivencia. (Superintendencia de Pensiones, 2024)

por mujer. Lo cual reflejaría que inicialmente al bono accedieron mujeres mayores de 65 años que tenían más hijos.

Posteriormente, tal como se ilustra en la Figura N° 1 el promedio de hijos por beneficiaria comenzó a experimentar una disminución progresiva, alcanzando un promedio de a 3,2 hijos por beneficiaria. Este descenso puede explicarse, en gran medida, debido a la disminución sostenida en las tasas de natalidad, dado que han comenzado a incorporarse al sistema las mujeres pertenecientes al grupo de generaciones más recientes, que suelen tener menos cantidad de hijos, en comparación con generaciones anteriores. (Zambrano, 2019)

1. Figura N°1 “Número promedio de hijo/as de beneficiarias por bono por hijo”



Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Actualmente, con fecha a junio de 2024, un total de 969.145 mujeres han recibido el beneficio de bonificación por hijo, en comparación al mismo mes del año 2023, el número de beneficiarias aumentó en un 10,4%, con un monto promedio mensual del beneficio de \$11.461. (Superintendencia de Pensiones, 2024)

La introducción de este beneficio marcó un precedente en el ámbito de la crianza y los cuidados, al proporcionar una compensación económica para todas aquellas madres que a causa de mandatos culturales se han dedicado al cuidado de sus hijos, viéndose obligadas a interrumpir, postergar o incluso abstenerse de participar en el mercado laboral, impactando posteriormente de forma desfavorable en sus jubilaciones.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA EN CASO DE DIVORCIO O NULIDAD.

Este beneficio se refiere a una división de los saldos acumulados en las cuentas individuales de los cónyuges en caso de divorcio o nulidad matrimonial. La división tiene lugar cuando se acredita que uno de los cónyuges se ha dedicado exclusivamente o en mayor medida al trabajo reproductivo no remunerado y que por aquella razón no ha podido cotizar en el sistema, viendo en desmedro su saldo de jubilación. Este fenómeno se presenta mayoritariamente en mujeres, quiénes se ven compensadas con esta medida que les brinda el capital acumulado de la pareja en caso de divorcio. (Chamorro, 2019)

Respecto a esta medida, que como se mencionó anteriormente ha beneficiado principalmente a mujeres, desde su entrada en vigor hasta la fecha de junio de 2024, 7.968 personas han percibido compensación económica correspondiente al caso de divorcio o nulidad matrimonial, de las cuales 97,8% son mujeres (7.796).

Asimismo, respecto al monto total de traspasos de fondos previsionales, el monto total realizado a mujeres hasta junio de 2024 correspondía a M\$73.343.689 resultando en un monto promedio de M\$9.408 depositado en las cuentas individuales de las mujeres. Para los hombres el monto total transferido corresponde a M\$1.867.670, con un monto promedio de M\$10.796 transferido a las cuentas de 173 beneficiarios hombres. (Superintendencia de Pensiones, 2024)

2. Figura N°2: “Número y monto de traspasos de fondos previsionales en pesos por compensación económica en caso de divorcio o nulidad, según sexo del cónyuge compensado”

2009 –2024 (en pesos de junio de 2024)

Año*	Mujeres		Hombres	
	Número	Monto promedio (miles de \$)	Número	Monto promedio (miles de \$)
2009	3	\$29.457	1	\$25.631
2010	42	\$19.846	20	\$12.766
2011	287	\$11.772	30	\$10.009
2012	464	\$9.882	4	\$24.857
2013	552	\$10.947	18	\$12.018
2014	600	\$9.123	18	\$2.110
2015	641	\$8.866	5	\$3.442
2016	717	\$9.153	5	\$8.353
2017	637	\$10.467	7	\$7.183
2018	571	\$9.075	4	\$12.829
2019	529	\$8.833	12	\$19.916
2020	452	\$10.738	3	\$3.718
2021	732	\$9.509	14	\$19.835
2022	697	\$7.559	28	\$7.936
2023	606	\$7.843	0	\$0
2024	266	\$8.791	3	\$7.369
Total	7.796	\$9.408	172	\$10.796

(*) Datos a diciembre de cada año y junio para el año 2024.

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

De igual manera que la medida de bonificación por hijo, la compensación económica en caso de divorcio o nulidad matrimonial se presenta como un reconocimiento a la labor reproductiva que es invisibilizada en la sociedad, tanto por el mercado laboral, así como por el sistema de pensiones. Lo que posteriormente resulta en una merma en los saldos de pensión de muchas personas, especialmente en las mujeres.

PROPUESTAS POLÍTICAS POR PARTE DE LA ACADEMIA Y EL SISTEMA POLÍTICO

Posterior a la implementación de la Reforma previsional del 2008, se han sumado numerosos estudios e informes que exponen y analizan su impacto en el ámbito de género. Estos trabajos han destacado tanto los avances que ha implicado esta norma, así como las limitaciones persistentes en el sistema.

DIAGNÓSTICOS DE LA ACADEMIA

En cuanto al planteamiento de observaciones, indicaciones y limitaciones realizados por la academia respecto a la reforma previsional que tuvo lugar durante el año 2008, destacan los siguientes puntos:

EDAD DE RETIRO

La diferencia en las edades de retiro respecto mujeres y hombres (60 y 65 años respectivamente) en el sistema de pensiones actual, si bien se presenta como un mecanismo de compensatorio a las mujeres quienes pueden jubilar antes, también implica una menor cantidad de años de cotización en el sistema de pensiones para las mujeres.

Asimismo, existe una discrepancia relevante pues, la edad de jubilación de mujeres no se condice con lo que son el acceso a los beneficios de jubilación, es decir, la normativa establece que tanto para el acceso a los beneficios del pilar solidario, y acceso a la pensión garantizada universal, se debe contar con 65 años, sin embargo, las mujeres jubilan a los 60 años. Lo cual implica que durante 5 años las mujeres jubiladas deben subsistir con sus pensiones autofinanciadas, sin ningún tipo de aporte adicional, lo que las expone a condiciones de pobreza debido a que los saldos no alcanzan a ser suficientes.

Un estudio reciente de la Fundación Sol analiza cómo se calculan las pensiones en el sistema de AFP, arrojando resultados alarmantes respecto a la profunda brecha de género

existente en los saldos acumulados en las cuentas individuales de mujeres y hombres en sus edades previas a jubilar (55 y 60 años).

En este análisis las cifras exhiben que el 53,3% de las mujeres afiliadas al sistema de pensiones al borde de su edad de retiro registran menos de \$10 millones en su cuenta individual, mientras que en el caso de los hombres corresponde a un 30,8%. (Barriga & Kremerman, 2024) En la siguiente figura podemos observar más en detalle cómo se da la distribución del saldo en las cuentas individuales entre mujeres y hombres en los años previos a jubilar.

Figura N°3: “Saldo en la cuenta individual de mujeres afiliadas al sistema de AFP que se encuentran cerca de cumplir su edad legal de jubilación” (Marzo de 2024)

Saldo Cuenta Individual	Mayores de 55 hasta 60 años		
	N° de Afiliadas	% de Afiliadas	% Acumulado
Hasta \$10 millones	216.136	53,3 %	53,3 %
Más de \$10 millones hasta \$20 millones	73.943	18,2 %	71,5 %
Más de \$20 millones hasta \$30 millones	33.975	8,4 %	79,9 %
Más de \$30 millones hasta \$50 millones	35.405	8,7 %	88,6 %
Más de \$50 millones hasta \$80 millones	23.707	5,8 %	94,4 %
Más de \$80 millones hasta \$100 millones	8.528	2,1 %	96,5 %
Más de \$100 millones	14.022	3,5 %	100,0 %
Total	405.716	100,0 %	100,0 %

Fuente: Fundación Sol en base a últimos datos disponibles publicados por la Superintendencia de Pensiones.

El contraste significativo que se observa a partir de estas cifras evidencia no sólo la desigualdad estructural en la acumulación de fondos previsionales, sino que también las condiciones de desventaja que enfrentan las mujeres debido a factores tales como los menores ingresos a lo largo de su vida laboral, la segmentación laboral, y los períodos interrumpidos de contribución al sistema producto de su rol en el cuidado no remunerado.

El panorama para las mujeres resulta particularmente preocupante, pues las pensiones a las cuales pueden acceder son más bajas que las de los hombres, lo cual revela la precariedad económica y aumento del riesgo de pobreza al que deberán enfrentarse las mujeres al momento de su jubilación. (Amigo, 2020)

Por ello, resulta fundamental que el sistema de pensiones evolucione hacia la igualdad progresiva en la edad legal de jubilación entre mujeres y hombres, ya que, esta es una variable que desempeña un papel clave en la reducción de las brechas de género.

