Organiza:

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

En colaboración con:

CSL
CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Organización Internacional del Trabajo

BID
Banco Interamericano de Desenvolvimento

unit

Informe

Diálogos por **Pensiones Dignas**

Hacia un Sistema de Seguridad Social

→ Región de la Araucanía

El proceso de Diálogos Sociales para la reforma del sistema de pensiones fue organizado por el **Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)** en colaboración con el **Consejo Superior Laboral (CSL)** que aprobó la metodología y fue informado del diseño de los Diálogos Sociales. El **CSL** es un organismo tripartito y de carácter consultivo que colabora en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas, y que acompañará el proceso de reforma al sistema de pensiones. Está presidido por una persona representante de la **Central Unitaria de Trabajadores (CUT)** y una persona representante de la **Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)**. La **metodología** de los Diálogos Sociales fue elaborada por la **Subsecretaría de Previsión Social del MINTRAB** siguiendo las orientaciones técnicas sobre diálogos tripartitos de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, y que quedaron plasmados en el **Manual del Diálogo Social 2022**[1]. La **sistematización** de los Diálogos y las Consultas Técnicas, así como el **desarrollo de este documento**, fueron realizados por **UNIT** con el **financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**. **Este reporte no necesariamente refleja el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa**.

1. Fuente: "Manual del Diálogo Social 2022". Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Índice

Prólogo Ministerio del Trabajo y Previsión Social 04

Prólogo Central Unitaria de Trabajadores (CUT) 05

Prólogo Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) 06

Presentación e Historia 07

Sobre los Diálogos Sociales 10

Calendario Diálogos Sociales 11

Metodología de los Diálogos Sociales 12

Metodología de Organización y Participación 12

Metodología de Sistematización y Análisis 13

Glosario de los Principios de Seguridad Social 14

Caracterización de las Personas Participantes de los Diálogos 16

Resultados Actividades Diálogos Sociales 18

Actividad 1 20

Actividad 2 28

Actividad 3 36

Otros Temas Surgidos Durante los Diálogos 44

Consultas Técnicas 46

Sobre las Consultas Técnicas 47

Metodología de Trabajo y Análisis 47

Sistematización y Análisis 47

Personas Participantes en las Consultas Técnicas 48

Síntesis y Hallazgos 50

Prólogo Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El presente texto recoge los resultados del *Diálogo Social Tripartito por Pensiones Dignas*, que constituyen un insumo clave para llevar adelante, de manera exitosa, una reforma estructural al sistema de pensiones.

Debemos valorar profundamente el aporte de los representantes de las y los trabajadores y de los empleadores para darle vida a esta instancia. En dicha actitud se manifiesta un compromiso con el destino superior de Chile y con el bien común. Por sobre las legítimas diferencias, hemos apreciado un esfuerzo de diálogo sincero, concreto, respetuoso y fraterno.

El Gobierno del presidente Gabriel Boric tiene la convicción de que el diálogo social tripartito es una vía fecunda que debemos fortalecer. En los países desarrollados, este camino ha sido la llave maestra para construir relaciones laborales modernas y, además, es un instrumento fundamental para articular políticas públicas que aborden temas estratégicos para el desarrollo y la calidad de vida de las personas.

Por otro lado, decidimos partir de una premisa política, en el sentido más noble del término: una reforma de esta envergadura debe hacerse de cara al pueblo, escuchando la voz de las regiones y de la sociedad civil.

Esta forma de hacer las cosas representa un salto cualitativo que, creemos, ayudará a superar las dos experiencias frustradas que tuvimos en el pasado. Quisiera destacar que este proceso no sustituye a la institucionalidad democrática expresada en sede legislativa ni al proceso prelegislativo. Pero sí permite que los cambios tengan una doble legitimidad: política y social.

Desde luego, estamos conscientes de que una modificación estructural de vastas implicaciones genera debates y tomas de posición diversas; ello es consustancial a una sociedad libre y dinámica, capaz de acoger una pluralidad de visiones e intereses. Enhorabuena que así sea.

Pero también sabemos -y la ciudadanía lo sabe mejor que nadie- que Chile vive un momento transformador, donde se ha puesto al centro la demanda por derechos sociales y, en el ámbito de las pensiones, por un auténtico sistema de Seguridad Social. Ese es el tema sustantivo que nos convoca: el giro desde una lógica de mercantilización de la vida y soluciones de carácter individual, a una manera distinta de relacionarnos que se ancla en el valor de la solidaridad. Así lo entiende la mayoría de los países y, si nos remontamos a sus orígenes, está en los fundamentos de la creación de los sistemas de Seguridad Social.

Quisiera subrayar un antecedente significativo que a veces se omite o aparece invisibilizado en esta conversación: en Chile existe Seguridad Social en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Ahí cotiza el empleador, existe un régimen de reparto y prima el principio de Solidaridad. Esto significa que cuando un trabajador o trabajadora se accidenta o se enferma, no se le pregunta cuánto ha cotizado en su vida laboral para -por ejemplo- instalarle o no la prótesis que requiere en virtud del daño sufrido; o si se le entrega o no la prestación médica que requiere. La lógica es que se contribuye según la capacidad del trabajador, es decir el sueldo imponible, y se reciben las prestaciones de acuerdo a su necesidad; y nadie considera expropiatorio ese proceder ni cuestiona el principio ordenador del sistema, muy por el contrario.

Asimismo, en el Régimen de Prestaciones Familiares los beneficios se rigen por una lógica solidaria por vía no contributiva. Por su parte, el Seguro de Cesantía contempla cuentas de Capitalización Individual y éstas coexisten con un fondo de cesantía solidario. En fin, son distintos arreglos institucionales donde lo central es que las personas no quedan solas, abandonadas a su suerte.

En definitiva, el gran desafío que enfrenta Chile en materia de pensiones es avanzar hacia la Seguridad Social concebida como un derecho humano, respetando los principios de la Organización Internacional del Trabajo. Ese es el sentido profundo de la reforma que estamos impulsando. Confiamos en que la reflexión colectiva sintetizada en este documento contribuya a forjar un gran acuerdo para hacer realidad un anhelo largamente esperado por las chilenas y los chilenos.

Jeannette Jara Román
Ministra del Trabajo y Previsión Social

Prólogo Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

La Central Unitaria de Trabajadores es parte fundamental del sindicalismo chileno. En más de cien años de historia, hemos sido contribuyentes a la generación de políticas públicas y a la construcción de Estado, en el entendido que las y los trabajadores y sus familias son ciudadanos plenos y que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras son una expresión de democracia y cohesión social y un instrumento necesario en la distribución de la riqueza.

Reconocemos el momento histórico que nuestro país está viviendo. El trabajo decente debe ser un eje fundamental en el Chile que nace, sobre la base del respeto y promoción a los derechos humanos de los habitantes de nuestra tierra.

La CUT ha luchado en las calles y propuesto por décadas un sistema de Seguridad Social, y particularmente un sistema de pensiones que reconociendo socialmente el aporte realizado le entregue a las y los trabajadores los recursos para una vida digna. Entendemos que la Seguridad Social es un derecho humano consagrado en instrumentos internacionales ratificados por Chile y por ende creemos que ya no es posible seguir esperando su realización.

Producto de la lógica económica neoliberal instaurada por la dictadura cívico - militar, no ha sido posible contar con un verdadero sistema de pensiones, condenando a miles de trabajadoras y trabajadores a la pobreza. Este hecho no es moralmente aceptable como sociedad.

Hoy nuevamente tenemos la oportunidad como sociedad de cambiar el estado de las cosas y construir en conjunto un sistema público de pensiones basado en los principios de solidaridad, universalidad, integralidad y justicia social.

Es por ello que valoramos la realización de los Diálogos por Pensiones Dignas, que nos permiten escuchar y considerar las opiniones y aportes de distintos actores y actoras de nuestra sociedad, pues no sería posible construir una propuesta pertinente y que logre enfrentar este problema social y humano de no contar con una pensión digna para todas y todos, sin la participación activa de las trabajadoras y trabajadores organizados.

Prólogo Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)

Los Diálogos tripartitos sobre pensiones que convocó el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todas las regiones del país fueron un ejercicio ciudadano que ofreció una importante oportunidad para el intercambio de puntos de vista y para conocer más sobre las percepciones de los distintos actores sociales del mundo del trabajo. Como sector empleador, participamos de manera activa en cada uno de ellos.

Sin perjuicio del valor que otorgamos a este proceso, desde nuestra perspectiva hay algunos aspectos que podrían haberse mejorado.

Nuestro país tiene un sistema de pensiones mixto, que cuenta con tres pilares, uno de Capitalización Individual, otro Solidario y un tercero voluntario. Por esta razón, creemos que es necesario evaluar dichos pilares de manera conjunta y no en forma separada, como se hace en este trabajo, ya que eso lleva a que se pierda la complementariedad entre los diversos pilares. Por lo mismo, la presencia de los principios de Seguridad Social debiera evaluarse en el sistema como un todo, de manera integral, puesto que cada pilar es más afín a algunos principios que a otros, pero entre todos los pilares cubren la mayoría de ellos, con oportunidades de mejora, por cierto.

