



# Mujer y trabajo: Pensiones, el complejo caso de las mujeres

## ComunidadMujer

Organización de la sociedad civil, independiente y transversal, que trabaja en la promoción de los derechos de las mujeres y aporta activamente a la generación de políticas públicas para una mayor igualdad y participación en los ámbitos laboral y político.

Desarrolla estudios, investigaciones y programas que generan conocimiento para acciones de incidencia con actores sociales y políticos. Asimismo, realiza programas de liderazgo, capacitación y mentoría para mujeres.

En el ámbito de las organizaciones, realiza consultoría en diversidad de género, buenas prácticas de conciliación con corresponsabilidad y Norma Chilena 3262 sobre equidad de género.

ComunidadMujer aporta su visión en el ámbito público en foros, debates e instancias consultivas del más alto nivel y a través de alianzas con organismos internacionales.

Se caracteriza por su trabajo en redes con la sociedad civil, la academia, la empresa, el sector público y las autoridades.

### Instrumentos para la acción:

Estudios y publicaciones | Participación en comisiones y grupos de trabajo | Interlocución público-privada | Trabajo parlamentario | Seminarios nacionales e internacionales | Ciclos de Liderazgo | Talleres de coyuntura | Actividades institucionales | Presencia en medios de comunicación y redes sociales.

## Serie ComunidadMujer

Publicación bimensual a través de la cual ComunidadMujer difunde diagnóstico y opiniones que buscan apoyar el diseño de políticas para lograr una mayor participación de la mujer en los espacios de poder y toma de decisión.

La Serie ComunidadMujer analiza en cada edición un tema relevante de la agenda de género para la política pública y la opinión ciudadana. A partir de esta plataforma, esperamos facilitar información y conocimiento para un debate necesario y contingente.

Directoras responsables de esta edición:

Directora Ejecutiva: Alejandra **Sepúlveda**

Directora de Estudios: Paula **Poblete**

Directora de Comunicaciones: Claudia **Yachan**

**Chile** es uno de los 16 países del mundo en que la pensión al momento de jubilar depende de cuánto el trabajador/a logró acumular en su cuenta de capitalización individual y de cómo su AFP realizó la gestión financiera de dichos fondos.

Si bien luego de la Reforma Previsional de 2008 se introdujo un “Pilar Solidario”, este aún es complementario e insuficiente para otorgar pensiones que satisfagan las necesidades básicas de los pensionados y pensionadas de nuestro país.

Según la Superintendencia de Pensiones, en mayo de 2015 la pensión de vejez promedio por la vía del retiro programado alcanza en el caso de los hombres los \$152.929, y en el caso de las mujeres \$98.585. Con este ingreso mensual, sobre todo en el caso de las pensionadas, apenas se supera la línea de pobreza. En razón del PIB per cápita de Chile y del acelerado envejecimiento de su población, se augura una crisis del sistema.

Las explicaciones para estas bajas pensiones son múltiples y, en el caso de las mujeres, se pueden resumir en: alta tasa de inactividad, segmentación laboral y bajos salarios, informalidad y microemprendimientos de subsistencia, menor densidad de cotizaciones –lagunas previsionales, desempleo, menor edad de jubilación–, y mayor esperanza de vida.

En suma, el sistema de pensiones no es neutro a las desigualdades de género existentes en la sociedad y el nuestro las reproduce y amplifica. No obstante, éste podría ser ajustado para mitigarlas y garantizar la ciudadanía económica en la vejez. En este boletín se indagan las causas y se hacen recomendaciones para dignificar las pensiones de las mujeres de nuestro país. Además, tras la entrega de las propuestas de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones a la Presidenta Bachelet, destacamos el llamado de atención que hicieron seis de las ocho comisionadas en relación con la disparidad de género al interior del sistema. ☺

## Antecedentes

Chile es uno de los 16 países del mundo que tiene un sistema de pensiones privado. De hecho, inconformes con los resultados, siete de los 23 países que entre 1981 y 2008 privatizaron su sistema, revirtieron la medida, re-nacionalizándolo parcial o totalmente<sup>1</sup>. Que sea privado significa que cada afiliado/a posee una cuenta de capitalización individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las que ganan la rentabilidad de las inversiones que las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) realizan con dichos fondos. Por lo tanto, la pensión al momento de jubilarse depende de cuánto el trabajador/a logró acumular en su cuenta y de cómo la AFP realizó la gestión financiera.

Berstein, Larraín y Pino (2005) señalan que en el contexto de un sistema de capitalización individual, con contribuciones definidas, los trabajadores recibirán, al momento de retirarse, una pensión que dependerá del número, monto y ordenamiento temporal de las cotizaciones, de su perfil de salarios, de su edad de retiro y de la rentabilidad de los fondos. El problema es que los beneficios

en un sistema de capitalización individual se construyen sólo parcialmente dentro del sistema mismo. La capacidad de las personas de cotizar depende de si tienen empleo. La aversión a contribuir para el ahorro previsional depende, entre otras cosas, de cuán frecuente y prolongado sea el desempleo o la inactividad. El número de personas obligadas a cotizar depende a su vez de cuánta informalidad o trabajo por cuenta propia haya en el país. Es decir, **aunque el mercado de capitales incide en algo, es el mercado del trabajo el principal insumo para explicar el nivel de las pensiones.**

**La situación para muchas mujeres es dramática. En mayo de 2015, la pensión promedio por la vía del retiro programado alcanzó los \$98.585 (\$152.929 en el caso de los hombres). Con este ingreso mensual, ellas apenas superan la línea de la pobreza.**

Si bien tras la Reforma Previsional de 2008 se introdujo un "Pilar Solidario" –que benefició principalmente a las mujeres (ver Recuadro N°1), las que muchas veces por su rol de cuidadoras apenas reúnen fondos en sus cuentas individuales– dicho pilar es aún complementario e insuficiente para otorgar pensiones que satisfagan las necesidades básicas de los pensionados/as<sup>2</sup>.

A mayo de 2015 había 477.219 mujeres que recibían una pensión por vejez (edad)<sup>3</sup>. De ellas, un 38,2% lo hace en la modalidad de "retiro programado"; 1,6% como "renta temporal" (ambas modalidades, pagadas por las AFP); 10,1% en la modalidad de "renta vitalicia inmediata"; 6,7% como "renta vitalicia diferida" (ambas modalidades, pagadas por compañías de seguros); y un 43,4% bajo el sistema reparto, el antiguo sistema de cajas de previsión, que hoy paga el Instituto de Previsión Social (IPS)<sup>4</sup>. En el gráfico 1 se puede ver cómo ha evolucionado el número de pensionados y pensionadas por vejez de acuerdo con su modalidad, desde el 2008 a la fecha.