TABLAS DE MORTALIDAD

La problemática de las edades de retiro diferenciadas por género, como lo habíamos anticipado anteriormente, al ser combinada con la mayor esperanza de vida de las mujeres que se refleja en las tasas de mortalidad, genera pensiones aún más bajas. En respuesta a las tablas de mortalidad o de esperanza de vida diferenciadas por sexo se ha sugerido incorporar mecanismos como lo son las tablas unisex, que han tenido un efecto positivo en países europeos como Hungría, Polonia y Suecia.⁴ (Arza, 2017)

El empleo de tablas en las que no se distinga por género como parámetro de las prestaciones, deja a un lado la discriminación y aporta en el camino hacia la equidad entre géneros.

Asimismo, cabe destacar que el aumento de las edades de retiro no son un cambio que deba hacerse de manera abrupta sin antes abordar las desigualdades presentes en términos de salud, educación y del mercado laboral. Sino que se requiere de ajustes graduales y de diseños que consideren la heterogeneidad de la población. (Salazar & Carter, 2019)

TRAYECTORIA LABORAL Y TRABAJO NO REMUNERADO

Existe consenso en la academia respecto a que las trayectorias laborales de mujeres y hombres son diferentes. Puesto que estas se encuentran marcadas por factores estructurales y culturales que perpetúan desigualdades económicas y previsionales. Debido a que las mujeres tienden a dedicar una mayor proporción de su tiempo al trabajo no remunerado en el hogar incluyendo la labor de cuidados, que, aunque es una labor fundamental para el desarrollo de la economía y bienestar social, no es una labor reconocida ni remunerada por el sistema económico.

Esta dedicación de las mujeres al trabajo no remunerado suele traducirse en interrupciones más frecuentes en sus trayectorias laborales, así como también en una mayor propensión a optar por empleos más flexibles o a tiempo parcial, con el fin de lograr compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado. Lo cual limita las oportunidades laborales

⁴ Para más detalles se recomienda consultar el documento *“El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género ¿Qué dice la experiencia europea?”* (Arza, 2017)

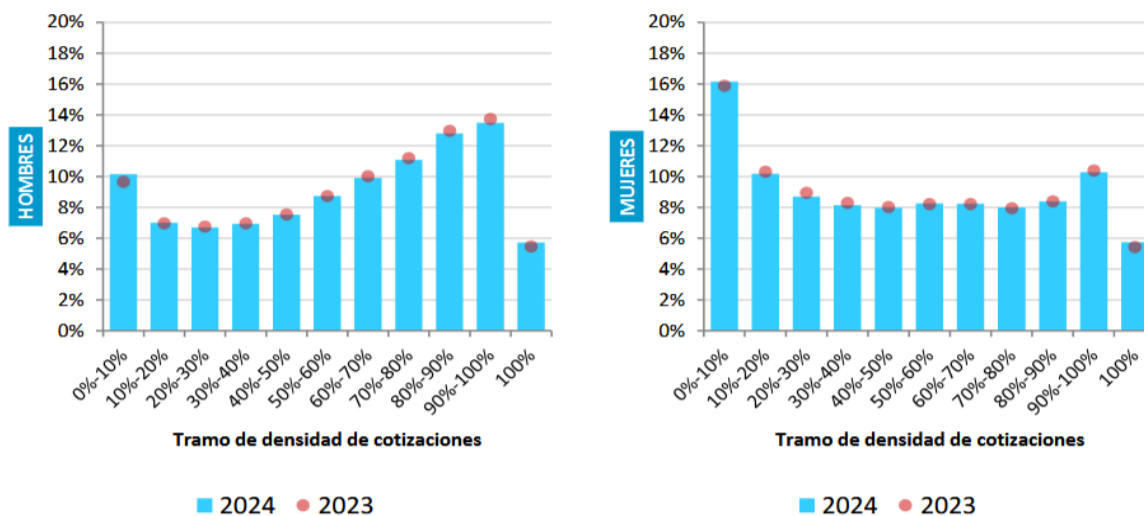
y de desarrollo profesional que puedan llegar a tener, que trae consigo menores ingresos a lo largo de su vida laboral activa. (CEPAL, 2019)

A pesar de esta situación, que supone un hecho para las mujeres, muchos sistemas de pensiones incluyendo el de Chile están diseñados en torno a un modelo ideal de trabajadora/a a tiempo completo con una vida laboral continua sin interrupciones hasta el momento de la jubilación. Este diseño además de ignorar las particularidades de las trayectorias femeninas genera profundas brechas en los niveles de protección económica que las mujeres reciben en la vejez. (Arza, 2017)

Producto de la mayor dificultad que enfrentan las mujeres para acumular ahorros previsionales suficientes, que se encuentran directamente relacionadas con los roles de género impuestos por la sociedad.

En la siguiente figura, podemos evidenciar esta realidad donde se observa que en los primeros tramos que corresponden a los de menor densidad de cotizaciones (hasta el 50%) se concentra el 51,1% de las mujeres, en contraste con el caso de los hombres, a quienes les corresponde un 38,3%, lo cual indica una brecha de 12,8 pp. Así mismo, en aquellos rangos de densidad superiores al 70% se concentra el 32,4% de las mujeres, frente a un 43,1% correspondiente a los hombres, con una brecha de -10,7 pp. (Superintendencia de Pensiones, 2024)

Figura N°4; “Sistema de Capitalización Individual, Distribución de afiliados hombres y mujeres, según tramo de densidad de cotizaciones” Junio de cada año (2023 y 2024).



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de las bases de datos proporcionadas por las AFP. (Superintendencia de Pensiones, 2024)

En este sentido, para consagrar un sistema de pensiones más igualitario, este debe tener entre sus propósitos principales la promoción de la equidad de género entre mujeres y hombres. Para ello, debe adaptar en su diseño las trayectorias laborales de mujeres y hombres en conjunto a la integración de políticas públicas como conciliación trabajo-familia ingresos mínimos, protección de la maternidad y cuidado infantil. De esta manera los mecanismos redistributivos se presentan como elementos importantes para compensar estas brechas, pues promueven una perspectiva basada en derechos individuales independientemente de la posición familiar de las personas. Entre ellos, los créditos por cuidado, que destacan como un componente importante pues constituyen un instrumento para reducir la brecha de género a través de la compensación hacia las personas que interrumpen su actividad laboral por razón de cuidados.

Los créditos por cuidado como lo señala Arza, *“son instrumentos de los sistemas de pensiones orientados a aumentar los derechos jubilatorios de aquellas personas con trayectorias laborales interrumpidas por motivos que se relacionan al cuidado de un hijo, hija o familiar. En algunos casos se estos se asocian a períodos de licencia (maternidad, enfermedad o desempleo), y en otros consiste en el reconocimiento de un número de períodos de contribución para madres o padres de manera posterior a la licencia maternal y paterna. Algunos de ellos involucran transferencias reales, como contribuciones desde el Estado hacia la persona trabajadora, y otros determinar su cálculo de beneficio mediante el reconocimiento de un período determinado como si fuera período contribuido al sistema.”*

Como es de esperar su efectividad dependerá de su óptimo diseño en factores como; la duración del período cubierto, el acceso, cálculo de los créditos, compatibilidad con el empleo y aplicación en el sistema de pensiones. (Arza, 2017)

De esta manera, sin duda los mecanismos como los créditos por cuidado representan una herramienta crucial en la lucha contra las brechas de género que persisten en el sistema de pensiones. Debido a que al reconocer y compensar las interrupciones laborales derivadas de las responsabilidades de cuidado, contribuyen a la visibilización del valor del trabajo no remunerado. Así se evoluciona hacia un sistema de pensiones más equitativo y justo, que reconoce las trayectorias laborales diferenciadas, fortaleciendo la justicia social en el ámbito previsional.

Dentro de este contexto, también resulta especialmente relevante mencionar la implementación de la Pensión Garantizada Universal, ya que, constituye un aporte solidario diseñado precisamente para brindar apoyo económico a aquellas personas que no se

encuentran dentro del mercado laboral, puesto que se encuentran realizando labores domésticas y de cuidado hacia otras personas. Así como también para beneficiar a trabajadoras y trabajadores informales y/o con empleos temporales, que son quienes mantienen densidades de cotización y montos acumulados inferiores. (CEPAL, 2019)

DIAGNÓSTICOS Y PROPUESTAS DEL SISTEMA POLÍTICO

RESPONSABILIDAD PARENTAL Y PAGO EFECTIVO DE DEUDAS DE PENSIONES DE ALIMENTOS

El análisis, desarrollo y propuestas realizadas tras la reforma previsional del 2008 han generado importantes iniciativas desde el sistema político.