En segundo lugar, creemos que se debiesen haber evaluado los nueve principios de Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[2] y no solo los seis seleccionados: faltaron la responsabilidad global y primaria del Estado; la gestión y administración transparentes; y la revisión periódica de las pensiones para adecuarlas a la evolución del costo de vida y nivel de ingresos. Además, se podrían haber utilizado los nombres completos de los principios y sus definiciones según la OIT, para tener mayor claridad sobre su interpretación y aplicación en nuestro sistema previsional. A modo de ejemplo, la OIT entiende el principio de "Universalidad" como un avance gradual hacia la cobertura universal.

Creemos que la discusión abierta de políticas públicas es el camino a seguir para una Seguridad Social sostenible, con mejores beneficios para las personas y más beneficiarios. Si bien los aspectos recién descritos podrían haber facilitado aún más el intercambio de opiniones, el ejercicio de los Diálogos para mejores pensiones es un buen paso inspirado en el tripartismo, para seguir avanzando hacia un mejor sistema de Seguridad Social en nuestro país.

2. Tripartite Round Table on Pension Trends and Reforms, OIT, diciembre de 2020.

Presentación e Historia

1924

Inicio de la Seguridad Social en Chile

En 1924, Chile inició su proceso de desarrollo de la Seguridad Social con la puesta en funcionamiento de un sistema de reparto con beneficio definido que se mantuvo vigente hasta 1981. Este sistema evolucionó en respuesta a las necesidades de agrupaciones de personas empleadas y profesionales de manera segmentada, incorporando a las personas trabajadoras dependientes a un sistema de cajas de previsión de carácter semipúblico. Estas instituciones incluían en su gestión directorios con participación social y se sustentaban con las cotizaciones obligatorias realizadas por personas trabajadoras y empleadoras, junto con el Estado, asegurando beneficios de atención médica, pensión de invalidez y una jubilación a partir de una edad determinada.

El sistema en general podría definirse como de reparto, donde los montos de las jubilaciones se distribuían basándose en el conjunto de los recursos acumulados por el total de las personas cotizantes y las pensiones se financiaban con las cotizaciones de las personas trabajadoras activas. A fines de la década de los setenta, el sistema contaba con 35 cajas de previsión y cerca de 150 regímenes previsionales distintos, cuya normativa, además, estaba distribuida en más de 600 cuerpos legales, lo que derivó en diversos cuestionamientos, especialmente en relación con su elevada segmentación.

Con la llegada al poder de la dictadura militar, y antes de la reforma de 1981, se realizaron modificaciones importantes al sistema, como la unificación del régimen de pensiones mínimas de las diferentes cajas de previsión, la reducción de las cotizaciones y la estandarización de los requisitos de edad para la jubilación (65 años para los hombres y 60 años para las mujeres).

1981

Instauración del Sistema de Capitalización Individual

A partir de mayo de 1981, a través del Decreto Ley 3.500, se instauró un nuevo sistema de pensiones basado en la Capitalización Individual, esto es, que cada persona trabajadora se hace cargo de ahorrar para su jubilación a través de una cotización obligatoria, lo que daba derecho a una pensión cuyo monto dependería exclusivamente de lo que hubiese logrado ahorrar sumado a la rentabilidad de esos ahorros.

Uno de los grandes cambios introducidos por la reforma fue modificar la institucionalidad de la administración de los fondos previsionales, la cual pasó a manos de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), entidades privadas de giro único sujetas a una regulación estatal a través de la Superintendencia de AFP. Desde entonces, las AFP se encargan de recaudar las cotizaciones, administrar las cuentas individuales e invertir los fondos previsionales en activos del mercado de capitales nacional e instrumentos en el extranjero.

La modificación del sistema de pensiones solo se implementó para la población civil, ya que las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública mantuvieron el sistema de reparto con beneficios definidos. En este proceso de transición de sistemas, el Estado se encargó de financiar los costos asociados y las Cajas Previsionales pasaron a formar parte del Instituto de Normalización Previsional (INP).

Algunos cambios al sistema posterior a 1981 incluyeron aspectos como la flexibilización del régimen de inversión de los fondos de pensiones, el ahorro previsional voluntario, las cotizaciones por trabajos pesados y la introducción de los multifondos.

2008

Introducción del Pilar Solidario de Pensiones

Con la formación del Consejo Asesor para la Reforma Previsional en 2006, se inició un proceso que culminó con la promulgación de la Ley 20.255 de 2008, la mayor reforma al sistema de pensiones de Capitalización Individual desde su creación. Una de las modificaciones más importantes fue el establecimiento de un Sistema de Pensiones Solidarias, financiado con impuestos generales e integrado al régimen de Capitalización Individual, instituyendo la Pensión Básica Solidaria (PBS), para quienes no tuvieran pensión, y el Aporte Previsional Solidario (APS), para aquellos cuyo monto de pensión fuera insuficiente.

Otros cambios importantes derivados de esta reforma fueron la cotización al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia de cargo de la institución empleadora, la obligatoriedad de cotización para las personas trabajadoras independientes, el pago de bonificación por hijo o hija nacida viva o adoptada, la creación de instancias de participación social y técnica como la Comisión de Usuarios, el Consejo Consultivo Previsional y el Consejo Técnico de Inversiones, y la creación de la Superintendencia de Pensiones (que reemplazó a la Superintendencia de AFP) y el Instituto de Previsión Social (anterior INP).

Desde la reforma de 2008, el sistema de pensiones chileno puede caracterizarse como uno de multipilares, que se complementan con un Pilar Solidario no contributivo (es decir, financiado por impuestos generales) con un Pilar de Capitalización Individual contributivo, el cual incluye además los distintos programas de ahorro previsional voluntario administrados por las AFP, las compañías de seguros y otras entidades.

2014

Diagnóstico de la Comisión Asesora Presidencial

La conformación de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones inició en 2014 un proceso de revisión del sistema previsional que continúa en la actualidad. El diagnóstico realizado y las recomendaciones propuestas por esta instancia dieron cuenta de la necesidad de adaptarse a una nueva realidad nacional, donde el sistema de pensiones se erige como un elemento clave a considerar. En este sentido, la Comisión logró establecer consensos en torno a la necesidad de incrementar las pensiones de las personas jubiladas actuales, además de crear las condiciones para que las personas pensionadas en el futuro accedan a mejores jubilaciones, mediante una reforma profunda al sistema.

Entre las propuestas consensuadas por la Comisión se encuentran el fortalecimiento y ampliación del Sistema de Pensiones Solidarias, al considerar que tanto el nivel de beneficio como su cobertura entre la población mayor era insuficiente, fortalecer el Pilar de Capitalización Individual, ampliando la cobertura y densidad de cotizaciones, aumentar la edad legal de jubilación e incentivar el trabajo de las personas mayores, incentivar la competencia en la administración de las cuentas individuales, entre muchas otras.

2017–2018

Presentación de Proyectos de Ley de Reforma Previsional

Tomando como diagnóstico aquel levantado por la Comisión Asesora Presidencial, la presidenta Michelle Bachelet presentó en agosto de 2017 un proyecto de ley de reforma previsional que, entre otras cosas, creaba un nuevo Sistema de Ahorro Colectivo, aumentaba la cobertura del sistema de pensiones y fortalecía el Pilar Solidario.

En este proyecto se planteaba, como principal paso para alcanzar niveles de pensión adecuados, el incremento de los niveles de ahorro del sistema, lo que se lograría mediante la creación de un nuevo componente de ahorro colectivo, financiado con una nueva cotización de cargo del empleador y destinado tanto a aumentar el ahorro personal del afiliado como a pagar beneficios solidarios intra e intergeneracionales, así como de equidad de género.

Concluido el segundo Gobierno de Michelle Bachelet, y no pudiéndose aprobar su propuesta de reforma en el Congreso, el presidente Sebastián Piñera presentó en noviembre de 2018 un nuevo proyecto de ley de reforma previsional, que apuntaba a fortalecer los Pilares Solidario y de Capitalización Individual, para mejorar las pensiones actuales y

futuras de los grupos más vulnerables, la clase media y las mujeres.

En este proyecto de ley se proponía un incremento de la tasa de cotización, con cargo al empleador, para aumentar el ahorro individual del trabajador e introducir nuevos beneficios solidarios de pensión para la clase media y las mujeres, así como la creación de un nuevo subsidio y seguro de dependencia. Adicionalmente, se proponía una serie de medidas para mejorar beneficios actuales y futuros del Pilar Solidario, las cuales, al separarse del proyecto de ley original, fueron implementados de forma independiente a través de la Ley 21.190 de diciembre de 2019.