1 Entre 1981 y 2008, 23 de los 192 países del mundo, privatizaron su sistema de pensiones (13 en América Latina, siendo el primero Chile; y 10 en Europa del Este, siendo el último, Rumania) pero 7 de ellos revirtieron la medida, re-nacionalizando parcial o totalmente el sistema. Según la OIT (2015), después de tres décadas de reformas privatizadoras se aprendió que éstas: no tienen ningún impacto en la mejora de la cobertura ni las tasas de reemplazo; aunque en teoría son fiscalmente sostenibles, implican altos costos públicos por la transición y altos costos de administración; traspasan los riesgos sistémicos –demográficos y económicos, es decir, la longevidad y las crisis financieras– del colectivo al individuo, lo cual va en contra del objetivo de la seguridad social de proporcionar prestaciones seguras; contribuyen a la desigualdad, pues pierden la capacidad de redistributiva de los sistemas públicos solidarios; particularmente, exacerban las desigualdades de género; no consideran los principios básicos del Convenio 102 de la OIT sobre mínimos de seguridad social; y aunque no es su objetivo (pues este es brindar seguridad económica en la vejez), desarrollan los mercados de capitales y benefician al sector financiero. En Chile, quienes defienden el sistema, indican que esto último ha contribuido a impulsar el crecimiento económico del país.

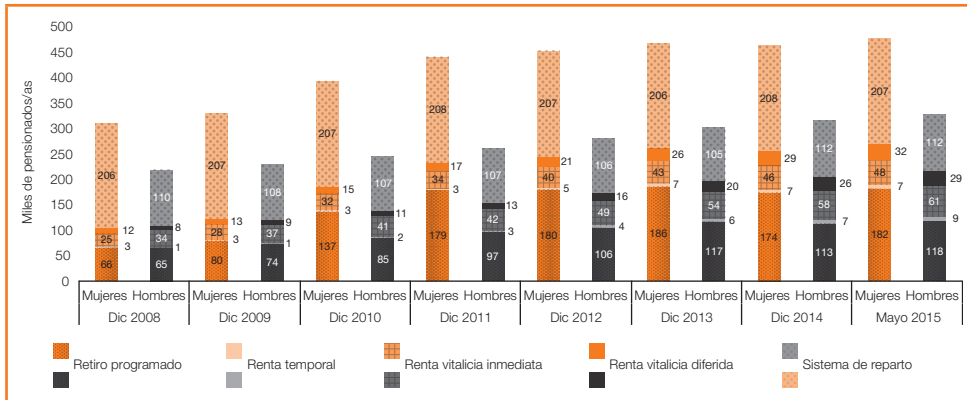
2 La cobertura es limitada y el monto marginal, y no transforma en lo estructural el diseño del sistema en su dimensión contributiva.

3 Vejez "edad" se distingue de las pensiones que son por vejez, pero "anticipada".

4 Es importante señalar que en 2008, estas proporciones eran: 21,1%, 1,1%, 8%, 3,7% y 66,1%, respectivamente, lo que releva el crecimiento en la participación que el retiro programado ha experimentado dentro de las modalidades de pensión en estos últimos ocho años, en desmedro del sistema de reparto, que aun así, sigue siendo mayoritario.

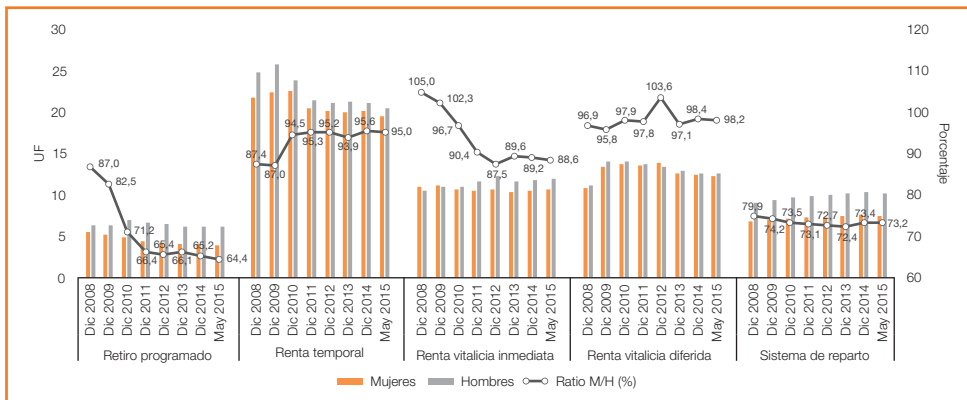
Por otro lado, a mayo de 2015 hay 328.691 hombres que reciben una pensión por vejez (edad). De ellos, un 35,9% lo hace en la modalidad de "retiro programado", 2,7% en la modalidad de "renta temporal", 18,6% en la modalidad de "renta vitalicia inmediata", 8,8% en la modalidad "renta vitalicia diferida" y 34,1% en el sistema reparto.

En 2008, estas proporciones eran: 29,8%, 0,7%, 15,5%, 3,8% y 50,3%, respectivamente, lo que también releva el aumento en la participación que el retiro programado ha experimentado dentro de las



**Gráfico 1**  
Número de pensionados/as por vejez (edad), según modalidad de pensión, por sexo. 2008-2015

**Fuente:** Elaboración propia en base a información de la Superintendencia de Pensiones; julio, 2015



**Gráfico 2**  
Valor Promedio de Pensiones de Vejez (Edad) según Modalidad de Pensión (UF), por sexo y ratio entre las pensiones de las mujeres y los hombres (%), 2008-2015

**Fuente:** Elaboración propia en base a información de la Superintendencia de Pensiones; julio, 2015

En el gráfico 2<sup>5</sup> se observa la evolución de los montos de las pensiones para hombres y mujeres entre 2008 y 2015, según modalidad. Considerando las dos modalidades más importantes, se puede ver que la situación para muchas mujeres es dramática. En mayo de 2015, la pensión promedio por la vía del retiro programado alcanzó los \$98.585 (\$152.929 en el caso de los hombres)<sup>6</sup>. Con este ingreso mensual, ellas apenas superan la línea de la pobreza. **El 93,4% de las mujeres pensionadas por vejez en la modalidad de retiro programado tiene una pensión inferior a los 150 mil pesos** (así como el 87,5% de los hombres). Además, desde 1999 a la fecha, la pensión de las mujeres ha decrecido en un 12% en términos reales (la de los hombres ha crecido un 18%) y ha pasado de representar un 86,2% de la pensión de los hombres, a un 64,4%.