En el mismo plano de justicia de género⁵, en mayo del año de 2023 entra en vigor la Ley N° 21.484 sobre Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos. Esta Ley instala un mecanismo de pago permanente de las deudas de pensiones de alimentos para cada hijo o hija de la persona deudora, a través de la retención de los fondos que la persona deudora tenga en sus cuentas bancarias o en otros instrumentos financieros y/o de inversión. (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2024)

Esta Ley busca ampliar los fondos con cargo a los cuales se puede realizar el pago de las deudas alimenticias, abarcando incluso aquellos que forman parte de la cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias del alimentante. Además, establece la prohibición de aquellas personas que tengan una inscripción vigente en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos de postular a cargos políticos como el de gobernadores regionales, alcaldes y concejales. (Dirección de Estudios Corte Suprema, 2022)

Respecto de los pagos de pensiones con cargo a los fondos de previsionales, entre junio de 2023 y junio de 2024 el número de personas deudoras de pensiones de alimentos a las que se les ha realizado un cargo en sus cuentas de capitalización individual, ya sean obligatorias o voluntarias, alcanzan las 91.358, de las cuales un 98,3% corresponde a deudores hombres y 1,7% a deudoras mujeres. (Superintendencia de Pensiones, 2024)

⁵ La justicia de género tiene como propósito eliminar las desigualdades entre las mujeres y hombres que se reproducen en la familia, la comunidad, el mercado y el Estado. ((UNIFEM), 2012)

Esta medida si bien no se relaciona con mejorar los montos de pensión de las mujeres al momento de su jubilación, si representa un instrumento sancionador sobre el impago de la pensión alimenticia, entendiéndolo como una forma de violencia económica y patrimonial que atenta contra la autonomía de las mujeres. (Díaz & Landaeta, 2024)

En este sentido, la misma Superintendencia de Pensiones reconoce el avance que ha representado esta ley y su contribución en abordar una problemática de equidad de género, relacionada con la feminización del trabajo reproductivo y corresponsabilidad en la crianza y cuidado de los hijos.

REFORMA PREVISIONAL 2025

Por otro lado, durante noviembre del año 2022, el Presidente de la República Gabriel Boric, junto con el Ministerio de Hacienda, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Ministerio de Hacienda y Ministerio Secretaría General de la Presidencia presentaron un proyecto de Ley que buscaba reformar el sistema previsional, con la creación de un sistema mixto de pensiones junto con un seguro social en el pilar contributivo, entre sus objetivos se encontraba mejorar la Pensión Garantizada Universal (PGU) estableciendo nuevos beneficios. (Ministerio Secretaria General de la Presidencia, 2022)

Aquel proyecto de Ley ingresado a la cámara de diputados durante el año 2022, luego de tres años de tramitación, fue aprobado durante el mes de enero de 2025 y posteriormente promulgada y publicada como la Ley N°21.735 con fecha 26 de marzo de 2025.

Entre los aspectos fundamentales que abarca la nueva ley se encuentran:

NUEVO SISTEMA MIXTO DE PENSIONES

La creación de un nuevo sistema mixto de pensiones, establecido a través de la Ley N°21.735, representa un cambio significativo en el modelo previsional chileno. Esta legislación dispone que se mantendrán las cuentas de capitalización individual de las y los trabajadores, las cuales continúan siendo gestionadas por las administradoras de fondos de pensiones (AFP), preservando así el componente individual del sistema. No obstante, la reforma introduce un nuevo pilar solidario mediante la creación de un Seguro Social Previsional, cuyo objetivo es mejorar los montos de las pensiones que reciben las personas jubiladas. Este nuevo seguro se financia a través de un préstamo que las personas cotizantes realizan al Estado durante su vida laboral activa. Este monto prestado se utilizará para incrementar las pensiones actuales y de manera posterior, será reembolsado por el

Estado, una vez que quienes cotizaron pasen a jubilarse, completando así, un mecanismo de solidaridad intergeneracional dentro del sistema previsional. (BCN, 2025)

COTIZACIÓN ADICIONAL DEL EMPLEADOR

La nueva ley N°21.735 establece que, los empleadores deberán pagar una cotización del 8,5% del sueldo imponible de cada trabajador y trabajadora afiliada al sistema de pensiones. Además del 10% que la/el trabajador/a ya aportaba, como capitalización individual al sistema de pensiones.

De acuerdo con la ley, este 8,5% de cotización se reparte de la siguiente manera:

- El 4,5% de la remuneración imponible va directo a la cuenta de capitalización individual de cada trabajador o trabajadora.
- Por otra parte, un 1,5% de la cotización va al Fondo Autónomo de Protección Previsional Protegida (FAPP) el cual se utiliza para financiar el beneficio por años cotizados que contempla la ley.
- Por último, el 2,5% restante se va al mismo fondo solidario del sistema, pero específicamente dirigido a cubrir otros fines, como las diferencias por expectativas de vida lo cual tiene como propósito igualar y compensar a las mujeres que tienen pensiones más bajas por su expectativa de vida más alta. Asimismo, parte del 2,5% va dirigido a cubrir las contingencias del seguro de invalidez y sobrevivencia. (Herrera, 2025)

BENEFICIO POR AÑO COTIZADO

Corresponde a un beneficio de aporte monetario mensual adicional, otorgado por el Seguro Social Previsional dirigido a aquellas personas que se pensionen por vejez o invalidez a partir de los 65 años, y que cumplan con un mínimo de cotizaciones.

En el caso de las mujeres, se exige un mínimo de cotizaciones de 120 meses, es decir, 10 años cotizados. En el caso de los hombres, el requisito de cotizaciones corresponde a 240 meses, es decir, 20 años cotizados.

El monto del bono es de hasta 0,1 UF por cada 12 meses cotizados, con un tope de 300 meses. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2025)

FONDO AUTÓNOMO DE PROTECCIÓN PREVISIONAL (FAPP)

El fondo autónomo de Protección Previsional es una nueva institución creada a partir de la ley N°21.735. La creación de este fondo tiene como objetivo financiar las prestaciones del Seguro Social Previsional de acuerdo con la ley.

El FAPP tendrá un patrimonio independiente del patrimonio de su administrador y de la o las entidades a quienes se licite la gestión de inversiones.

El Fondo Autónomo de Protección Previsional tendrá las siguientes fuentes de financiamiento:

- Las cotizaciones de cargo al empleador
 - 1,5% destinado a financiar el bono con rentabilidad protegida.
 - 2,5% destinado a financiar la compensación por expectativas de vida, el seguro de invalidez y sobrevivencia.
- Intereses y reajustes asociados a las cotizaciones.
- Aportes anuales del Estado definidos por la ley.
- Rentabilidad de sus propias inversiones.

Por otra parte, la gestión y administración del FAPP será por un organismo autónomo de carácter técnico que se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda. Así como su administración estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Pensiones, y controles de la Contraloría General de la República.

Como se advirtió anteriormente, el fondo estará encargado de las prestaciones de compensación por las diferencias de expectativas de vida entre hombres y mujeres, el bono con rentabilidad protegida, el beneficio por años cotizados, y el seguro de invalidez y sobrevivencia. También será encargado de transferir los recursos al Instituto de Previsión Social (IPS) u otras entidades para que los beneficios sean pagados en conjunto a las pensiones. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2025)

MEJORAS A LA PENSIÓN GARANTIZADA UNIVERSAL (PGU)

El mejoramiento de la Pensión Garantizada Universal incluye un aumento del monto a \$250.000 que se aplicará de manera progresiva en el tiempo.