Febrero 2022

Creación de la Pensión Garantizada Universal (PGU)

A partir de febrero de 2022, la Pensión Garantizada Universal (PGU) creada mediante la Ley N.21.419, reemplazó los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias, aumentando tanto el monto como la cobertura de los beneficios que antes se entregaban por concepto de PBS y APS.

La nueva PGU corresponde a un beneficio de carácter no contributivo (se financia con cargo al presupuesto de la nación) que se entrega con independencia de si una persona se encuentra pensionada o no, y se suma a la pensión autofinanciada con los ahorros previsionales bajo el sistema de AFP. Su monto es fijo hasta cierto nivel de pensión autofinanciada, para luego disminuir proporcionalmente para aquellos beneficiarios con mayor monto de pensión contributiva.

Abril 2022

Inicio de los Diálogos Sociales por Pensiones Dignas

En la actualidad, existe el acuerdo entre diversos actores sobre la necesidad de reformar el sistema de pensiones, específicamente en relación con avanzar hacia una Pensión Básica Universal, es decir, que cubra a toda la población adulta mayor, transformar el componente contributivo para introducir mayor solidaridad, incorporar mecanismos de igualdad de género y dar legitimidad al sistema.

En esta línea, el presidente Gabriel Boric propuso en su programa de Gobierno la creación de un nuevo sistema de pensiones basado en las directrices de un Estado Social de Derecho, que permita aumentar las pensiones actuales y futura y que materialice el derecho a la Seguridad Social.

Dada la complejidad técnica y política que reviste una reforma al sistema previsional y en un contexto donde la participación ciudadana se ha convertido en el sello del nuevo Gobierno, se inició un Diálogo Social y una discusión técnica transversal para afinar el diseño de una futura reforma, la cual permita dar legitimidad y sostenibilidad en el tiempo al sistema de pensiones.

Los Diálogos Sociales para la Reforma Previsional, impulsados por el Gobierno del presidente Gabriel Boric, vienen a inaugurar un diseño de políticas públicas que considera no solo a los actores tradicionales del proceso legislativo, sino también a los distintos actores de la sociedad, incluyendo representantes de los trabajadores, del empresariado y la Seguridad Social, la sociedad civil organizada y personas naturales (estos dos últimos grupos en la instancia de las Consultas Técnicas)[3].

3. Para más detalles ver los documentos entregados en las Consultas Técnicas aquí www.pensionesparachile.cl

Sobre los Diálogos Sociales

Una de las medidas prioritarias del programa de Gobierno de Gabriel Boric es la reforma al actual sistema de pensiones, cuyo objetivo es mejorar sus beneficios y adaptarlo a los principios de la Seguridad Social. Según la OIT, la Seguridad Social es entendida como *"la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia"*[4].

En un contexto donde la participación ciudadana se ha convertido en el sello del nuevo Gobierno y dado el compromiso de una reforma previsional, surge la necesidad de elaborar un proceso de Diálogo Social. De ahí la naturaleza de este Informe, que de manera inédita considera la opinión no solo de personas expertas, sino que también de personas trabajadoras, empleadoras y de Gobierno de todo el país, que concluye un proceso que se nutrió de las más diversas visiones de la sociedad, que se desarrolló en espacios de participación tripartitos que permitieron recoger las inquietudes que existen entre la población respecto al actual sistema de pensiones y las propuestas que se requieren para mejorarlo.

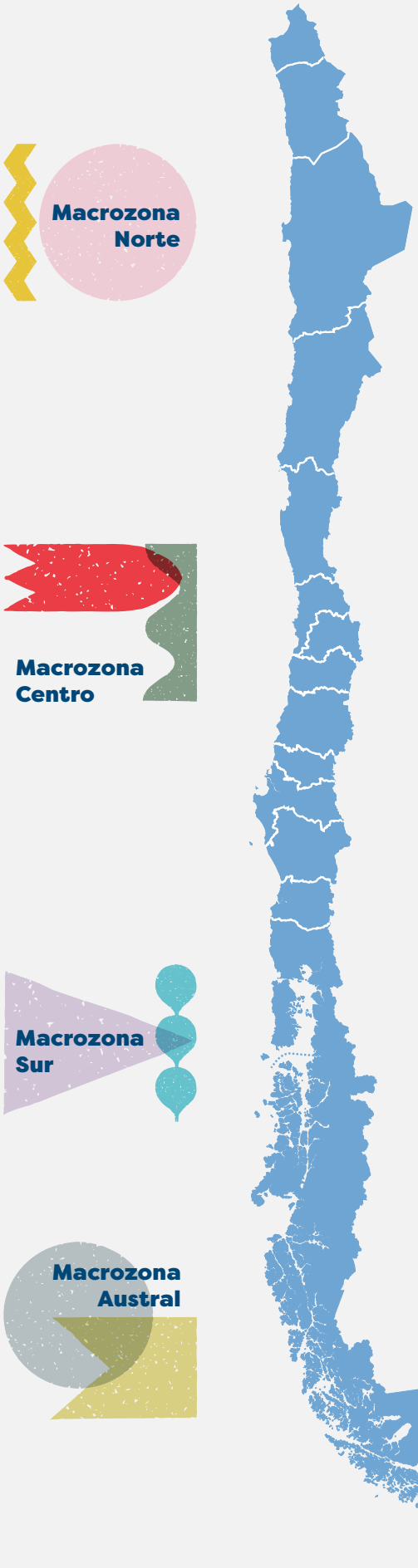
Estos Diálogos Sociales recogieron experiencias anteriores de participación ciudadana, requerimientos de movimientos sociales, demandas ciudadanas e instancias de debate sobre el sistema previsional, como el Consejo Asesor Presidencial (2006-2008), la Comisión Asesora Presidencial (2014), el proceso constituyente de 2017, las propuestas de reformas al sistema de pensiones ingresadas al Congreso Nacional durante 2017 y 2018, y los Cabildos Municipales derivados del contexto del estallido social de 2019. El carácter tripartito[5] de los Diálogos Sociales para la reforma del sistema de pensiones implicó la presencia de representantes de los tres estamentos: trabajador, empleador y Gobierno. Cabe también mencionar el rol clave que tuvo el Consejo Superior Laboral, no solo en el proceso de validación de la metodología de trabajo de los Diálogos Sociales, sino que también en la convocatoria a los tres estamentos y sus representantes por medio a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), entre otras organizaciones representantes de las personas trabajadoras y empleadoras.

El miércoles 27 de abril de 2022 fue el lanzamiento de los Diálogos Sociales para la Reforma Previsional, encabezado por el presidente de la República, Gabriel Boric. En la ceremonia, que tuvo lugar en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mandatario estuvo acompañado por los ministros del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, de la Secretaría General de Gobierno, Camila Vallejo, y de Hacienda, Mario Marcel, el director de la OIT, Fabio Bertranou, los presidentes del Senado, Álvaro Elizalde, y de la Cámara de Diputados, Raúl Soto, y los titulares de las comisiones de Trabajo de ambas instancias, el senador Luciano Cruz-Coke y el diputado Alberto Undurraga. Junto a ellos estuvieron diversos dirigentes de asociaciones y confederaciones de empleadores y trabajadores destacando el presidente de la CPC, Juan Sutil, el presidente de la CUT, David Acuña, entre muchos otros que acompañaron este lanzamiento.

Sede OIT, Santiago, Región Metropolitana, 27 de abril de 2022.

4. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf.
5. Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--es/index.htm

Calendario de los Diálogos Sociales



12/Mayo — Arica y Parinacota
- Casa del Encuentro del Adulto Mayor.

19/Mayo — Tarapacá
- Edificio Zona Franca.

24/Mayo — Antofagasta
- Universidad Católica del Norte.

25/Mayo — Atacama
- INACAP.

05/Mayo — Coquimbo
- Casa de Retiro "El Tránsito".

11/Mayo — Valparaíso
- Centro Cultural Municipal Leopoldo Silva Reynoard.

17/Mayo — Metropolitana
- Universidad de Santiago.

03/Mayo — Libertador General Bernardo O'Higgins
- Universidad de O'Higgins.

10/Mayo — El Maule
- Sede Gobierno Regional de El Maule.

07/Junio — Ñuble
- Universidad de Concepción.

08/Junio — Bío Bío
- Universidad de Concepción.

02/Junio — La Araucanía
- Universidad de La Frontera.

31/Mayo — Los Ríos
- INACAP.

26/Mayo — Los Lagos
- Club Alemán de Puerto Montt.

02/Junio — Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo
- Centro Cultural de Coyhaique.

18/Mayo — Magallanes y la Antártica Chilena
- Secretaría Regional Ministerial de Educación.