Por su parte, **las pensionadas del antiguo sistema de reparto, aunque también tienen pensiones más bajas que los hombres, están en bastante mejor situación**. Se puede ver que hoy las mujeres tienen una pensión de \$186.505, mientras que los hombres, alcanzan en promedio una pensión de \$254.674<sup>7</sup>. Desde el 2008 a la fecha, la pensión promedio de las mujeres ha crecido en términos reales en un 11,4%, mientras que la de los hombres lo ha hecho en un 13,9%. Como proporción de la pensión de los hombres, la de las mujeres ha experimentado una leve baja, pasando del 74,9% al 73,2%, cifras de cualquier manera, más equitativas que las que arroja el retiro programado.

modalidades de pensión en estos últimos ocho años, en desmedro del sistema de reparto, que dejó de ser mayoritario a partir de 2013.

- 5 Cabe señalar que a mayo de 2015, reciben Pensión Básica Solidaria unas 399.583 personas (110.347 hombres y 289.236 mujeres) y 657.398 reciben Aporte Previsional Solidario (275.948 hombres y 381.450 mujeres). Los montos del pilar solidario no están registrados en este gráfico, sin embargo es posible deducir que: i) un 79,9% de las pensiones de mujeres por vejez reciben APS (un 84% de las de los hombres); ii) de no ser por la PBS, habría 289.236 mujeres que no recibirían un sólo peso de jubilación (caso igual para 110.347 hombres).
- 6 Estas cifras no incluyen el Aporte Previsional Solidario por Vejez, contemplan sólo la capitalización individual y los bonos de reconocimiento cuando corresponde.
- 7 Estas cifras no incluyen el Aporte Previsional Solidario por Vejez.

## Recuadro N°1: Enfoque de género en la Reforma Previsional de 2008

**Sólo el 33,7% de las mujeres que se acogen a jubilación ha aportado por más de 20 años a su cuenta de capitalización.**

- › **Pensión Básica Solidaria (PBS) de Vejez.** El Estado entrega una pensión de \$89.514 a las personas mayores de 65 años que no tienen derecho a recibir jubilación en ningún régimen previsional y que están dentro del 60% de las familias más pobres del país. De las 399.583 personas beneficiarias, el 72,4% son mujeres (mayo 2015, Superintendencia de Pensiones).
- › **Aporte Previsional Solidario (APS) de Vejez.** Aporte monetario mensual, financiado por el Estado, que incrementa a partir de los 65 años las pensiones de vejez o sobrevivencia que son menores a \$290.395 pesos (monto bruto), cuyos beneficiarios están dentro del 60% de las familias más pobres del país. De los 657.398 beneficiarios, el 58% son mujeres (mayo 2015, Superintendencia de Pensiones).
- › **Bono por hijo.** Es un beneficio que incrementa el monto de la pensión de la mujer a través de la entrega de un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado; éste no se paga al momento del nacimiento del hijo, sino que junto a su pensión (a partir de los 65 años). El bono, comienza a generar rentabilidad desde la fecha de nacimiento del hijo y equivale al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales vigentes durante el mes en que nació el hijo. Desde su implementación, en julio de 2009, hasta diciembre de 2014 se han beneficiado un total de 304.415 mujeres. En el segundo semestre 2014 se concedieron, como promedio mensual, 3.000 bonificaciones (marzo 2015, Superintendencia de Pensiones).
- › **Perfeccionamiento del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).** Este seguro es contratado por la AFP a una Compañía de Seguros y es financiado con una parte de la cotización previsional que pagan los trabajadores/as mensualmente. La reforma hizo que la tarifa del seguro se licitara por separado entre hombres y mujeres, para que así las mujeres, que viven más y se accidentan menos, no subsidiaran la comisión de los hombres. Al obligar a todos a retener la misma proporción de su remuneración, se logra que el diferencial que ganan las mujeres por su menor siniestralidad, se acumule en su fondo de pensiones.

Además, para las mujeres que continúen cotizando en el sistema se igualó la edad de cobertura con la de los hombres: 65 años (antes las mujeres sólo estaban cubiertas hasta los 60 años). Finalmente, se incluyó como beneficiario de pensión de sobrevivencia (o viudez) de la mujer, a su cónyuge y al padre de hijos de filiación no matrimonial que viva a sus expensas (antes de la Reforma sólo el cónyuge con calidad de inválido podía recibir dicha pensión, por lo que con esta medida se iguala el derecho al acceso de beneficios previsionales). Aunque el número de pensiones de viudez recibida por mujeres es considerablemente mayor (76.338), la cantidad de hombres beneficiarios ha crecido continuamente desde el segundo semestre de 2008, llegando al segundo semestre de 2014, como promedio mensual, a 4.745 pensiones (marzo 2015, Superintendencia de Pensiones).

- › **Compensación económica en caso de divorcio o anulación.** La Reforma estableció que en caso de divorcio o anulación del vínculo matrimonial, un juez puede ordenar la transferencia de fondos previsionales entre las cuentas obligatorias individuales de los cónyuges. Ello, como compensación económica hacia quien haya sufrido un menoscabo económico durante el periodo del matrimonio. Este traspaso no podrá exceder el 50% de los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual del cónyuge que debe compensar, respecto de los fondos acumulados durante el matrimonio. Entre 2009 y 2014, se han realizado un total de 2.035 traspasos de fondos, de los cuales el 96% corresponde al cónyuge compensado mujer (13.367 millones de pesos) y 4% a los hombres (611 millones de pesos; marzo 2015, Superintendencia de Pensiones).
- › **Igualación del Ingreso Mínimo para trabajadores de casa particular** al que rige para todos los trabajadores del país. La igualación fue gradual, comenzando el año 2008 con un 75% del Ingreso Mínimo Mensual (IMM); 2009, 83% IMM; 2010, 92% IMM, para alcanzar el año 2011, el 100% del IMM. El 96% de los trabajadores de casa particular son mujeres, por lo que 303 mil actualmente se ven afectadas por esta norma (NENE, Mar-Abr-May 2015).

Al mismo tiempo, las mujeres tienen menores tasas de reemplazo<sup>8</sup> que los hombres, las que en términos brutos para el pensionado promedio alcanzan al 38,2% y 47,7%, respectivamente (OCDE, BM, BID, 2015).

Parte de esta asimetría se explica por las diferencias en la participación e inserción en el mercado laboral, pero otra parte está asociada a elementos propios del diseño del Sistema de Capitalización Individual, el que por definición, no asume de manera colectiva la previsión “social”, haciendo que precariedad laboral y previsional sean indisolubles. Hay varios desafíos pendientes y para abordarlos describiremos las causas de las bajas pensiones y entregaremos algunas recomendaciones de política pública de manera de aportar a la dignidad y el futuro de las mujeres en su vejez.