Durante septiembre de 2025 se entregará el aumento de la PGU para las personas con 82 años o más. Un año después, en septiembre de 2026 el aumento de la PGU se entregará a las personas de 75 años o más. Finalmente, en septiembre de 2027 el aumento de la PGU se entregará a las y los pensionados de 65 años o más. (Subsecretaría de Previsión Social, 2025)

La PGU será reajustada cada año en función de la variación del IPC, conservando los requisitos vigentes para acceder al beneficio. De igual manera, las personas beneficiarias

de leyes reparatorias, como Valech, Rettig y exonerados políticos, podrán acceder gradualmente, según los mismos tramos etarios establecidos. (BCN, 2025)

LICITACIÓN CADA 2 AÑOS

La nueva legislación indica un cambio en cuanto a la apertura de la competencia en la administración de los fondos de pensiones, la cual indica que se implementará un proceso de licitación para fomentar la competencia entre las AFP. Este proceso de licitación se realizará cada dos años, con el 10% de afiliados los cuales serán reasignados al azar a las AFP que cobre la comisión más baja, lo que pretende ayudar a reducir los costos para los empleados. (Adasme, Maldonado, & Mary, 2025)

BONO CON RENTABILIDAD PROTEGIDA

El bono con rentabilidad protegida es un mecanismo de reconocimiento y resguardo de cotizaciones previsionales, respaldado por una garantía estatal. Esto implica que, mediante el Fondo Autónomo de Protección Previsional, se asegura una rentabilidad mínima, evitando que los fondos sean perjudicados por eventuales fluctuaciones del mercado financiero.

Desde la perspectiva de las y los trabajadores, este aporte adicional se materializa en un bono de seguridad previsional, el cual genera intereses y se capitaliza hasta que la persona alcanza su edad de jubilación. Al momento de pensionarse, dicho bono se incorpora a su cuenta de capitalización individual y se paga en un total de 240 cuotas mensuales. La cotización correspondiente se recauda durante 30 años y posteriormente se devuelve de forma mensual, todo lo cotizado en conjunto a la pensión.

Además, esta cotización con rentabilidad protegida constituye una de las fuentes de financiamiento del Bono por años cotizados. (Chile Atiende, 2025)

COMPENSACIÓN POR DIFERENCIAS DE EXPECTATIVA DE VIDA

La nueva ley incorpora el bono de compensación por diferencias de expectativa de vida, orientado a reducir la brecha en las pensiones de las mujeres producto de su mayor expectativa de vida en comparación a los hombres. Este beneficio tiene como objetivo equiparar las pensiones de mujeres y hombres que tengan la misma edad, el mismo nivel de ahorro y conformación del grupo familiar, para que obtengan la misma pensión.

La aplicación de este beneficio comenzará desde el décimo mes tras la publicación de la ley, es decir, a contar del 1 de enero de 2026, con un valor mínimo de 0,25 UF y un tope 18 UF. La compensación será pagada mensualmente, a contar de los 65 años. (BCN, 2025)

El porcentaje del beneficio a recibir está definido por la edad de jubilación:

- Para las mujeres que se jubilen a los 65 años, les corresponderá 100% del beneficio.
- Para las mujeres que se jubilen a los 64 años, les corresponderá 75% del beneficio.
- Para las mujeres que se jubilen a los 63 años, les corresponderá 50% del beneficio.
- Para las mujeres que se jubilen a los 62 años, les corresponderá 25% del beneficio.
- Para las mujeres que se jubilen a los 61 años, les corresponderá 15% del beneficio.
- Para las mujeres que se jubilen a los 60 años, les corresponderá 5% del beneficio.

Finalmente, para las mujeres pensionadas por invalidez les corresponderá el 100% del monto sin importar su edad de jubilación (AFP Modelo, 2025)

COMPONENTES DE GÉNERO EN LA NUEVA REFORMA

Dentro de la nueva reforma del sistema previsional, y los beneficios que se desprenden de ella, también algunos de ellos incorporan de manera explícita o implícita un componente de género, que tienen como objetivo abordar las desigualdades presentes en el sistema que afectan especialmente a las mujeres.

Uno de los beneficios introducidos por la reforma es el **bono por años cotizados**, que se encuentra enfocado hacia las y los trabajadores que hayan realizado cotizaciones continuas o discontinuas en el sistema. Como bien fue mencionado anteriormente, el beneficio establece una distinción por género en los requisitos de acceso al beneficio, en el caso de los hombres se exigen 240 meses de cotización, mientras en el caso de las mujeres corresponde 120 meses de cotizaciones. Si bien esta medida reconoce las trayectorias laborales más fragmentadas y precarias que enfrentan las mujeres producto de la dedicación al trabajo reproductivo, la maternidad y mayor informalidad laboral, el beneficio se presenta de manera transitoria, pues tiene el propósito de igualar las exigencias entre géneros a largo plazo lo que podría debilitar su efecto correctivo. Además, el beneficio comienza a partir de los 65 años, lo que ignora el retiro anticipado de las mujeres del mercado laboral, que muchas veces es resultado de razones estructurales como los trabajos de cuidado, etc.

Asimismo, el **bono o compensación por diferencias de expectativa de vida**, constituye un avance en perspectiva de género, puesto que reconoce una de las discriminaciones más evidentes dentro del sistema de pensiones, que son las tablas de mortalidad diferenciadas

por género, las cuales perjudican a las mujeres reduciendo el monto de sus pensiones por su mayor expectativa de vida respecto a los hombres. El objetivo de este beneficio es justamente corregir este efecto a través de una compensación mensual al momento de jubilar. Sin embargo, el monto de la compensación varía de acuerdo a la edad de jubilación, lo que penaliza a aquellas mujeres que se jubilan anticipadamente, lo que muchas veces puede ser por razones ajenas a su voluntad, como la falta de empleo o responsabilidades familiares. Por lo que, si bien el bono apunta a una corrección necesaria, su alcance efectivo es limitado y no elimina la fuente de la desigualdad, que en este caso son las tablas de mortalidad, sino que únicamente mitiga sus consecuencias.

DEBATE PARLAMENTARIO SOBRE LA NUEVA REFORMA

Desde el inicio de la discusión legislativa de la actual Ley N°21-735 que reforma el sistema de pensiones, en las comisiones de hacienda, trabajo y seguridad social estaba presente la necesidad imperante de equiparar las pensiones entre mujeres y hombres. Distintos estudios e investigaciones planteaban lo que era evidente: las tasas de reemplazo de mujeres y hombres eran significativamente diferentes, incluso cuando tuvieran la misma cantidad de años cotizados y la misma edad el sistema las discriminaba. Así lo planteaba una investigación presentada ante la comisión de trabajo durante enero de 2024 que exponía que para todas las personas que se pensionaron por vejez entre 2015 y 2022, y que seguían vivos a diciembre de 2022, la mediana de la tasa de reemplazo autofinanciada es de 17%. Asimismo, al desagregar el indicador señalado por sexo, la tasa de reemplazo correspondía a un 27% en el caso de los hombres, y a un 11% para las mujeres. (Superintendencia de Pensiones; Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda; Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024)

Estas cifras, reafirmaron una temática que ya había sido identificada antes, la discriminación directa hacia las mujeres en el sistema previsional, sin embargo, desde la reforma de 2008 no se habían discutido nuevas medidas concretas que buscaran aplacar los efectos del sistema sobre las pensiones de las mujeres, sino hasta la discusión parlamentaria entorno a la Ley N° 21.735 de reforma de pensiones.

Durante las primeras sesiones de la Comisión de trabajo y Seguridad Social, la ministra del trabajo Jeannette Jara, junto al ministro de hacienda Mario Marcel presentaban el proyecto de ley que Creaba un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar

contributivo. Entre las propuestas con perspectiva de género, se encontraba el complemento por cuidado a terceros, un beneficio orientado a reconocer el trabajo no remunerado de las personas cuidadoras (que en su mayoría desempeñan mujeres) que se dedican al cuidado de personas con dependencia funcional severa o moderada. Este beneficio consistía en registrar en una cuenta individual del Seguro Social, a las personas inscritas como cuidadores principales, de acuerdo con el instrumento a que se refiere el artículo 5 de la ley N° 20.379, en la cual recibirían una cotización mensual equivalente al 3% de la mediana de las remuneraciones imponibles de los trabajadores cotizantes del Fondo Integrado de Pensiones, por cada mes de cuidado. El beneficio podía alcanzar hasta 24 cotizaciones continuas o discontinuas respecto de una misma persona cuidada, y se mantenía activo hasta que el cuidador cumpliera los 65 años, edad desde la cual el beneficio comenzaría a ser pagado.