Metodología de los Diálogos Sociales

Metodología de Organización y Participación

El diseño de las actividades de trabajo de los Diálogos Sociales fue desarrollado por la Subsecretaría de Previsión Social y el Consejo Superior Laboral aprobó la metodología y fue informado del diseño de los Diálogos Sociales, siguiendo la metodología de diálogos tripartitos desarrollada por la OIT. Esta dinámica de trabajo implica que son tres los estamentos presentes (personas trabajadoras, personas empleadoras y personas de Gobierno) quienes reflexionan y discuten sobre la existencia de principios de Seguridad Social en el actual y futuro sistema de pensiones.

La conversación fue facilitada por funcionarios y funcionarias públicas regionales de carrera. Estas personas fueron capacitadas en jornadas especiales para poder facilitar un diálogo imparcial y registrar las reuniones fielmente según lo que se conversó. Se hizo especial énfasis en registrar no solo acuerdos, sino también aquellos puntos de disenso que servirán para informar el diseño de la futura reforma al sistema de pensiones.

Los Diálogos Sociales se realizaron a lo largo de todo el país en 16 jornadas. Cada Diálogo Social tuvo una extensión de media jornada y se trabajó en seis o siete grupos de 15 personas aproximadamente, dependiendo de la convocatoria y respetando los aforos vigentes por la pandemia COVID-19 en cada región. Se consideraron criterios de paridad de género y equilibrio en el número de asistentes representantes de cada estamento (personas trabajadoras, empleadoras y de Gobierno).

Las jornadas de los Diálogos Sociales tuvieron el siguiente diseño de trabajo:

1. **Inicio**. Saludo de inicio de representantes del tripartismo (CUT, CPC y Gobierno).
2. **Antecedentes.** Revisión de un video sobre los Diálogos Sociales para la reforma previsional.
3. **Introducción.** Presentación sobre los principios de Seguridad Social.
4. **Realización Actividad 1.** Cada asistente debió evaluar la presencia o ausencia de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual en relación con el componente de Capitalización Individual.
5. **Realización Actividad 2.** Cada asistente debió evaluar la presencia o ausencia de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual en relación con el Pilar Solidario/Pensión Garantizada Universal (PGU).
6. **Realización Actividad 3.** Cada asistente debió contestar cinco preguntas sobre la base de una escala de respuestas que iba desde "Muy de acuerdo" a "Muy en desacuerdo". Luego, las personas participantes debían responder al mismo cuestionario, pero de manera grupal y tripartita. Cada mesa debió elaborar una respuesta colectiva por pregunta y además un registro de los acuerdos y los desacuerdos ocurridos.
7. **Clausura.** Cierre por parte de las autoridades presentes.

Metodología de Sistematización y Análisis

Insumos

Los insumos de trabajo para la realización de los Diálogos Sociales y que luego se utilizaron en el proceso de sistematización fueron los siguientes[6]:

- Lista de las personas asistentes a cada jornada.
- Audios de la jornada por cada mesa de trabajo.
- Hojas de caracterización individual de las personas asistentes.
- Papelógrafos con el registro de las reflexiones grupales por mesa.
- Fotos de las actividades realizadas.

Registro del proceso de Diálogo

En el caso de la primera y segunda actividad, cada asistente debió indicar la presencia o ausencia de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual, tanto en la Capitalización Individual como el Pilar Solidario/PGU, respectivamente. Cada una de estas opiniones fueron registradas en hojas de trabajo individuales y, posteriormente, en un papelógrafo de resumen de la mesa. Asimismo, las opiniones fueron debidamente identificadas según estamento, pero anonimizadas a nivel de personas. De esta manera, la información levantada fue verificada doblemente en su consistencia, según la hoja individual y el papelógrafo grupal.

Para la tercera actividad, cada asistente contestó cinco preguntas sobre la base de una escala de respuestas que va desde "Muy de acuerdo" a "Muy en desacuerdo". Luego, las personas participantes debieron responder al mismo cuestionario, pero de manera grupal y tripartita. Cada mesa debió elaborar en conjunto una respuesta por pregunta y además registrar los acuerdos y los desacuerdos ocurridos.

Sistematización

Para garantizar que la información fuese fidedigna y consistente y así dar cuenta de la manera más precisa de lo conversado entre las personas participantes, los siguientes resguardos metodológicos y de manejo de la información fueron aplicados:

Información cuantitativa

- Contraste de la lista oficial de las personas asistentes con las hojas de caracterización individual para chequear el número exacto de personas por estamento. Las hojas de asistencia sirvieron también para llevar un registro de eventuales duplicaciones de actores entre los Diálogos y las Consultas Técnicas, y así controlar una potencial sobrerrepresentación.

- Revisión de las hojas de caracterización individual y procesamiento de las respuestas de las personas participantes en una tabla de vaciado para análisis cuantitativo. Sobre la base de esta información se elaboró un análisis transversal a los estamentos. Como control adicional, se realizaron chequeos aleatorios a los datos sistematizados y a los análisis antes de su uso para redacción.

- Revisión de la información contenida en los papelógrafos en contraste con las hojas de trabajo individual para reducir inconsistencias y maximizar la información de cada mesa/diálogo durante las actividades, en paralelo a la sistematización de la información cuantitativa.

Información cualitativa

- Extracción a través de escucha y del uso de un *software* especializado de la información recogida en los audios disponibles de cada mesa. Esto permitió, la selección de aquellas frases, comentarios o información compartida durante las reflexiones grupales que pudiesen ilustrar cualitativamente las respuestas cuantitativas de las hojas de caracterización individual y grupal.

Análisis

Se usaron *softwares* de procesamiento de datos cuantitativos y modelos de análisis estadístico-descriptivos en formatos de tablas de frecuencias. Los datos fueron consecuentemente analizados a nivel nacional y regional por separado. Asimismo, se replicaron los análisis descriptivos según estamento y género, tanto para los Diálogos Regionales como para el total nacional.

La presentación de los resultados se consignó de la siguiente manera:

- 51% a 70% se considera mayoría.
- 71% a 90% mayoría sustancial.
- 91% a 100% consenso o mayoría transversal.

6. Cada uno de estos materiales fueron enviados a UNIT en formato de copia digital por parte de los equipos encargados de cada jornada, por lo tanto, existe un doble respaldo físico y digital que se podrá consultar posteriormente.

Glosario de los Principios de Seguridad Social

Las personas participantes de los Diálogos fueron invitadas a reflexionar y dialogar durante las tres actividades realizadas, a partir de los siguientes principios de Seguridad Social y sus definiciones[7]:

Principio uno

UNIVERSALIDAD

Definición

Todos los hitos a los que una persona puede vers enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras.

Explicación

Se relaciona con la necesidad de asegurar la cobertura frente a las contingencias y/o riesgos sociales de todos los ciudadanos, incluyendo a quienes se encuentran fuera del sistema. Estas contingencias son a las que están expuestas las personas que viven en sociedad, dada su naturaleza de derecho humano fundamental, como aquellas relacionadas con enfermedades, vejez o muerte, entre otras.

Principio dos

SOLIDARIDAD

Definición

Se define respecto de la participación y cobertura de un sistema de pensiones según la capacidad contributiva de cada persona. Es una herramienta indispensable para cumplir con la redistribución de los beneficios con justicia social. Implica la relación de hombres y mujeres, de personas sanas con personas enfermas, jóvenes y personas de la tercera edad, como también de personas que enfrentan de manera temporal un período de cesantía independientemente del monto de sus ingresos. Es un concepto intra e intergeneracional y es transversal a los distintos segmentos sociales.

Explicación

Esto quiere decir que bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre personas trabajadoras activas y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera.

Principio tres

IGUALDAD

Definición

Supone que todas las personas deben ser amparadas igualitariamente ante una misma contingencia o riesgo social. La prestación social debe cubrir de forma digna la contingencia más allá de las condiciones de origen, asegurando igualdad de trato.

Explicación

Esto quiere decir que en este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todas y todos estamos amparados igualitariamente ante una misma contingencia.

Principio cuatro

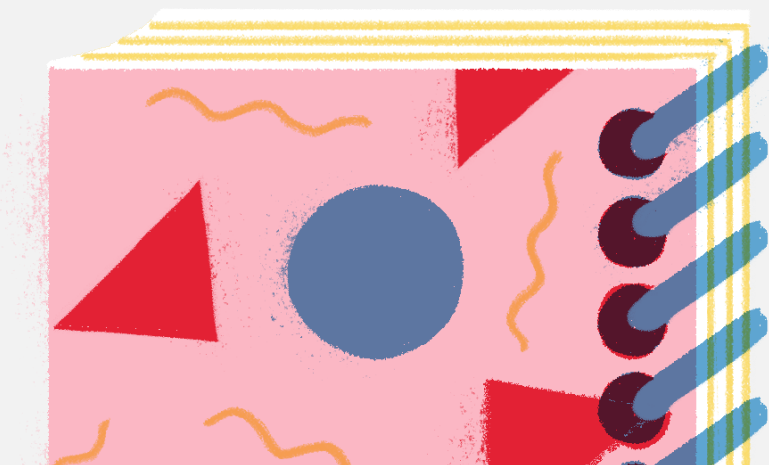
PARTICIPACIÓN

Definición

Es un principio fundamental para la validación de un sistema de pensiones, ya que plantea la existencia de una plataforma tripartita de coordinación, donde las personas trabajadoras y empleadoras junto con el Gobierno están representadas. Esta participación debe considerar niveles informativos, formativos, consultivos, asesores y directivos.