## ¿Por qué las mujeres tienen bajas pensiones?

Los factores que inciden y reproducen las desigualdades de género en los sistemas de pensiones son **culturales** (división sexual del trabajo; invisibilización del trabajo de cuidado no remunerado; costo de la reproducción social que recae en las mujeres), **económicos** (menor participación de las mujeres en el mercado laboral; mayor desempleo; bajos salarios) y **demográficos** (envejecimiento de la población y demanda de cuidados; mayor expectativa de vida de las mujeres; afectación de la base contributiva por decisiones reproductivas). Fruto de la interacción de estos factores, las causas de las bajas pensiones de las mujeres se pueden resumir en las siguientes:

### 1. Alta tasa de inactividad

Aunque en las últimas décadas se ha avanzado<sup>9</sup>, Chile presenta una de las tasas de participación laboral femenina más bajas del mundo (48,2%) y, por ende, una de las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres más altas (23,4 puntos porcentuales, NENE, Mar-Abr-May 2015). En la base de esta inactividad –partiendo por el concepto que no reconoce el trabajo asociado a la crianza y el cuidado, por no ser remunerado en un mercado– está la cultura machista, con una **fuerte división sexual del trabajo**, donde mayoritariamente los hombres son proveedores y las mujeres cuidadoras.

Una de sus expresiones es el embarazo adolescente<sup>10</sup> o la maternidad como único proyecto de realización personal de algunas mujeres, lo que disminuye las posibilidades de que las jóvenes continúen educándose, exponiéndolas a trabajos informales, mal remunerados y/o a no tener acceso a la fuerza laboral. Ello perpetúa el ciclo vicioso de la pobreza, tanto en su vida activa como en el retiro (ComunidadMujer, 2011).

Actualmente, sin considerar a las inactivas por razones de estudios, problemas de salud permanentes, jubilación o pensión, el 74,3% de las mujeres que está fuera de la fuerza laboral lo hace por **razones familiares permanentes** (NENE, Mar-Abr-May 2015). Es decir, por esta razón un millón 364 mil mujeres no están acumulando recursos en sus cuentas individuales de previsión social.

### 2. Segmentación laboral y bajos salarios<sup>11</sup>

Muchas mujeres obtienen bajos salarios debido a que trabajan en áreas que son consideradas tradicionalmente como “femeninas”, las que generalmente son una **extensión de su rol de cuidadoras, con baja productividad y alta sustitución entre trabajadores**, lo que se traduce en bajas remuneraciones (segmentación horizontal). Casi la mitad de las mujeres que trabaja remuneradamente lo hace en actividades de Comercio, Enseñanza y Servicio Doméstico (NENE, 2015).

Además, debido a la maternidad y falta de corresponsabilidad, muchas de ellas deben optar por puestos de trabajo compatibles con la vida familiar, **sin oportunidades de capacitación, con menos responsabilidades o a tiempo parcial**, todo lo cual redundará en remuneraciones más bajas.

Al mismo tiempo, las mujeres **se concentran en posiciones medias o bajas al interior de las organizaciones y son muy pocas las que logran ascender** (“techo de cristal” o segmentación vertical). Las dificultades para hacerlo no radican en la falta de capacidades, sino en sesgos inconscientes

8 Porcentaje que representa el monto de la pensión, respecto del promedio actualizado de las remuneraciones del trabajador en los últimos 10 años, en términos brutos y netos (con descuentos previsionales).

9 En 1990 la tasa de participación laboral femenina era 30,9% y en el 2000, 34,9%, según INE.

10 Chile tiene una de las tasas de embarazo adolescente más altas de la OCDE, con 54 nacimientos cada mil adolescentes (Promedio OCDE: 16; OECD Family Database; 2012).

11 Para más detalles, revisar el “Cuadro 1: Resumen causas explicativas de la brecha salarial de género” del boletín anterior: “Mujer y trabajo: Brecha salarial, la gran deuda con las trabajadoras en Chile”.

y estereotipos, tanto descriptivos como prescriptivos que distorsionan las percepciones y condicionan las evaluaciones de quienes toman las decisiones de promoción (Heilman y Parks-Stamm, 2007).

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

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

Históricamente, además, se ha considerado a las mujeres como económicamente dependientes o como **“perceptoras secundarias” de ingresos**, definiendo –a priori– que no es necesario pagarles tanto como a sus colegas hombres, pues no necesitan “mantener a una familia”.

A la base de esta segmentación, están los procesos de **socialización temprana (familia, escuela y medios**

**de comunicación)**, que presentan fuertes sesgos de género, los que se manifiestan, entre otros, en los intereses y rendimientos académicos. A las niñas se les fomentan sus “habilidades blandas” y se estimula poco su desempeño en ciencias y matemáticas. Luego, al egresar de la educación secundaria, las mujeres postulan en mucha menor proporción a las carreras que implican estas disciplinas. El problema está en que no todos los campos de estudio son igualmente rentables. Justamente las actividades donde se despliega el conocimiento tecnológico es el más valorado y mejor remunerado.

En síntesis, con salarios bajos no se acumula gran cantidad de ahorros en las cuentas de fondos previsionales y esto se refleja en las pensiones.

### 3. Informalidad y microemprendimientos

Cuando la inserción en el mercado laboral se hace informalmente, ya sea como trabajador por cuenta propia o a través de microemprendimientos, la cotización previsional no está asegurada por medio de un contrato, con lo que la probabilidad de acumular menos fondos, y por ende, tener menores pensiones, aumenta.

En Chile un 20,7% de las mujeres ocupadas lo hace “por cuenta propia” y su ingreso medio mensual es de \$197.180 (NESI, 2014), lo que no alcanza a representar la mitad del ingreso medio de las “asalariadas”. Al emprender en actividades de baja productividad, que reproducen sus roles tradicionales (producción de alimentos, confección textil, etc.), las mujeres asumen riesgos que las precariza, alejándose de lo que la OIT define como “trabajo decente”.

En definitiva, **la mayor flexibilidad horaria y de espacio** (necesaria para compatibilizar trabajo y familia), que pudieran ofrecer la informalidad o los microemprendimientos, **se traducen en un alto precio en términos de salario y protección social**, cubriendo apenas la subsistencia, sin poder preocuparse de ahorrar para la vejez.