Sin embargo, finalmente pese a la relevancia que significaba el beneficio para enfrentar los efectos de la discriminación indirecta que sufren las mujeres en el sistema previsional, al interrumpir sus trayectorias laborales por razones de cuidado, el complemento no fue incluido en el texto final de la ley. La razón de aquello fue debido a la discusión relacionada a su financiamiento, el cual se había propuesto que fuera a partir de la cotización proveniente del empleador, la cual ya se encontraba comprometida a cubrir múltiples prestaciones, por lo cual, considerando prioridades presupuestarias y beneficios con un impacto más amplio, terminó siendo descartada. (Comisión de Trabajo y Seguridad Social, 2024)

Por otro lado, en las primeras sesiones de discusión parlamentaria sobre el aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU) y la ampliación de su cobertura, se generó un consenso transversal respecto a la necesidad urgente de mejorar las pensiones actuales, especialmente para sacar a las personas mayores de la línea de pobreza. Aunque existieron diferencias respecto al mecanismo y los plazos de financiamiento, ya que, algunos sectores proponían hacerlo de forma inmediata a través de recursos como el royalty minero o del litio, mientras otros valoraban una fórmula más gradual vinculada al crecimiento de los ingresos tributarios, se reconoció de manera generalizada la importancia de concretar el alza de la PGU a \$250.000, y posteriormente a que la entrega de este beneficio fuera de manera escalonada en el corto y mediano plazo. Este acuerdo quedó reflejado en las sesiones celebradas en la Cámara de Diputados, donde se respaldó mayoritariamente el aumento de este beneficio como una medida prioritaria para enfrentar

la pobreza en la vejez y avanzar en un sistema de protección social más sólido y sostenible. (Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, 2024)

También, en las primeras etapas del debate parlamentario, una de las propuestas analizadas fue la creación de un Fondo de Longevidad, impulsada por los diputados Bianchi y Soto, con el objetivo de mejorar las pensiones de las personas mayores de 85 años. Este fondo buscaba corregir los efectos negativos de las tablas de mortalidad utilizadas en el sistema previsional que, al proyectar una mayor esperanza de vida, reducen el monto mensual de las pensiones. La propuesta contemplaba una nueva modalidad de retiro programado que permitiera calcular la pensión solo hasta una edad de corte (entre los 85 y 90 años), incorporando un seguro de longevidad posterior a esa edad, el cual no sería financiado por el cotizante. Además, se preveía que quienes fallecieran antes de alcanzar dicha edad podrían heredar el 75 % del monto acumulado, siempre que hubieran cotizado al menos 60 meses.

No obstante, a pesar de mantenerse en discusión por varias sesiones, esta propuesta fue finalmente descartada. Entre las razones estaban su complejidad técnica y operativa, la ausencia de una fuente clara de financiamiento y, especialmente, la falta de perspectiva de género en su diseño.

Tal como lo advirtió Ximena Quintanilla, jefa de estudios de la Superintendencia de Pensiones, en el informe de género que presento ante la comisión de trabajo y seguridad social, el sistema reproduce profundas desigualdades estructurales: las mujeres cotizan, en promedio, 5,9 meses al año frente a 6,9 en el caso de los hombres, tienen una densidad de cotización 8,3 puntos porcentuales menor, una brecha salarial superior al 10 % y una esperanza de vida casi 4 años mayor. Lo que se traduce en una brecha de pensión autofinanciada del 42,7 % en desmedro de las mujeres.

Ante ese diagnóstico, y reconociendo la necesidad de incorporar un enfoque de equidad más robusto, posteriormente se avanzó en la propuesta de beneficio de compensación por expectativa de vida. Esta nueva medida, que finalmente sí fue incluida en la Ley 21.735, busca corregir las diferencias estructurales en las trayectorias laborales entre hombres y mujeres. A diferencia del Fondo de Longevidad, esta compensación considera factores de discriminación directa, tales como las diferencias en las tablas de mortalidad, la densidad de cotizaciones y edad de jubilación, ajustando los beneficios previsionales con criterios redistributivos y perspectiva de género. (Senado de la República de Chile, 2024)

En este contexto también se presentaron cifras que revelaban que la PGU ha contribuido a disminuir las brechas de género en el sistema previsional. Dado que la mediana de la tasa de reemplazo autofinanciada para hombres es de un 27% y sube a 65% considerando la PGU, y en el caso de las mujeres, la mediana de tasa de reemplazo autofinanciada corresponde al 11% y sube a 62% considerando la PGU. (Senado de la República de Chile, 2024)

Por otra parte, la propuesta de creación de un Fondo Solidario Intergeneracional generó importantes divisiones en la discusión parlamentaria. Esta iniciativa, impulsada por los ministros Mario Marcel y Jeannette Jara, buscaba introducir un componente de reparto dentro de un sistema mixto de pensiones. Sin embargo, durante las sesiones en sala, la propuesta fue objeto de fuertes cuestionamientos por parte de diversos parlamentarios, lo que finalmente condujo a su exclusión del texto legal aprobado. Uno de los argumentos recurrentes por los opositores, fue la defensa de la propiedad individual de los fondos previsionales, expresando preocupación por una eventual gestión política de los recursos y rechazando cualquier componente redistributivo.

En contraste, parlamentarias como Yeomans y Cicardini respaldaron firmemente la iniciativa, destacando su potencial para mejorar las jubilaciones de aproximadamente el 70% de la población y para reducir la pobreza en la vejez. Ambas hicieron un llamado a una discusión honesta sobre la necesidad de incorporar principios de solidaridad intergeneracional al sistema previsional chileno.

Finalmente, en el texto definitivo de la norma se incorporó un nuevo beneficio por año cotizado, otorgado a través del Seguro Social, como resultado de una propuesta intermedia discutida durante el debate parlamentario. Esta medida fue presentada como una forma de reconocer las trayectorias laborales desiguales, particularmente aquellas marcadas por interrupciones. Dentro de las sesiones de sala, destacó que este beneficio buscaba fortalecer la cohesión social mediante instrumentos redistributivos moderados, sin alterar la lógica de propiedad individual de los fondos. De este modo, se procuró conciliar la necesidad de introducir criterios de justicia previsional con las tensiones ideológicas presentes en torno al rol del Estado y el carácter mixto del sistema. (Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, 2025)

En resumen, a pesar de que la perspectiva de género no constituyó un eje primordial en los objetivos declarados del proyecto de ley, fue una dimensión presente en múltiples

intervenciones durante el debate. La ministra Jara, así como diversos informes técnicos, insistieron en la necesidad de políticas que permitieran corregir las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el sistema de pensiones.

Así, el debate parlamentario reflejó la tensión entre una lógica individualista basada en el ahorro privado y una visión más solidaria del sistema previsional. Aunque se lograron avances relevantes como la compensación por expectativas de vida y el fortalecimiento de la PGU, persistieron resistencias frente a transformaciones estructurales que pudieran garantizar un sistema más justo, especialmente para las mujeres y personas con trayectorias laborales precarias.

DIAGNOSTICOS DE LA NUEVA REFORMA

Si bien la aprobación de la reforma significó un consenso entre los distintos sectores políticos, este acuerdo no ha estado exento de disyuntivas.

Desde la coordinadora no más AFP, posterior a la aprobación y publicación de la Ley N°21.735 de reforma al sistema de pensiones, se publicó un comunicado a través de sus medios en el cual indicaban su profundo rechazo hacia la nueva ley de reforma al sistema de pensiones. La disconformidad de la coordinadora con la nueva ley radica en que, ellos aseguran que no refleja la demanda impulsada por el movimiento social y que consolida el actual sistema privado de ahorro forzoso, que beneficia a los grandes grupos financieros del país. (Mesina, 2025)

Desde el movimiento de iniciativa popular no más afp, se plantea que el conflicto está presente en el traspaso de fondos que se realizará, provenientes de los salarios de las personas sumados a los que las administradoras ya perciben. Lo cual, según la coordinadora solo significa fortalecer y potenciar las administradoras de fondos de pensión, y además dificulta al movimiento social y futuros gobiernos democráticos acabar con aquel sistema.

Asimismo, se aprecia a los mejoramientos de los montos de pensiones como escuálidos y marginales. Debido a que argumentan que, en el aumento de la Pensión Garantizada Universal (PGU) no se aumenta la cobertura, pues continúa solo para el 90% como ya se encontraba establecido desde el gobierno de Sebastián Piñera. Además, referente al beneficio del aumento de la PGU, al entregarse a las personas pensionadas que tengan 82 años o más, posteriormente en 2026 para aquellas personas mayores de 75 años y a contar de 2027 a las personas mayores de 65 años, se critica que el beneficio para quienes tienen que esperar será cada vez será menor. (Mesina, 2025)

Por otro lado, también el vocero de la coordinadora no más AFP, critica que la discriminación hacia las mujeres se mantiene con la nueva reforma. Pues la PGU no se les entregará al momento de pensionarse, es decir, a los 60 años, sino que a los 65 años. Así como también se presenta como problemática el bono de compensación, debido a que exponen que éste castiga a aquellas mujeres que se pensionen de manera previa a los 65 años, entregando un porcentaje menor en virtud de la edad de jubilación (75% del bono a la edad de 64 años, 50% a los 63 años, 25% a los 62 años, y 5% a los 60 años).