Explicación

Esto quiere decir que en este sistema es clave la participación de personas trabajadoras y empleadoras junto con el Gobierno, de manera coordinada y a distintos niveles.



7. Fuente: "Manual del Diálogo Social 2022". Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Principio cinco

SUFICIENCIA

Definición

En un sistema de pensiones con un enfoque de derechos y basado en la Seguridad Social, la prestación debe ser entregada considerando las limitaciones del nivel de desarrollo económico del país y las características propias de la sociedad. No obstante, se debe asegurar una cobertura oportuna, digna y eficiente, integrando las prestaciones con todas las necesidades de los colectivos que se pretende proteger.

Explicación

Esto quiere decir que, si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas las personas.

Principio seis

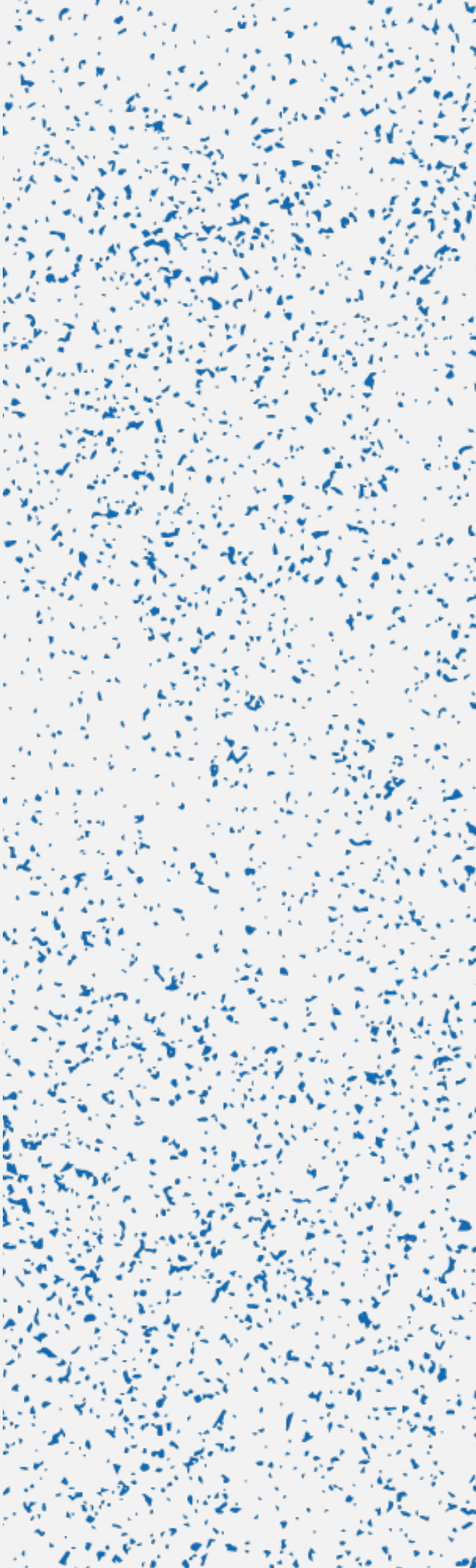
SOSTENIBILIDAD

Definición

Un sistema de Seguridad Social debe ser financieramente viable y tener relación directa con la capacidad económica del país. Los beneficios diseñados deben considerar su sostenibilidad en el tiempo, asegurando de manera responsable la solvencia fiscal y la sostenibilidad financiera para las próximas generaciones.

Explicación

Esto quiere decir que las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país.



Caracterización de las Personas Participantes de los Diálogos

Los Diálogos Sociales se presentaron como una instancia inédita de participación por parte de la ciudadanía en sus distintos estamentos en la discusión y reforma del sistema previsional. Estas instancias fueron convocadas en todas las regiones del país, invitando a participar, reunirse y dialogar con personas representantes de distintos organismos del Estado y Gobierno, tanto del nivel nacional como regional, personas trabajadoras y empleadoras. Los espacios procuraron ser representativos, paritarios y participativos, recopilando los aportes de todas y todos, reuniendo regionalmente a quienes forman parte de la estructura tripartita representada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Producción y del Comercio (CPC) y el Gobierno.

La asistencia a los Diálogos Sociales en la Región de La Araucanía fue de 81 personas. De acuerdo a las fichas individuales de caracterización, se registró un 53% de personas de género femenino y un 47% de género masculino.

En términos de estamentos, se registró un 46% de personas trabajadoras, 31% de personas empleadoras y 23% de personas de Gobierno.

Para las actividades planificadas, se dividió a las personas participantes en siete mesas, de manera proporcional según estamento y género. El Diálogo Social fue realizado el 2 de junio del 2022 en la Aula Magna de la Universidad de la Frontera (UFRO), ciudad de Temuco, Región de la Araucanía.

81 personas participaron en los Diálogos

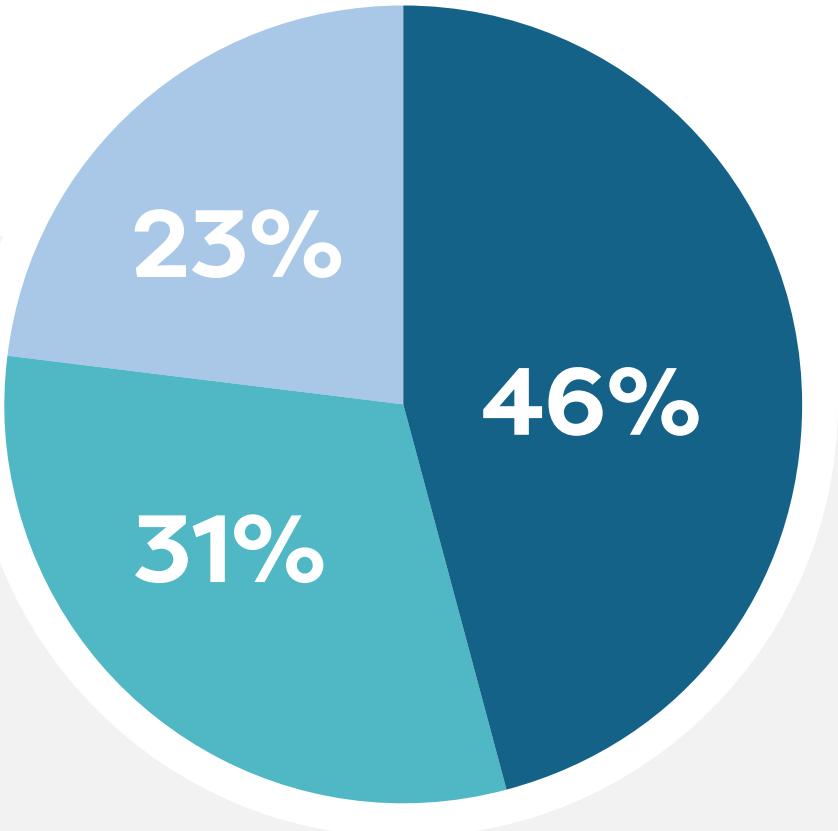
53% Hombres

Mujeres **47%**

46%
Personas trabajadoras

31%
Personas empleadoras

23%
Personas de Gobierno



Resultados
Actividades
Diálogos Sociales

En la siguiente sección se presentan los resultados del Diálogo Social en la región, agrupados en función de las tres actividades realizadas por las personas participantes.

Actividad 1

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual en el actual Sistema de Pensiones en Chile

El objetivo de esta actividad fue recoger consensos y disensos sobre la existencia de los seis principios de Seguridad Social dentro del componente de Capitalización Individual del sistema de pensiones chileno. Con este fin se trabajó inicialmente a nivel individual, dando espacio a que cada participante diera su valoración personal, y luego a nivel grupal, a través de mesas de trabajo en las que estaban representados los tres estamentos del diálogo tripartito.

A partir de las siguientes instrucciones, se invitó a las personas participantes a reflexionar de manera individual en una hoja de respuestas:

- Indicar la PRESENCIA/AUSENCIA de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual, respecto del componente de Capitalización Individual (Pilar Contributivo Obligatorio).
- Seleccionar solo una alternativa y marcar con una X.
- Si desea, agregar una observación y/o comentario.