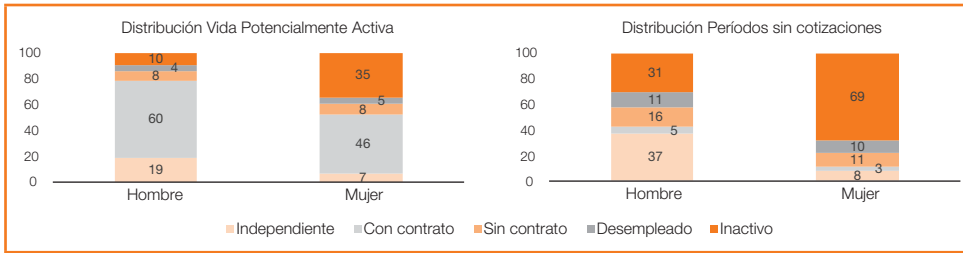
### 4. Menor densidad de cotizaciones: Lagunas previsionales, desempleo, menor edad de jubilación

Hay evidencia de la **intermitencia de la mujer en el mercado laboral**, es decir, las frecuentes entradas y salidas de éste, básicamente en concordancia con el ritmo de la crianza y el cuidado de niños, discapacitados o adultos mayores dependientes. Así, las mujeres presentan varias “lagunas previsionales” (periodos sin cotizar) a lo largo de su trayectoria laboral, lo que va en desmedro de la acumulación de fondos y, con ello, de su pensión futura.

Cuando estos períodos de inactividad se producen al principio de la vida laboral, el daño sobre sus pensiones es aún mayor, porque los primeros fondos son los más importantes para la acumulación del capital que luego constituirá su pensión<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> | **Berstein, Larraín y Pino (2005) señalan que 10 años sin cotizaciones al inicio de la vida laboral pueden tener un impacto de un 40% en la pensión final, en un horizonte de 40 años. Mientras que, cada año que se adelanta la jubilación puede implicar una reducción de ésta en 7% en promedio.**

Berstein, Reyes y Pino (2006) con base en datos de la Encuesta de Protección (EPS) 2002, muestran que la distribución de la vida activa de una persona varía por sexo, siendo los períodos de inactividad significativamente más importantes para las mujeres. Mientras los hombres trabajan remuneradamente más del 85% de su vida laboral, las mujeres apenas lo hacen el 60% de ella. Por otro lado, durante los períodos en que estas personas no cotizan para el sistema de pensiones, en el caso de los hombres, el 42% de ese tiempo efectivamente no está trabajando remuneradamente, mientras que en el caso de las mujeres, el 79% de ese tiempo se encuentran en dicha situación.



**Gráfico 3**

Categoría ocupacional durante la vida activa y en los períodos sin cotizar (en porcentajes)

**Fuente:** Berstein, S., Reyes, G., y Pino, F. (2006)

Por otro lado, **las mujeres enfrentan tasas de desempleo mayores que las de los hombres**, lo que también va en desmedro de sus pensiones. Entre 1990 y 2014, para la fuerza de trabajo entre los 25 y 59 años, en promedio la tasa de desempleo femenina (6,6%) fue 1,2 puntos porcentuales mayor que la de los hombres (5,4%; ENE y NENE, varios años). Actualmente, para el mismo tramo etario, la tasa de desempleo para ellas es del 6,6%, mientras que para ellos alcanza el 5,0% (NENE, Mar-Abr-May 2015).

Adicionalmente, la ley establece una edad legal mínima para el retiro, aunque éste no es obligatorio al cumplir dicha edad. **Para las mujeres la edad de retiro es cinco años menor que las de los hombres** (60 versus 65 años). En los sistemas de reparto o de beneficio definido –mayoritarios en el mundo– una medida de este tipo busca compensar a las mujeres por la tradicional sobrecarga de labores domésticas y de crianza de infantes, que precariza su participación en el mercado laboral y produce un desgaste mayor. Sin embargo, en un sistema como el nuestro (de contribución definida, donde el beneficio o pensión depende de cuánto cotice cada persona) no se trata de un subsidio, pues con ello disminuyen las opciones de acumular dinero en sus cuentas de capitalización individual y, consecuentemente, sus pensiones. Por otro lado, aunque así lo quieran, muchas veces ni hombres ni mujeres pueden extender su vida laboral más allá de la edad mínima de jubilación, pues en sus lugares de trabajo, reciben incentivos para el retiro.

En un reciente estudio (Paredes, 2013), considerando a los pensionados por vejez (edad legal), y sin tomar en cuenta a las mujeres que cotizan por un año (“efecto bono por hijo”), en promedio, las mujeres cotizaron 15,7 años y sólo el 33,7% de las jubiladas por vejez aportó por más de 20 años a su cuenta de capitalización. Los hombres pensionados por vejez (edad legal), cotizan en promedio 19,8 años y un 48% de ellos cotizó por más de 20 años (no olvidar que el sistema fue diseñado pensando en una cotización constante durante 35-40 años, es decir, por toda la vida laboral). Si se considera a las mujeres que han cotizado sólo por un año, el promedio de cotización llega sólo a 6,2 años.

Finalmente, en el “Informe Estadístico Semestral de la Seguridad Social” (Subsecretaría de Seguridad Social, 2014), se construye la densidad de cotizaciones para cada individuo durante su vida activa<sup>13</sup>. En promedio, para los hombres es de 56,5%, y de 46,7% para las mujeres.

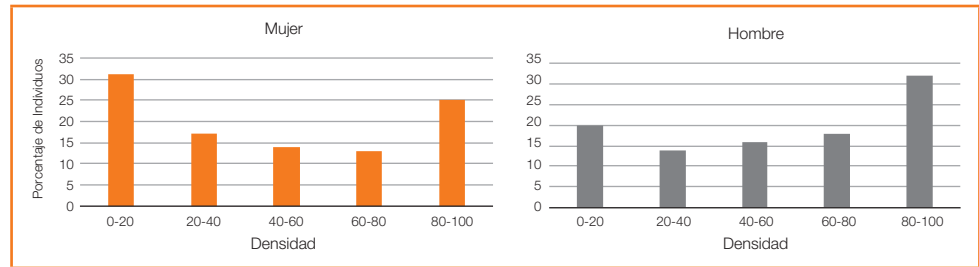
Como se observa en el gráfico 3, en el caso de los hombres, un tercio cotiza menos del 40% de su vida laboral, otro tercio tiene una densidad entre el 40% y el 80%, y el tercio restante de los afiliados tienen una densidad de cotización entre 80% y 100%. En el caso de las mujeres, casi la mitad cotiza por menos del 40% de su vida laboral, mientras que la otra mitad, se divide en partes iguales entre las que tienen una densidad entre el 40% y el 80% y entre el 80% y

13 | Domingo Claps utiliza bases de datos suministradas por la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Valores y Seguros y el Instituto de Previsión Social, información que a abril de 2013 suma un total 10.855.191 registros.

100%. Resulta preocupante el tercio de mujeres que tiene una densidad de cotizaciones menor al 20%.