Se critica profundamente que el mejoramiento de los montos de pensiones dependerá de la edad y de cuantos años lograron cotizar las personas. De esta manera, el representante de la coordinadora devela que la nueva reforma solo posterga la gran crisis previsional chilena. (Mesina, 2025)

Por otra parte, Andras Uthoff, economista de la Universidad de Chile, quien también ha trabajado en reconocidas organizaciones como la CEPAL, OIT y el Banco Mundial, además de haber ejercido como integrante en la Comisión Presidencial de Reforma al Sistema de Pensiones, más conocida como la Comisión Marcel, se refiere a la nueva reforma previsional; aseverando que esta consolida la capitalización individual como el régimen de administración de los aportes previsionales de las y los trabajadores, y empleadores. (Uthoff, 2025)

Aborda el aumento de las pensiones con el aumento escalonado de la PGU para las personas más longevas, así como también del aumento en las pensiones de las mujeres dando cuenta la diferencia de mortalidad con los hombres, y del bono con rentabilidad protegida que se financiará a través del 1% adicional que aportarán empleadores. Al respecto, el economista plantea que es un mecanismo rebuscado de capitalización individual con la forma de reparto, y solo es transitorio por un número de años para luego ser abonado de manera directa en las cuentas de las y los trabajadores. Se refiere a los aumentos escalonados de las pensiones del seguro social, que seguirán a niveles precarios y para la otra parte aumentos inciertos para los próximos 40 años, debido a que las personas deberán continuar asumiendo los riesgos del mercado de capitales, con la diferencia de que, en algunos casos, las AFP no podrán cobrarles comisiones. (Uthoff, 2025)

No obstante, Uthoff reconoce la magnitud política del acuerdo y plantea que es estructural por a lo menos tres motivos, los cuales son: en primer lugar, que la reforma define al pilar contributivo como esencialmente de capitalización individual, basado en la propiedad de los fondos, la capitalización en cuentas individuales y la distribución de las cotizaciones de las cuales 16 de los 18,5 puntos porcentuales van a capitalización individual y solo un 2,5% al seguro social. También, formula que la reforma es estructural por el fortalecimiento de la PGU e incorporación de una noción de seguro social, sin embargo, su institucionalidad aún no existe y deberá implementarse, asignando al Estado un mayor rol en la administración de los beneficios del seguro social en su fase de transición, así como en la administración de las cuentas para nuevos gestores financieros. Finalmente, también por cuanto a la creación de gestores financieros y el mecanismo de licitación que permitirá participar no solo por los nuevos afiliados, sino también por el 10% del stock de antiguos afiliados, con el fin de generar mayor competencia, gestores que además podrán subcontratar funciones de back office, entre otros, al Instituto de Previsión Social. (Uthoff, 2025)

Sumado a ello Andras Uthoff, despliega una serie de puntos desde su perspectiva profesional, que considera relevantes en la nueva reforma previsional aprobada este año, entre los cuales destacan: **la ausencia de solidaridad** pues la lógica financiera de la reforma no involucra el principio de solidaridad, basado en subsidios cruzados de aquellas personas con mayor ahorro hacia los de menor capacidad contributiva para generar un acceso universal y asequible, **la reproducción de inequidades laborales** puesto que las desigualdades del mercado laboral, como las brechas salariales, el empleo informal e interrupciones del trabajo se trasladan intactas al nuevo sistema de pensiones, **el aumento de competencia no garantiza la universalidad**, ya que, el tener nuevos oferentes en el mercado de gestores financieros no asegura una pensión digna a quienes tengan ahorros bajos o pensiones discontinuas, **y el impacto laboral tras el aumento de las cotizaciones** debido a que la reforma encarece la contratación de mano de obra así como el costo de la seguridad social para el trabajador independiente, por lo que cabe esperar según el economista, que persistan las dificultades de empleo en el mercado del trabajo, como el subempleo o la informalidad, contribuyendo al mismo tiempo a que persistan mujeres que coticen menos de 10 años, y hombres que coticen menos de 20 años, engrosando el número de quienes serán elegibles solo para la PGU. (Uthoff, 2025)

En definitiva, Andras Uthoff reconoce a la nueva reforma de pensiones, como la mayor reforma desde que se instauró el sistema a partir del DL N°3500 en 1981, sin embargo, advierte que al reforzar el mercado financiero y dejar la solidaridad en un seguro mínimo, el sistema previsional sigue en deuda con el financiamiento necesario para brindar la seguridad social que el país necesita. (Uthoff, 2025)

En la misma línea, Marco Kremerman, licenciado en Ciencias Económicas y Administrativas, máster en Políticas del Trabajo y Relaciones laborales, e investigador de la Fundación Sol en temáticas como desigualdad, salarios, seguridad social y educación, se refirió a la nueva reforma previsional en el marco de una entrevista. En la cual apunta a que la reforma promulgada recientemente fortalece el sistema de cuentas individuales y también a las gestoras que administran dichas cuentas, debido a que, ya no solo van a administrar el 10% de los ahorros de las y los trabajadores, sino que en el corto plazo se encontrarán administrando un 14,5%, y en el mediano plazo el 16% de estos ahorros debido al aumento gradual de la cotización proporcionada por los empleadores, y de esa misma forma es como también en el futuro el 2,5% del bono por expectativas de vida y seguro de sobrevivencia e invalidez va a ir a las cuentas individuales de cada trabajador y trabajadora. Por tanto, enfatiza que el seguro social, que va a ir desapareciendo en el tiempo, se reduce a la administración del monto tabla para compensar los graves problemas de discriminación que tiene el sistema de cuentas individuales para las mujeres. (Resumen, 2025)

La problemática central que señala Kremerman radica en que esta reforma, lejos de transformar el modelo previsional, consolida un sistema que ha demostrado ser ineficiente para garantizar pensiones dignas, profundizando la lógica de capitalización individual y reforzando el rol de las AFP. Lo cual indica que sólo crecerá el negocio de las cuentas individuales administradas por las AFP y no el monto de las pensiones que entregan a las personas.

En el documento elaborado por la Fundación Sol y El Observatorio Latinoamericano de Conflictos Ambientales (OLCA), "Minuta N°4: Reforma de pensiones", se profundiza la crítica a la nueva reforma de pensiones, respecto a la parte permanente y transitoria del Seguro Social Previsional, correspondientes al beneficio por expectativas de vida y el beneficio por años cotizados, respectivamente. Con respecto a este último, conforme a lo establecido en la ley, a partir del año 2045 comienza una reducción gradual del aporte destinado al bono por años cotizados, disminuyendo en 0,15 puntos porcentuales cada año,

hasta que, en un plazo de 10 años, dicho porcentaje se destine íntegramente a las cuentas individuales.

El texto subraya que el carácter transitorio del componente solidario presente en la reforma es, precisamente el que consolida el modelo de capitalización individual administrado por las AFP. Asimismo, se advierte que el único componente de seguridad social que permanecerá en el tiempo es el de compensación por expectativas de vida para las mujeres, también conocida como “bono tabla”, lo que representa a juicio de sus autores, un cambio acotado.

Adicionalmente, la investigación identifica una falencia relevante en el bono de compensación por diferentes expectativas de vida, y es que el beneficio se activa recién a los 65 años, pese a que la edad de jubilación de las mujeres corresponde a los 60 años. La cual, al no ser aplicada en la política pública, constituye una discriminación por razones de género que persiste a pesar de tratarse de una medida orientada a disminuir la discriminación del sistema de pensiones a las mujeres. (Laboratorio de Alternativas Fundación SOL y OLCA, con la colaboración de EPES, 2025)

Por otra parte, en el mes de enero de 2025 tras la aprobación de la reforma en el congreso nacional, el centro de estudios Libertad y Desarrollo presento a través de sus medios, un documento con indicaciones a la reforma de pensiones específicamente respecto al seguro social, y a su sostenibilidad fiscal.