El documento en que las personas participantes registraron sus respuestas de manera individual fue el siguiente:

Tabla 1: Presencia/Ausencia de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones Chileno actual. Componente de Capitalización Individual

Principio	Escala					Observaciones y comentarios
	Muy ausente	Ausente	No lo sé	Presente	Muy presente	
Universalidad						
Solidaridad						
Igualdad						
Participación						
Suficiencia						
Sostenibilidad						

Fuente: "Manual del Diálogo Social 2022". Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Una vez registradas las respuestas individuales, cada mesa trabajó de manera grupal sobre sus valoraciones.

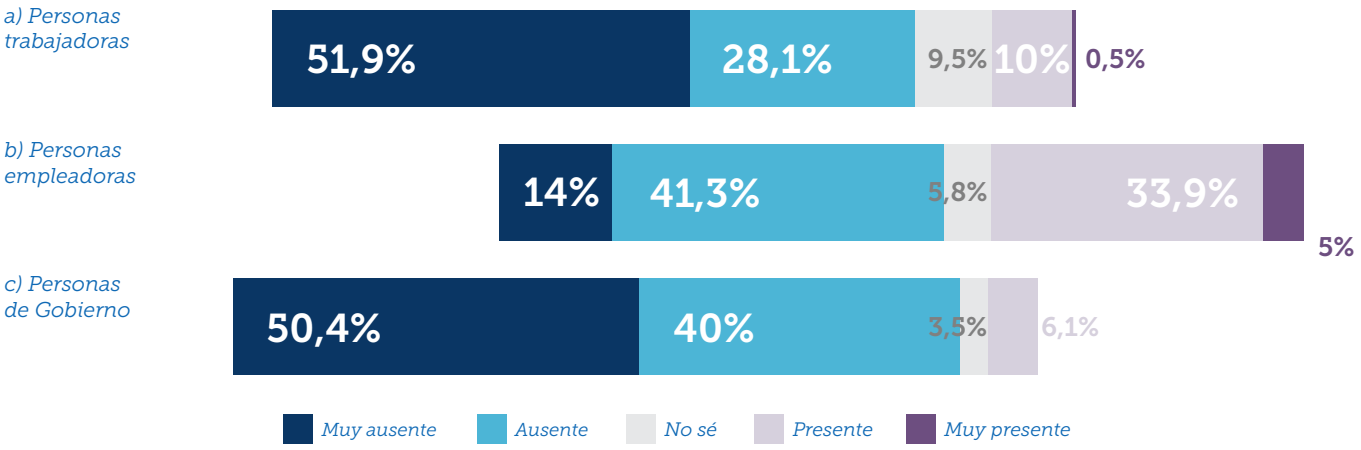
Resultados Actividad 1

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual en el actual Sistema de Pensiones en Chile[8]

Análisis de la existencia de los principios agregados según estamento

Si bien durante la Actividad 1 los principios no fueron evaluados de manera agregada por los participantes, para efectos del análisis a continuación se presenta la evaluación de los seis principios en su conjunto en relación con el Pilar de Capitalización Individual.

Gráfico N.1: Evaluación de la existencia de los principios agregados de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.:



- Un 80% de las personas trabajadoras señala que los principios de la Seguridad Social se encuentran "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Individual. Todos los principios son evaluados de esta manera. El principio de Sostenibilidad es indicado mayoritariamente como "Ausente" o "Muy ausente", aunque es importante destacar que un 22,9% señala no saber cómo evaluar la existencia de este principio.
- En el caso de las personas de Gobierno, similar a las personas trabajadoras, un 90,4% indica que los principios de la Seguridad Social están "Ausente" o "Muy ausente".
- En tanto a las personas empleadoras un 55,3% indica que los principios están "Ausente" o "Muy ausente", mientras que un 38,9% señala que están "Presente" o "Muy presente". Los principios de Igualdad, Participación, Suficiencia, Sostenibilidad y Solidaridad son evaluados como "Ausente" o "Muy ausente", en cambio, el principio de Universaliidad es evaluado en misma proporción de ausencia y presencia.

8. Todos los gráficos fueron construidos a partir de la sistematización de los resultados individuales de las personas participantes del Diálogo Social de la Región.

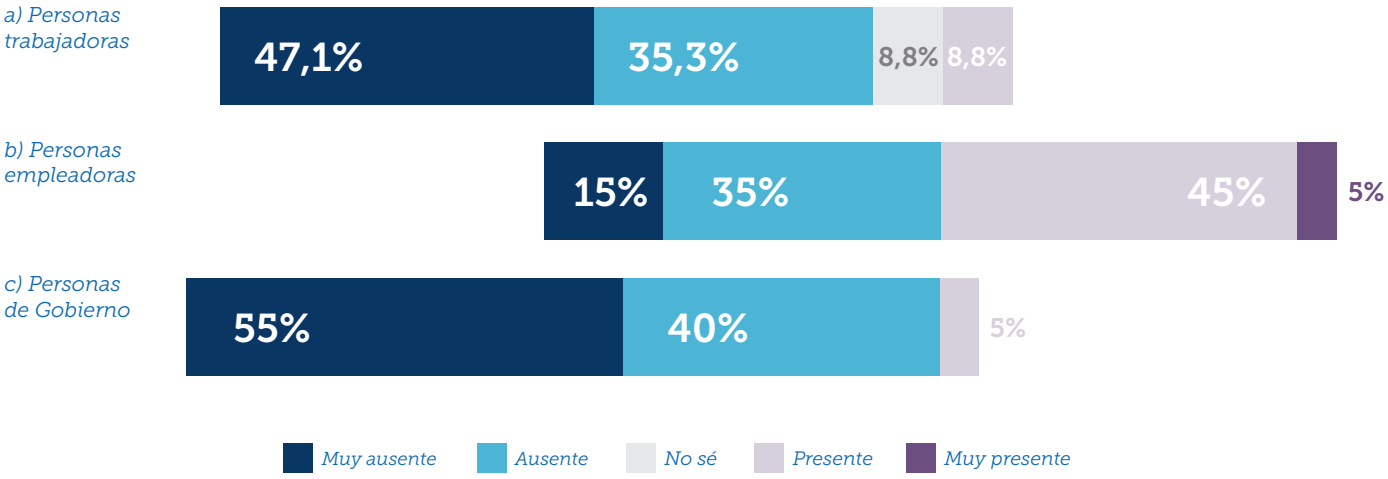
Existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir de lo expresado por las personas participantes en sus hojas de trabajo individual, así como las reflexiones grupales en las mesas de trabajo, respecto de la existencia de cada uno de los principios de Seguridad Social para el caso del Pilar de Capitalización Individual, según estamentos.

Principio de Universalidad

La definición del principio de Universalidad entregada en todos los Diálogos fue: **"Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras"**.

Gráfico N.2: Evaluación de la existencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

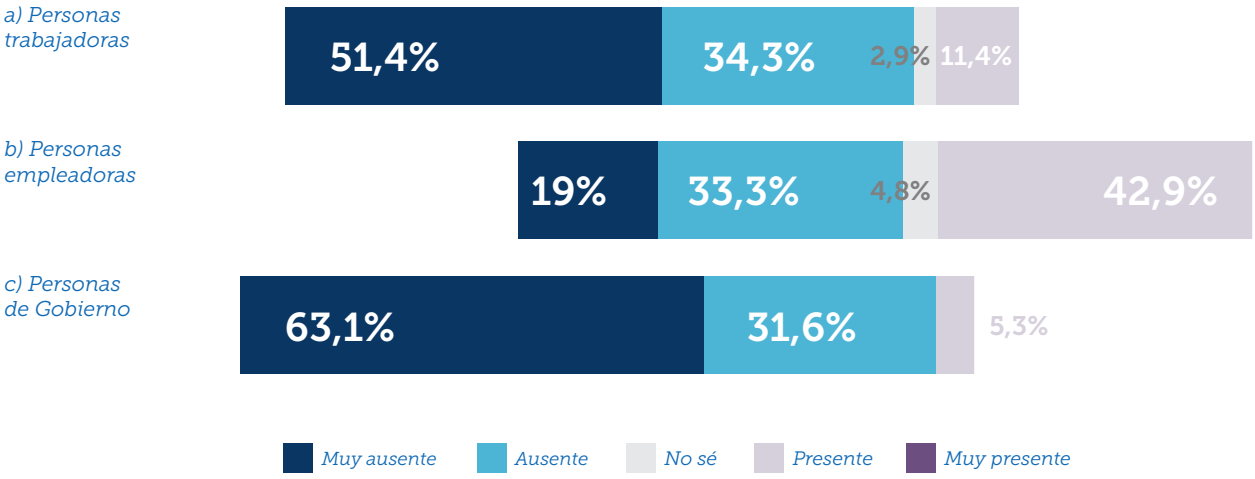


- La mayoría de las personas trabajadoras (82,4%) considera el principio de Universalidad como "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Individual.
- Un 50% de las personas empleadoras consideran que el principio de Universalidad está "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Indivdual. Mientras que un 50% considera que se encuentra "Presente" o "Muy presente".
- Un 95% de las personas de Gobierno, similar a lo expresado por las personas trabajadoras, opina que el principio está "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Individual.