**Gráfico 4**  
Distribución de densidad de cotizaciones del sistema de pensiones, por sexo (en porcentajes)

**Fuente:** Informe Estadístico Semestral de la Seguridad Social, Subsecretaría de Seguridad Social, 2014



## 5. Mayor esperanza de vida

Actualmente en Chile (como en el mundo), las mujeres tienen una esperanza de vida al nacer mayor que la de los hombres: 81,7 años para ellas y 76,5 años para ellos (INE, 2014). De igual modo, **presentan una mayor esperanza de vida al momento de jubilar**; actualmente, a los 65 años la esperanza de vida para las mujeres es de 21,2 años, mientras que para los hombres llega a los 17,9 años (OCDE, BM, BID, 2015). Por lo tanto, incluso con igualdad de sueldos y número de cotizaciones que un hombre, una mujer tendrá menor pensión en un sistema de capitalización individual, pues deberá solventar un mayor número de años de inactividad tras la jubilación.

El sistema chileno, para convertir el capital acumulado en un beneficio mensual, usa **tablas de esperanza de vida diferenciadas** por sexo, que reflejan el hecho de que, en promedio, las mujeres viven más que los hombres. Por ello, a similar capital acumulado y retirándose a la misma edad (65 años), un hombre alcanza un 49% de tasa de reemplazo y una mujer un 43%. El uso de tablas actuariales diferenciadas por sexo es discriminatorio contra las mujeres; similar evidencia de ello se vio en la sentencia de inconstitucionalidad dictada por el Tribunal Constitucional, acerca del uso de la “tabla de factores” de las Isapres que les permitía discriminar administrativamente en los contratos privados de salud en razón de sexo y edad.

## ¿Cómo mejorar las pensiones de las mujeres?

Chile con sus cuentas de capitalización individual está bastante lejos de cumplir con los principios centrales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de pensiones (basados principalmente en el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT)<sup>14</sup> y también de la obligación que asumió al ratificar la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer” (CEDAW, por sus siglas en inglés), de garantizar la igualdad de género en la seguridad social. Según su Artículo 11-1, los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y en específico garantizar: e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar. A la luz de los hechos, pese a que estos compromisos son vinculantes, es evidente su incumplimiento y la insuficiencia de los canales para su exigibilidad.

Durante 2014, ComunidadMujer participó en las audiencias públicas de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, que entregó recientemente su informe final a la Presidenta Michelle Bachelet. Allí ofrecimos nuestra visión y algunas propuestas como las que siguen:

**14** 1. Seguridad social como derecho humano: universalidad de la cobertura, basada en la solidaridad social. 2. Solidaridad y financiamiento colectivo (C.102) a cargo de empleadores y trabajadores. 3. Derecho a las prestaciones definidas, prescritas por ley (C.102). 4. Suficiencia y previsibilidad de las prestaciones (C.102). 5. No discriminación, igualdad de género y respuesta a las necesidades especiales (R.202). 6. Responsabilidad general y primordial del Estado (administración y financiamiento; CIT N°89, 2001). 7. Transparencia en la gestión y buena gestión financiera y administrativa (R.202). 8. Participación de los interlocutores sociales y consultas con otras partes interesadas (R.202) 9. Sostenibilidad fiscal, económica y financiera (R.202; CIT N°89, 2001).



## i. Dar seguridad social al trabajo doméstico y reproductivo

La concepción patriarcal de la legislación laboral ha llevado a concebir el trabajo como toda aquella actividad física asalariada que está orientada a la generación de un producto acordado por un contrato (escrito o no) entre un empleador y un empleado, y a otorgar derechos sobre eso. Pero es evidente la confusión entre “empleo” y “trabajo”. El empleo es la relación contractual entre dos partes mediante la cual un individuo recibe una remuneración por la producción de alguna mercancía. El trabajo es el desempeño de una actividad física o mental orientada al logro de un fin. Todo empleo implica un tipo de trabajo, pero no todo trabajo es un empleo. Así, se puede constatar que la legislación actual protege a los empleados, no a los trabajadores.

La mujer encargada de las tareas del hogar –al igual que hombres y mujeres con empleo– trabaja y su trabajo no sólo es castigado con la ausencia de salario, sino que, además, con la falta de resguardo de sus derechos como trabajadora, entre los cuales, está el derecho a pensión. Existe un precio sombra para este trabajo no remunerado. Ellas subsidian los costos del desarrollo del país.

Aunque con el “bono por hijo” implementado en la Reforma Previsional de 2008 se hace un reconocimiento a la labor reproductiva, todavía es insuficiente. Así, es fundamental que **socialmente se reconozca el valor de las labores de cuidado como un aporte de las mujeres, precisamente, a la base contributiva que hace viable un sistema de pensiones.**

## ii. Incentivar la afiliación al sistema contributivo

Tal como ocurre actualmente, en la medida en que se obligue a cotizar a los trabajadores independientes, se subsana en algo su desprotección. Sin embargo, aún faltan estrategias para incentivar la formalización y, de esta manera, proteger a las y los trabajadores que ni siquiera emiten boletas de honorarios o de prestación de servicios a terceros. Una manera de hacerlo es **ampliar el Bono al Trabajo de la Mujer** que se creó con el Ingreso Ético Familiar. Se requiere aumentar la cobertura de los hogares (sólo beneficia al 35% más pobre) y/o el número de meses que se puede recibir el beneficio, pues actualmente son sólo 48. Por otro lado, si se busca incentivar el retraso en el retiro, habría que ampliarlo por todos los meses necesarios hasta que la mujer cumpla los 65 años (hoy sólo beneficia a las que tienen entre 25 y 59 años).

## iii. Ofrecer mecanismos que contrarresten las desigualdades de género

La compensación para las mujeres que participan del mercado del trabajo, debe ofrecerse incluso a las que trabajan en condiciones privilegiadas respecto del resto de sus congéneres, pues las diferencias salariales, los períodos de maternidad y la mayor esperanza de vida, no son exclusivas de las mujeres más desfavorecidas de la sociedad, sino que son propias de todas.

No obstante, como primer paso se sugiere **modificar el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS), eliminando el tratamiento diferenciado de la longevidad y estableciendo fórmulas progresivas de cálculo de los beneficios.** Fajnzylber (2013) propone que la Pensión Máxima con Aporte Solidario de las mujeres sea superior a la de los hombres. Correctamente calibrado, este subsidio diferenciado haría que las pensiones de hombres y mujeres cubiertos por el SPS sean iguales si se jubilan a la misma edad y con el mismo saldo. El desafío está en cómo compensar por la mayor longevidad femenina de aquellos casos que escapan a la cobertura del SPS (40% más rico de la población), pues subsidiar las pensiones de todas las mujeres podría aumentar en forma significativa la demanda por recursos fiscales.