Una de las principales críticas es respecto a la distribución del 8,5% de cotización de cargo al empleador, frente a la cual proponen la alternativa de acotar el porcentaje de cotización al 4,5%, dejando sólo aquel porcentaje que va directo al ahorro de las cuentas individuales, que de acuerdo con su perspectiva es un sistema que ha funcionado exitosamente, y a su vez permitiría, en su opinión, generar un ahorro de recursos públicos. En este sentido, también se critica la creación del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) debido a que, de acuerdo con el análisis de Libertad y Desarrollo, el saldo del FAPP crece significativamente los primeros 25 años, llegando cerca del 10% del PIB, llegando a 37% del PIB en el año 2100, lo que cuestionan, pues les parece una acumulación desproporcionada. La preocupación que plantea LyD, radica en que el fondo carece de mecanismos de ajuste automático en caso de sobrecapitalización, lo que podría incentivar el uso político de esos recursos o bien la expansión irresponsable de beneficios sin evaluar la sostenibilidad. Por lo que, sugieren que el FAPP debiera operar con una lógica de equilibrio financiero y no de superávit estructural. (Libertad y Desarrollo, 2025)

Otro foco importante que plantea el centro de estudios, se encuentra en el financiamiento fiscal de la reforma. Debido a que LyD advierte que el aumento del gasto público derivado de la implementación de la reforma, que se estima en un 1,5% del PIB al año 2050, esta basado en supuestos de recaudación que podrían no llegar a cumplirse.

De acuerdo con el Ministerio de Hacienda, el impacto fiscal de la reforma equivale a la totalidad de lo que recaudaría la Ley de cumplimiento Tributario, que sería la fuente de financiamiento. Sin embargo, señalan que proyecciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) indican que esta ley sólo permitiría recaudar 0,5% del PIB, además señalan que la cuantía de los recursos involucrados en el informe financiero subestima varios ítems de gastos lo que podría traer serias complicaciones a las finanzas públicas. (Libertad y Desarrollo, 2025)

Respecto al beneficio por expectativas de vida a las mujeres o bono tabla y los beneficios derivados del seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS) al pasar a ser prestaciones del seguro social y parte del componente permanente del Fondo, que se financiarán a partir de la cotización del 2,5% del empleador, la problemática que se cuestiona es que no esta claro si el 2,5% será suficiente para cubrir ambos beneficios. Por lo que, desde el punto de vista de LyD, sería más sensato que el SIS permanezca como esta, funcionando con licitaciones y separado del nuevo sistema estatal.

Por otra parte, en lo referido al aumento de la Pensión Garantizada Universal, LyD plantea que si bien mejorar las pensiones mínimas es un objetivo importante, el aumento del gasto estructural que esto implica, 41% del gasto total de la reforma, debiera ser cuidadosamente evaluado. Pues, insisten en que la expansión de este beneficio sin un financiamiento sólido y permanente podría comprometer otras prioridades sociales futuras.

En este sentido, Libertad y Desarrollo apunta a que el sistema previsional debiese mantenerse dentro de los márgenes de sostenibilidad del Estado, sin expandir el rol redistributivo y solidario más allá de las capacidades reales de financiamiento. (Libertad y Desarrollo, 2025)

CONCLUSIONES

A partir del análisis realizado, se nos permite concluir que tanto el ámbito político como el académico coinciden en que, los avances introducidos por la reforma previsional del 2008 tales como; la incorporación del Pilar Solidario y el Bono por Hijo, constituyeron un reconocimiento de las desigualdades de género presentes en el sistema previsional. Estas medidas permitieron visibilizar algunos de los factores estructurales que afectan y repercuten negativamente en las jubilaciones de las mujeres. Asimismo, lograron atender estas problemáticas mediante mecanismos compensatorios, que aunque fueron significativos, resultaron insuficientes para abordar y corregir de manera integral las causas estructurales de las brechas de género en el sistema previsional.

Desde el plano político, los debates legislativos posteriores a la reforma han evidenciado un diagnóstico compartido respecto a la situación de vulnerabilidad y discriminación en la que se encuentran las mujeres dentro del sistema previsional. Los parlamentarios y autoridades han reconocido que factores como la menor densidad de cotizaciones, la interrupción de las trayectorias laborales por labores de cuidado, y la brecha salarial, inciden negativamente en los montos de las pensiones femeninas. Sin embargo, la respuesta institucional ha sido parcial, fragmentada y, en muchos casos, limitada por las tensiones ideológicas en torno al modelo de capitalización individual.

Por su parte, desde la academia los diagnósticos han tendido a ser más críticos y sistémicos. Puesto que, diversos estudios destacan que la reforma de 2008, si bien introdujo elementos redistributivos, no alteró los fundamentos estructurales del sistema previsional heredado de la dictadura, centrado en la lógica de mercado. También se ha puesto énfasis en que las desigualdades previsionales de género no pueden resolverse únicamente mediante incentivos o bonos complementarios, sino que requieren transformaciones estructurales que incorporen una perspectiva de género en el diseño mismo del sistema. Esto implica el reconocer y valorar el trabajo reproductivo y de cuidados, redistribuir las responsabilidades sociales, y avanzar hacia un modelo mixto o solidario que logre corregir las fallas del modelo actual.

Bibliografía

- Ministerio Secretaria General de la Presidencia. (07 de 11 de 2022). *www.camara.cl*. Obtenido de <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=15706&prmTIPO=INICIATIVA>
- (PNUD), P. d. (marzo de 2010). *DESARROLLO HUMANO EN CHILE, Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile. Obtenido de file:///C:/Users/biblioteca/Downloads/undp_cl_idh_informe_2010_es.pdf
- (UNIFEM), F. d. (2012). *www.unwomen.org*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2012/4/gender-justice-key-to-achieving-the-millennium-development-goals>
- Adasme, A., Maldonado, G., & Mary, J. (6 de marzo de 2025). *KPMG*. Obtenido de [kpmg.com](https://kpmg.com/xx/en/our-insights/gms-flash-alert/flash-alert-2025-051.html): <https://kpmg.com/xx/en/our-insights/gms-flash-alert/flash-alert-2025-051.html>
- Addati, L., Cattaneo, U., & Pozzan, E. (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf
- AFP Modelo. (23 de abril de 2025). *AFP Modelo*. Obtenido de [afpmodelo.cl](https://blog.afpmodelo.cl/compensacion-diferencias-expectativas-vida/): <https://blog.afpmodelo.cl/compensacion-diferencias-expectativas-vida/>
- Amigo, J. C. (26 de mayo de 2020). "El actual sistema de pensiones como mecanismo reproductor de la inequidad de género en la vejez". *Pensamiento y Acción Interdisciplinaria*. Obtenido de <https://revistapai.ucm.cl/article/view/486/642>
- Arza, C. (2017). El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género ¿Qué dice la experiencia europea? *Asuntos de Género CEPAL*, 35-36.
- Barriga, F., & Kremerman, M. (14 de junio de 2024). *Fundación Sol*. Obtenido de https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/7506/20240618_CNU-1.pdf
- BCN. (28 de Abril de 2025). *Biblioteca del Congreso Nacional* . Obtenido de [bcn.cl](https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/reforma-de-pensiones-de-2025): <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/reforma-de-pensiones-de-2025>
- Bernal, N. G. (2020). *Creación de un segundo Fondo de Pensiones y de los Multifondos*. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria. Obtenido de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28453/3/BCN___Fondos_pensiones_Fondotipo%20edit.pdf