Principio de Solidaridad

La definición del principio de Solidaridad entregada en el Diálogo fue: **"Bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubilados y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera"**.

Gráfico N.3: Evaluación de la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

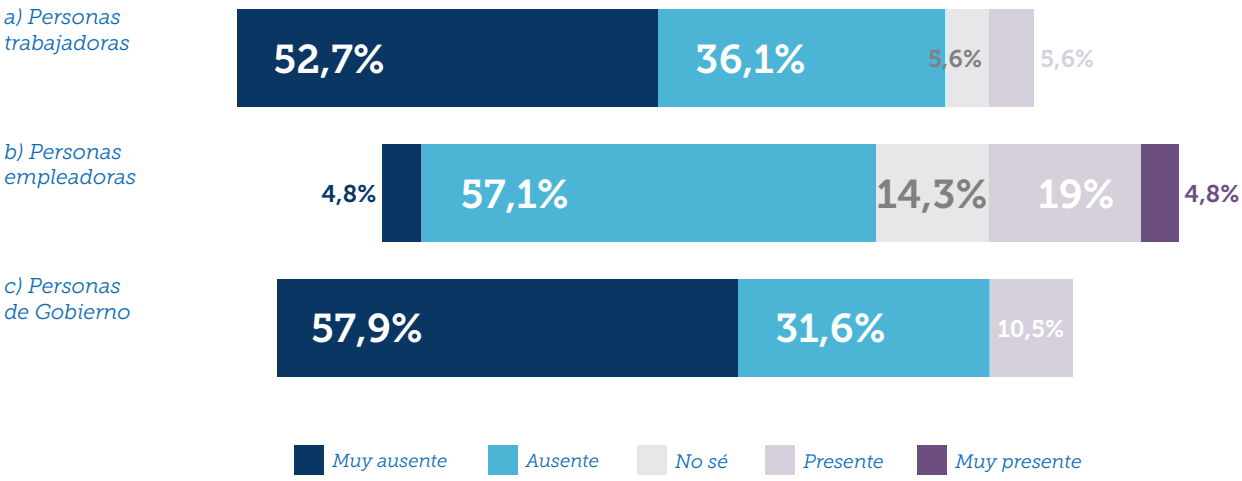


- Un 85,7% de las personas trabajadoras considera el principio de Solidaridad "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Individual.
- El 52,3% de las personas empleadoras considera que el principio de Solidaridad está "Ausente" o "Muy ausente", mientras que el 42,9% señala que este principio está "Presente".
- El 94,7% de las personas de Gobierno considera que el principio está "Ausente" o "Muy ausente".

Principio de Igualdad

La definición del principio de Igualdad utilizada en el Diálogo fue: **"En este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todas y todos estamos amparados igualitariamente ante una misma contingencia"**.

Gráfico N.4: Evaluación de la existencia del principio de Igualdad en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

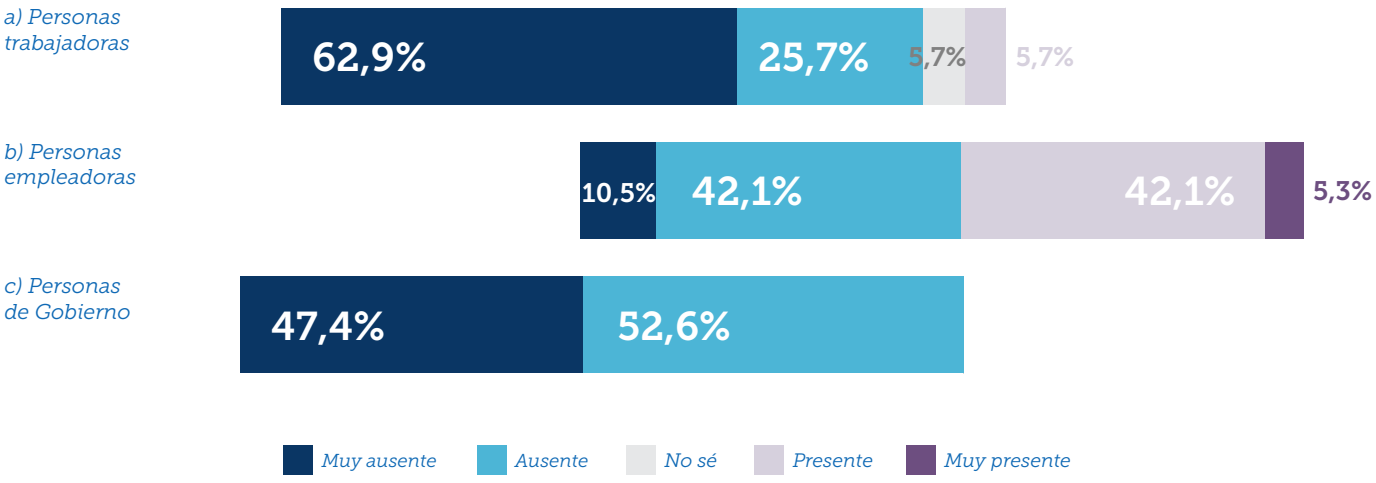


- Un 88,8% de las personas trabajadoras consideran que el principio de Igualdad está "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Individual.
- Más de la mitad de las personas empleadoras, un 61,9%, considera el principio de Igualdad como "Ausente" o "Muy ausente", mientras que un 23,8% señala que se encuentra "Presente" o "Muy presente" en el pilar.
- Un 89,5% de las personas de Gobierno consideran que el principio de Igualdad en el Pilar de Capitalización Individual está "Ausente" o "Muy ausente".

Principio de Participación

La definición del principio de Participación utilizada en el Diálogo fue: **"En este sistema es clave la Participación de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras junto con el Gobierno de manera coordinada y a distintos niveles"**.

Gráfico N.5: Evaluación de la existencia del principio de Participación en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

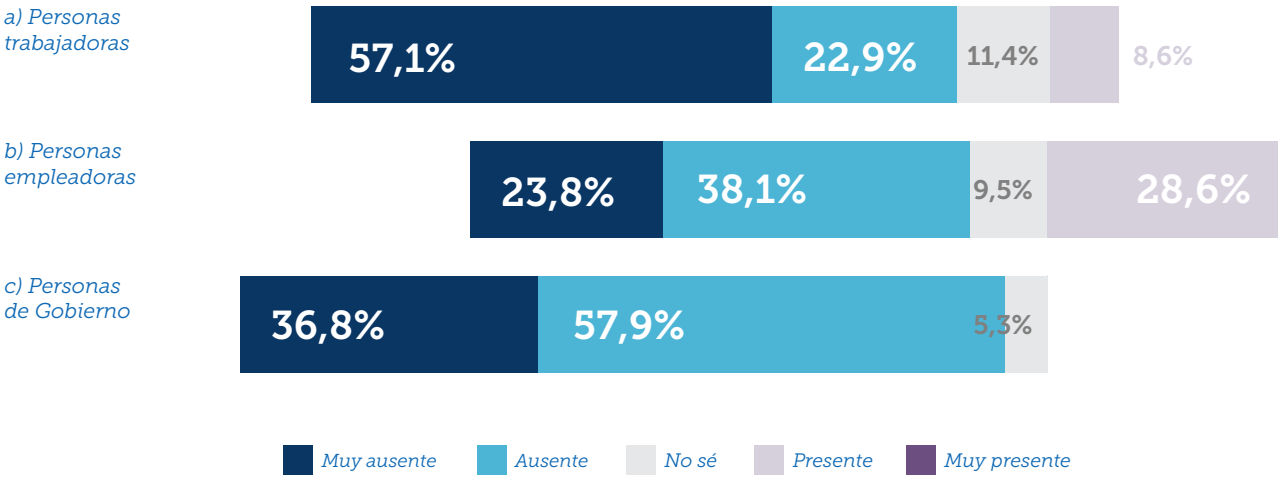


- Un 88,6% de las personas trabajadoras consideran que el principio de Participación está "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Individual.
- El 52,6% de las personas empleadoras, considera que el principio de Participación en el Pilar de Capitalización Individual está "Ausente" o "Muy ausente" y un 47,4% lo considera "Presente" o "Muy presente".
- La totalidad de las personas de Gobierno opina que el principio de Participación está "Ausente" o "Muy ausente" en esta dimensión de análisis.

Principio de Suficiencia

La definición del principio de Suficiencia utilizada en el Diálogo fue: **"Si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas y todos"**.

Gráfico N.6: Evaluación de la existencia del principio de Suficiencia en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.