Por otro lado, en pleno siglo XXI, el trato discriminatorio hacia las mujeres por la vía del **uso diferenciado por sexo de las tablas de mortalidad es inaceptable.** Es perentorio igualarlas y, por lo tanto, buscar una solución para los problemas que esto produzca entre los productos financieros (retiro programado y rentas vitalicias)<sup>15</sup>, pues no parece razonable supeditar los derechos de más de la mitad de la población chilena a los intereses del capital.

15 “Por un lado, las rentas vitalicias son pagadas por compañías de seguro en competencia, y el uso de tablas unisex haría que las mujeres recibieran un flujo de pensiones mayor al monto transferido (y al revés en el caso de los hombres). Aunque esta complicación se podría mitigar generando un esquema de compensación entre las compañías, la existencia de la modalidad de retiro programado introduce una complicación adicional. Al ser estas pensiones pagadas de la propia cuenta del afiliado, no tendría sentido utilizar tablas unisex (los fondos se agotarían demasiado pronto en el caso de las mujeres y se generarían excesos en el caso de los hombres). Utilizar tablas diferenciadas por sexo en el retiro programado (y unisex en rentas vitalicias), haría esta modalidad más atractiva en el caso de los hombres y menos atractiva en el caso de las mujeres” (Fajnzylber, 2013).

## Reserva referida a la propuesta de “Equiparar la edad de retiro entre hombres y mujeres” hecha por la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones<sup>16</sup>

“El diagnóstico elaborado por esta Comisión, así como la evidencia nacional e internacional en la materia, muestra que en Chile el mercado de trabajo está fuertemente segmentado en términos de género. Las mujeres tienen una inserción más precaria, segregadas en sectores y ocupaciones con bajas remuneraciones y mayor informalidad, manteniéndose una gran brecha de género en los ingresos laborales que perciben respecto de los hombres. Se constata además que a pesar que la reforma previsional del 2008 introdujo cambios relevantes para disminuir la desigualdad de género en pensiones ésta sigue siendo aguda. Las mujeres siguen recibiendo, en promedio, pensiones mucho más bajas que los hombres en el sistema de AFP, y son la mayoría de quienes reciben las pensiones solidarias financiadas por el Estado, un mecanismo compensatorio que busca reducir la pobreza de los adultos mayores.

Datos disponibles dan cuenta de la doble carga que enfrentan las mujeres que están insertas en el trabajo remunerado y no remunerado, lo que repercute en las condiciones de salud de las que llegan a la edad adulta. Adicionalmente, debe considerarse que las mujeres son las principales cuidadoras de personas con dependencia, y que esta dinámica se intensifica tanto cuando se requiere cuidar de niños/as pequeños/as, como de adultos mayores.

Esta persistente desigualdad es producto primero, de una serie de mensajes culturales y sociales que presentan a la mujer como una persona que no tiene los mismos derechos ni libertades que el hombre en la sociedad. Lo que a su vez determina fuertemente las elecciones que hacen a lo largo de sus vidas en materia de educación, mercado laboral, inversión, reproductivas, entre otras. Segundo, las desigualdades son reproducidas por las bases mismas del sistema de protección social en el país, basado en una clara diferenciación de roles que otorga a las mujeres responsabilidad sobre la reproducción y el cuidado (asumiendo como secundario su rol productivo) y a los hombres responsabilidad sobre la producción (eximiéndolos de responsabilidad en la reproducción y cuidados).

En la actualidad el grueso de las normas e incentivos que regulan el mercado de trabajo refuerzan esta división sexual del trabajo (ejemplos: artículo 203 sobre salas cuna, posnatal obligatorio sólo para mujeres, permiso

para enfermedad hijo menor de 1 año, permiso de alimentación). Algo similar ocurre con la forma en que la mayoría de los programas sociales están diseñados y son implementados en la práctica. En síntesis, el Estado contribuye en forma activa a reproducir y fortalecer el peso de desigualdades en el mercado de trabajo y posteriormente en el Sistema de Pensiones.

Estando de acuerdo con la importancia de considerar cambios demográficos para extender la edad de jubilación en el futuro, y considerado apropiado aplicar esta medida a cohortes de mujeres que aún no han decidido sus sendas reproductivas, educacionales, y laborales, para no perjudicar a generaciones actuales con un cambio de reglas del juego, rechazamos la igualación de la edad de jubilación entre hombres y mujeres en el marco actual del régimen de protección social del país. Estamos en desacuerdo porque igualar la edad de jubilación entre mujeres y hombres asume, erróneamente, condiciones de igualdad iniciales entre los sexos.

A nuestro entender: (1) no se puede igualar la edad de jubilación entre mujeres y hombres sin tomar medidas previas para generar mayor igualdad en la distribución del trabajo reproductivo y productivo en las distintas esferas de la vida: familia, cuidados, mercado de trabajo; (2) esta igualación no puede ocurrir antes que se realicen reformas estructurales profundas en el pilar de capitalización individual del actual Sistema de Pensiones. Para ello es necesario introducir mecanismos de solidaridad que permitan compartir los costos y recompensas del trabajo reproductivo y de cuidado en forma social y colectiva, y romper la segmentación del sistema que genera pensiones de primera y segunda categoría a las que acceden mayoritariamente las mujeres.

Con el objetivo de avanzar hacia una igualdad de género efectiva en el Sistema de Pensiones hemos apoyado en esta Comisión la necesidad de una transformación estructural del Sistema de Pensiones hacia uno basado en derechos universales, principios de protección social y solidaridad”.

Suscrita por Marcela Ríos, Regina Clark, Verónica Montecinos, Leokadia Oreziak, Claudia Robles, Claudia Sanhueza (6 de las 8 mujeres que integraron la Comisión).

Finalmente, y luego de haber implementado las medidas tendientes a equiparar las condiciones laborales de hombres y mujeres, contemplando además aquellas que aseguren la empleabilidad de las mujeres mayores otra alternativa es **augmentar gradualmente la edad mínima de retiro de las mujeres**, igualándola a la de los hombres. Para la gradualidad hay diversas fórmulas (medio año adicional de edad de jubilación por cada año calendario; un mes adicional de edad de jubilación por cada dos meses menos de edad respecto de los 60 años)<sup>17</sup>. Sin embargo, con el objetivo de generar la menor resistencia a una medida que puede ser impopular

–por los “derechos adquiridos” involucrados–, se sugiere excluir de ella a la cohorte de mujeres que al momento de iniciar la transición estaban cercanas a jubilar (desde los 50 años, por ejemplo), de manera tal que aquellas que deseen jubilarse a los 60, conserven ese derecho. En el actual modelo, con una edad de jubilación más tardía se facilita que ellas acumulen más cotizaciones y crezca el fondo de sus cuentas individuales, pero sabemos que esto no es suficiente para compensar su mayor esperanza de vida ni las grandes desigualdades que se producen previamente, dentro de la etapa activa y en el mercado laboral.