- Biblioteca del Congreso Nacional. (26 de marzo de 2025). *Biblioteca del Congreso Nacional*.
Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1212060&idParte=10542923>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2018). *www.bcn.cl*. Obtenido de [www.bcn.cl: https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/fondos-de-pensiones](https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/fondos-de-pensiones)
- Cámara de Diputadas y Diputados. (23 de enero de 2024). *www.camara.cl*. Obtenido de [www.camara.cl: https://www.camara.cl/legislacion/sesiones_sala/sesiones_sala.aspx](https://www.camara.cl/legislacion/sesiones_sala/sesiones_sala.aspx)
- CEPAL, C. E. (2019). *De beneficiarias a ciudadanas: Acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina*. Santiago: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe Estudios. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ab8acfb5-5a83-44ba-8ba8-13fdc88997f6/content>
- Chamorro, S. (Febrero de 2019). Privatización y discriminación de género: estudio de caso del sistema de pensiones. *Ediciones Complutences*.
- Chile Atiende. (31 de marzo de 2025). *ChileAtiende*. Obtenido de [chileatiende.gob.cl: https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/130455-cotizacion-con-rentabilidad-prottegida-crp](https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/130455-cotizacion-con-rentabilidad-prottegida-crp)
- Chile, B. d. (2018). *bcn.cl*. Obtenido de [bcn.cl: www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)
- Comisión de Trabajo y Seguridad Social. (15 de enero de 2024). *Camara de diputadas y diputados*.
Obtenido de [www.camara.cl: https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=301223&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION](https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=301223&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION)
- Daniel Pefaur Dendal, D. M. (2016). Transparencia y modernización del Estado en Chile: Brechas entre la teoría y la práctica . *Consejo para la Transparencia*, 26.
- Díaz, M. Y., & Landaeta, J. F. (1 de septiembre de 2024). Familia, género y violencia económica: incumplimiento de las pensiones de alimentos en Chile. *ÍCONOS revista de ciencias sociales*.
Obtenido de <https://iconos.flacsoandes.edu.ec/index.php/iconos/article/view/6063/4632>
- Dirección de Estudios Corte Suprema. (13 de septiembre de 2022). *direcciondeestudios.pjud.cl*.
Obtenido de <https://direcciondeestudios.pjud.cl/publicacion-de-la-ley-n-21484-sobre-responsabilidad-parental-y-pago-efectivo-de-deudas-de-pensiones-de-alimentos>
- Faulbaum, L. H. (2018). *Reformas del sistema de pensiones en Chile (1952- 2008)*.
- Guzmán, V. (1997). *LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO TEMA DE DEBATE Y DE POLÍTICAS PÚBLICAS*.
México: Transición con feminismo, Memoria del Foro Internacional sobre.

- Herrera, C. (26 de marzo de 2025). *Subsecretaría de Previsión Social* . Obtenido de prevision-social.cl: https://prevision-social.cl/diario-oficial-publica-la-reforma-previsional-en-mayo-inicia-vigencia-el-seguro-de-lagunas-y-en-septiembre-aumenta-la-pgu-al-primer-grupo-de-beneficiarios/?utm_source=chatgpt.com
- Honorable Cámara de Diputadas y Diputados. (22 de enero de 2024). *www.camara.cl*. Obtenido de https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=305938&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION
- J.E. Cheyre, N. C. (2014). *Transparencia en Chile, logros y desafíos a cinco años de vigencia de la Ley*. Santiago: Orjikh.
- Juan Emilio Cheyre , . (s.f.).
- Laboratorio de Alternativas Fundación SOL y OLCA, con la colaboración de EPES. (mayo de 2025). *Fundación Sol*. Obtenido de Fundación Sol: <https://fundacionsol.cl/blog/sindicatos-y-organizaciones-12/post/poap-minuta-4-reforma-de-pensiones-7574>
- Libertad y Desarrollo. (23 de enero de 2025). *Libertad y Desarrollo*. Obtenido de lyd.org: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2025/01/TP-1676-AUMENTO-COT-45-1.pdf>
- Lucchetti, R. R. (Abril de 2007). *Sistemas de Pensiones en América Latina: Conceptos y Mediciones de Cobertura*.
- Macías, O. (1 de septiembre de 2017). *www.spensiones.cl*. Obtenido de [www.spensiones.cl](https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-12259_recurso_1.pdf): https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-12259_recurso_1.pdf
- Macías, O. (2023). *Proyecto de Ley de Reforma Previsional y Enfoque de Género* . Superintendencia de Pensiones. Obtenido de https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-15554_recurso_1.pdf
- Mesa, A. A., & Montecinos, V. (1999). "THE PRIVATIZATION OF SOCIAL SECURITY Gender Effects of the Chilean Reform". *Latin American Research Review* volume 34 number 3, 15-16.
- Mesina, L. (13 de Marzo de 2025). *coordinador-anomasafp.cl*. Obtenido de [no+afp: https://coordinador-anomasafp.cl/index.php/2025/03/13/porque-decimos-que-la-reforma-no-reforma/](https://coordinador-anomasafp.cl/index.php/2025/03/13/porque-decimos-que-la-reforma-no-reforma/)
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (noviembre de 2024). *minmujeryeg.gob.cl*. Obtenido de https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=48341
- Muñoz, O. M. (15 de noviembre de 2022). *Superintendencia de Pensiones*. Obtenido de https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-15493_recurso_1.pdf
- Pacheco, E. (noviembre de 2016). *Segregación horizontal y vertical del trabajo en ciudad de México. El descuido de los cuidados, sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral*,

- 191- 225. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53426170/El-descuido-de-los-cuidados-libre.pdf?1496874514=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEl_contexto_de_la_Ciudad_de_Mexico_una_v.pdf&Expires=1731698776&Signature=YLI~vnlyJMjL2ChMy1SGNsoUdNrO5BZW0c
- Pensiones, S. d. (2020). *spensiones.cl*. Obtenido de [spensiones.cl: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10737.html#ar_especial_acordeon_0](https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10737.html#ar_especial_acordeon_0)
- Pensiones, S. d. (2024). *Ficha Estadística Regional del Sistema de Pensiones-septiembre 2024*. Obtenido de https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articulos-16153_recurso_1.pdf
- Resumen, D. (24 de marzo de 2025). *resumen*. Obtenido de [resumen.cl: https://resumen.cl/articulos/marco-kremerman-investigador-de-fundacion-sol-sobre-reforma-a-las-pensiones-la-promesa-que-nos-hace-el-sistema-politico-y-el-actual-gobierno-no-se-va-a-cumplir](https://resumen.cl/articulos/marco-kremerman-investigador-de-fundacion-sol-sobre-reforma-a-las-pensiones-la-promesa-que-nos-hace-el-sistema-politico-y-el-actual-gobierno-no-se-va-a-cumplir)
- Rico, M. N. (2003). LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y SUS DEUDAS CON LA EQUIDAD DE GENERO ENTRE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES. *Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/nieves_rico.pdf
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill education.
- Salazar, P. B., & Carter, C. F. (2019). *Sistema de pensiones en Chile: Desafíos y opciones para avanzar en equidad de género*. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/15524.pdf>
- Sandoval, Y. V. (25 de junio de 2020). <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/hallazgos/article/view/5225/5409>. Obtenido de [www.scielo.org.oc: https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/hallazgos/article/view/5225/5409](http://www.scielo.org.oc)
- Senado de la República de Chile. (7 de agosto de 2024). *ww.senado.cl*. Obtenido de <https://microservicio-documentos.senado.cl/v1/archivos/86e8173d-ae74-4701-af69-dd4315ee2d74?includeContent=true>
- Senado de la República de Chile. (18 de diciembre de 2024). *www.senado.cl*. Obtenido de [www.senado.cl: https://microservicio-documentos.senado.cl/v1/archivos/86e8173d-ae74-4701-af69-dd4315ee2d74?includeContent=true](https://microservicio-documentos.senado.cl/v1/archivos/86e8173d-ae74-4701-af69-dd4315ee2d74?includeContent=true)

Subsecretaría de Previsión Social. (marzo de 2025). *Subsecretaría de Previsión Social*. Obtenido de prevision-social.cl: <https://previsionsocial.gob.cl/pensiones-para-chile/>

Superintendencia de Pensiones. (2024). *INFORME DE GÉNERO SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES Y SEGURO DE CESANTÍA*. Superintendencia de Pensiones. Obtenido de https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-16155_recurso_1.pdf

Superintendencia de Pensiones. (2024). *NÚMERO DE BENEFICIARIOS Y MONTO TOTAL EN PESOS DE BENEFICIOS PAGADOS, SEGÚN SEXO Y TIPO DE BENEFICIO*. Santiago. Obtenido de https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-16153_recurso_1.pdf

Superintendencia de Pensiones; Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda; Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (22 de enero de 2024). *www.spensiones.cl*. Obtenido de https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-15856_recurso_1.pdf

Uthoff, A. (31 de enero de 2025). *CIPER*. Obtenido de [ciperchile.cl: https://www.ciperchile.cl/2025/01/31/testimonio-sobre-la-reforma-de-pensiones-el-tema-previsional-sigue-en-deuda/?utm_source=chatgpt.com](https://www.ciperchile.cl/2025/01/31/testimonio-sobre-la-reforma-de-pensiones-el-tema-previsional-sigue-en-deuda/?utm_source=chatgpt.com)

Yáñez, S. (2010). La dimensión de género en la reforma previsional chilena (Ley n° 20.255 de reforma de pensiones). *División de asuntos de género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*.

Zambrano, P. G. (2019). *A 10 años de la Reforma de Pensiones 2008*. Santiago: Superintendencia de Pensiones. Obtenido de https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-13726_recurso_1.pdf