<sup>16</sup> Extracto del “Anexo 6: Argumentos de votos de minoría” del Informe Final de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (Septiembre, 2015).

<sup>17</sup> Fontaine et al., 2013 y Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional (2006), respectivamente.

## Conclusiones

En un país como el nuestro, con un capital humano poco desarrollado y con escaso poder de negociación, el 84,4% de los ocupados gana menos de cuatro sueldos mínimos líquidos \$724.500 (NESI, 2014). El caso de las mujeres, es aún peor, pues el 88,5% de ellas está en esta situación. Si a los bajos salarios sumamos alta inactividad, informalidad, desempleo, menor edad de retiro y sistema de capitalización individual, es esperable que las mujeres tengan bajas pensiones y menores que las de los hombres. Pero no hay que olvidar que esta **precariedad laboral** no es antojadiza, sino que **responde a los roles de género tradicionalmente asignados**.

Las desigualdades de género forjadas desde la cuna impactan en todos los aspectos de la vida de las personas y en el funcionamiento de los diversos mercados y espacios sociales y políticos. Es necesario un nuevo pacto social, con una distribución más equitativa de los roles, tiempos y recursos dentro del hogar y en el ámbito público. Con ello, una serie de desigualdades que experimentan las mujeres en el mercado laboral debieran ir desapareciendo y de manera consecutiva, las que se evidencian al jubilar.

Mientras ello ocurre, y con procesos de envejecimiento y alta esperanza de vida, la sociedad chilena no debe permitir que cada año una proporción más alta de mujeres mayores esté empobrecida, por lo que urge hacerse cargo del tema.

En la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones existió acuerdo acerca de la necesidad de incrementar las pensiones de los actuales jubilados y de crear las condiciones para que los futuros pensionados accedan a mejores jubilaciones. Existió también consenso en que para ello el actual Sistema de Pensiones requiere de reformas. Sin embargo, no hubo acuerdo en la naturaleza y profundidad de éstas, por lo que finalmente se hicieron tres propuestas: A) sobre la reforma de 2008, fortalecer el pilar solidario, mejorando el pilar contributivo y la igualdad de género, manteniendo los incentivos esenciales de ahorro, inversión, y crecimiento económico que permiten el financiamiento de las pensiones futuras. B) incrementar la legitimidad del sistema y responder a los principios de la seguridad social mediante la creación de un componente de seguro social, basado en la solidaridad entre afiliados y entre generaciones. C) dar respuesta a las opiniones expresadas durante el proceso de participación ciudadana, de reformar el sistema hacia uno de reparto puro.

La Comisión decidió no respaldar la propuesta Global C (apoyada por sólo una comisionada), y no dio por zanjada la discusión entre las propuestas A y B (apoyadas por 12 y 11 comisionados, respectivamente).

Por lo tanto, a partir del trabajo realizado por la Comisión, la Mandataria anunció la creación de un Comité de Ministros integrado por Hacienda, Trabajo, Economía, SEGPRES y SERNAM, cuya tarea será entregar dos productos: i) Un proyecto de Ley que incorpore medidas factibles de ser implementadas en el corto plazo y, ii) Una o más iniciativas legales que sean necesarias para abordar aquellas materias que, por su complejidad, requieren mayor y detallado estudio.

Esperamos que las y los ministros se hagan cargo del desafío de **implementar un sistema más solidario que reconozca el carácter inequitativo en términos de género del mercado laboral**, que busque compensar a las mujeres y que asuma las labores del hogar como un trabajo, donde se concilien los principios de derecho y no discriminación con la viabilidad financiera, sin que ninguno de estos enfoques se encuentre subordinado al otro. ☹

**Es necesario un nuevo pacto social, con una distribución más equitativa de los roles, tiempos y recursos dentro del hogar y en el ámbito público. Con ello, una serie de desigualdades que experimentan las mujeres en el mercado laboral debieran ir desapareciendo y de manera consecutiva, las que se evidencian al jubilar.**

### Información para profundizar

- Berstein, S., Larraín, G., y Pino, F.** (2005), Cobertura, Densidad y Pensiones en Chile: Proyecciones A 20 Años Plazo. Documento de Trabajo N°12. Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.
- Berstein, S., Reyes, G., y Pino, F.** (2006), Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. En foco N°66. Expansiva.
- Comisión Bravo** (2015). Informe Final Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones.
- ComunidadMujer.** 2011, Mujer y trabajo: ¿Cómo incide la maternidad temprana sobre el desempeño laboral? Serie ComunidadMujer N°11.
- Fajnzyliber, E.** (2013), A igual esfuerzo igual pensión, en Boletín N°3 del Centro de Políticas Laborales de la Escuela de Gobierno, Universidad Adolfo Ibáñez.
- Fontaine, J., Quiroz, J., Schmidt-Hebbel, K.** (2013), Superando la trampa del ingreso medio: cómo crecer más. En "95 propuestas para un Chile mejor". Grupo Res Publica Chile.
- Heilman, M. y Parks-Stamm, E.** (2007), Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles To women's Career Progress.
- INE.** 2014. Proyecciones de población 2002-2020.
- OCDE.** (2014), OECD Pensions Outlook 2014, OECD Publishing.
- OCDE, Banco Mundial y BID** (2015) Panorama de las pensiones: América Latina y El Caribe.
- OIT.** (2015), Reformas de los sistemas de pensiones: visión de la OIT a partir de la experiencia internacional. Presentación en Seminario Internacional de la Comisión Presidencial sobre el Sistema de Pensiones en Chile.
- Paredes, R.** (2013), "Pensiones y Tasas de Reemplazo generadas por el sistema de AFP en Chile" (Presentación).
- Subsecretaría de Seguridad Social.** (2014), Informe Estadístico Semestral de la Seguridad Social.
- Superintendencia de Pensiones.** Marzo, 2015. Seguimiento de la Reforma Previsional. Julio – Diciembre de 2014.



[www.comunidadmujer.cl](http://www.comunidadmujer.cl)

El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de ComunidadMujer y puede ser reproducido total o parcialmente con autorización. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresadas en este informe son de exclusiva responsabilidad de los autores y no deben atribuirse de ninguna manera a las Naciones Unidas, sus organizaciones asociadas o sus estados miembros. Las Naciones Unidas no garantizan la exactitud de los datos que se incluyen en este documento y no aceptan responsabilidad alguna por las consecuencias de su uso. De igual modo, el análisis en esta publicación expuesto tampoco compromete al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



Al servicio  
de las personas  
y las naciones