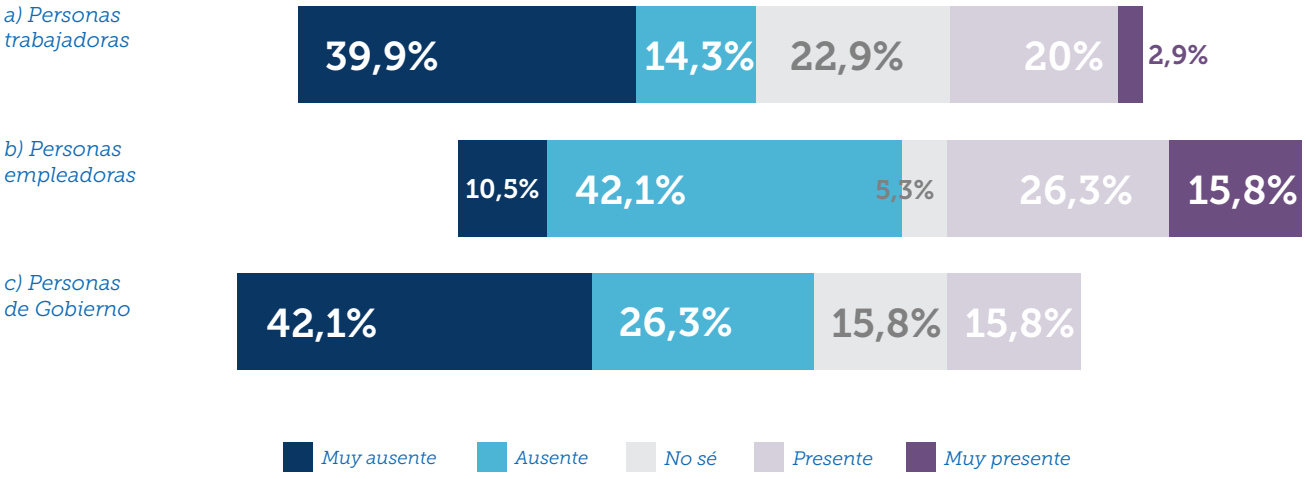


- Según estos datos, el principio de Suficiencia en el Pilar de Capitalización Individual es considerado "Ausente" o "Muy ausente" entre las personas trabajadoras con un 80%, mientras que un 8,6% lo evalúa como "Presente". A la vez, el 11,4% declara no saber cómo calificar la existencia de este principio.
- Un 61,9% de las personas empleadoras considera el principio de Suficiencia "Ausente" o "Muy ausente", mientras un 28,6% lo evalúa como "Presente".
- Las personas de Gobierno participantes opinan en una mayoría transversal (94,7%) que el principio de Suficiencia está "Ausente" o "Muy ausente" en esta dimensión de análisis.

Principio de Sostenibilidad

La definición del principio de Sostenibilidad utilizada en el Diálogo fue: **"Las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país".**

Gráfico N.7: Evaluación de la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar de Capitalización Individual, por estamento.



- Un 54,2% de las personas trabajadoras considera que el principio de Sostenibilidad se encuentra "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar de Capitalización Individual, mientras un 22,9% indica que está "Presente" o "Muy presente" y 22,9% escoge la opción "No sé" para evaluar la existencia del principio en el pilar.
- Un 52,6% de las personas empleadoras considera el principio de Sostenibilidad como "Ausente" o "Muy ausente". Al contrario, 42,1% lo evalúa como "Presente" o "Muy presente".
- Un 68,4% de las personas de gobierno evalúan el principio de Sostenibilidad en el Pilar de Capitalización Individual como "Ausente" o "Muy ausente". Por otro lado, un 15,8% considera que se encuentra "Presente". A su vez, un 15,8% de las personas de este estamento escoge la opción "No sé" para evaluar la existencia del principio en el pilar.

Actividad 2

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario/Pensión Garantizada Universal (PGU) en el actual sistema de pensiones en Chile

El objetivo de esta actividad fue recoger consensos y disensos sobre la existencia de los seis principios en el Pilar Solidario/Pensión Garantizada Universal (PGU). Con este fin se trabajó primero a nivel individual, dando espacio a que cada participante reflexionara sobre su valoración personal, y luego a nivel grupal, a través de mesas de trabajo en las que estaban representados los tres estamentos del diálogo tripartito.

A partir de las siguientes instrucciones, se les invitó a reflexionar de manera individual en una hoja de respuestas:

- Indicar la PRESENCIA/AUSENCIA de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual, respecto del componente del Pilar Solidario/PGU.
- Seleccionar solo una alternativa y marcar con una X.
- Si desea, agregar una observación y/o comentario.

El documento en que las personas participantes registraron sus respuestas de manera individual fue el siguiente:

Tabla 2: Presencia/Ausencia de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones chileno actual. Componente del Pilar Solidario/PGU

Principio	Escala					Observaciones y comentarios
	Muy ausente	Ausente	No lo sé	Presente	Muy presente	
Universalidad						
Solidaridad						
Igualdad						
Participación						
Suficiencia						
Sostenibilidad						

Fuente: "Manual del Diálogo Social 2022". Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Una vez registradas las respuestas individuales, cada mesa de trabajo reflexionó de manera grupal sobre sus valoraciones y se generaron conclusiones agregadas por mesa.

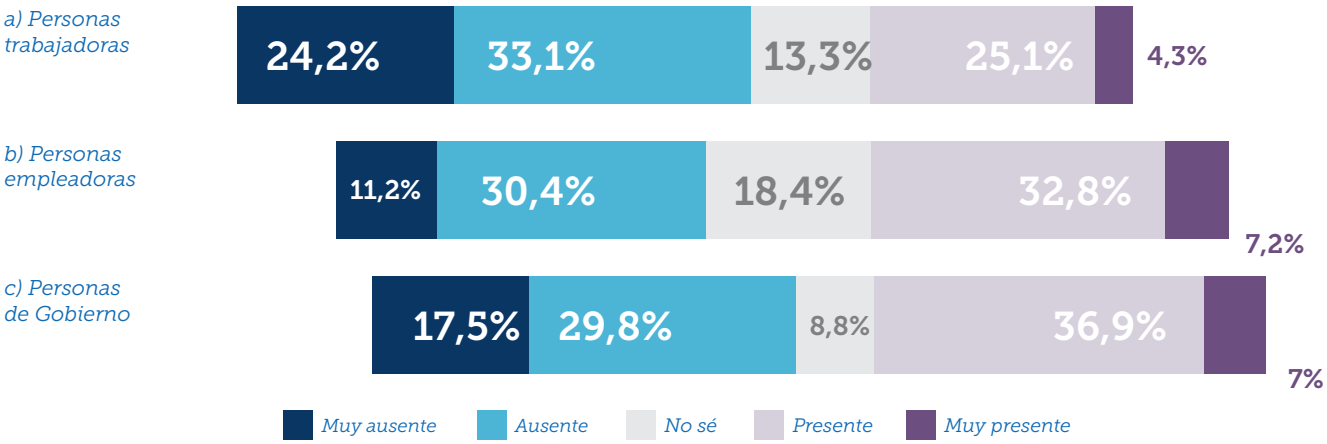
Resultados Actividad 2

Evaluación de la existencia de los principios agregados de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU en el sistema de pensiones en Chile

Análisis de la existencia de los principios agregados según estamento

Si bien durante la Actividad 2 los principios no fueron evaluados de manera agregada por los participantes, para efectos del análisis a continuación se presenta la evaluación de los seis principios en conjunto en relación con el Pilar Solidario/PGU:

Gráfico N. 8: Evaluación de la existencia de los principios agregados de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.



- Un 57,3% de las personas trabajadoras considera que los principios de Seguridad Social están "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar Solidario/PGU. Mientras que un 29,4% de las personas de este mismo segmento, califican los principios como "Presente" o "Muy presente", y un 13,3% opta por la opción "No sé". La Solidaridad es señalada como "Presente" o "Muy presente" en el pilar, mientras que la Universalidad, Igualdad, Participación, Suficiencia y Sostenibilidad son evaluadas como "Ausente" o "Muy ausente".

- La opinión de las personas empleadoras se encuentra más dividida: un 41,6% considera que los principios están "Ausente" o "Muy ausente" en este pilar. En tanto, un 40% considera que se encuentra "Presente" o "Muy presente". Se destaca que el 18,4% escoge la opción "No sé" para evaluar la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU del sistema actual. La Universalidad, la Solidaridad y la Igualdad son evaluados como "Presente" o "Muy presente", mientras que la Participación, Suficiencia y Sostenibilidad como "Ausente" o "Muy ausente". La presencia de las respuestas "No sé" es particularmente importante en los casos de la Participación y la Sostenibilidad.

- Similar a la evaluación del estamento empleador, un 47,3% de las personas de Gobierno consideran que los seis principios están "Ausente" o "Muy ausente" en Pilar Solidario/PGU, mientras que un 43,9% declara que están "Presente" o "Muy presente". Se comparte la evaluación con las personas empleadoras en torno a Universalidad, Solidaridad, Igualdad, Participación y Suficiencia, por otro lado, la Sostenibilidad es señalada como "Presente" o "Muy presente".

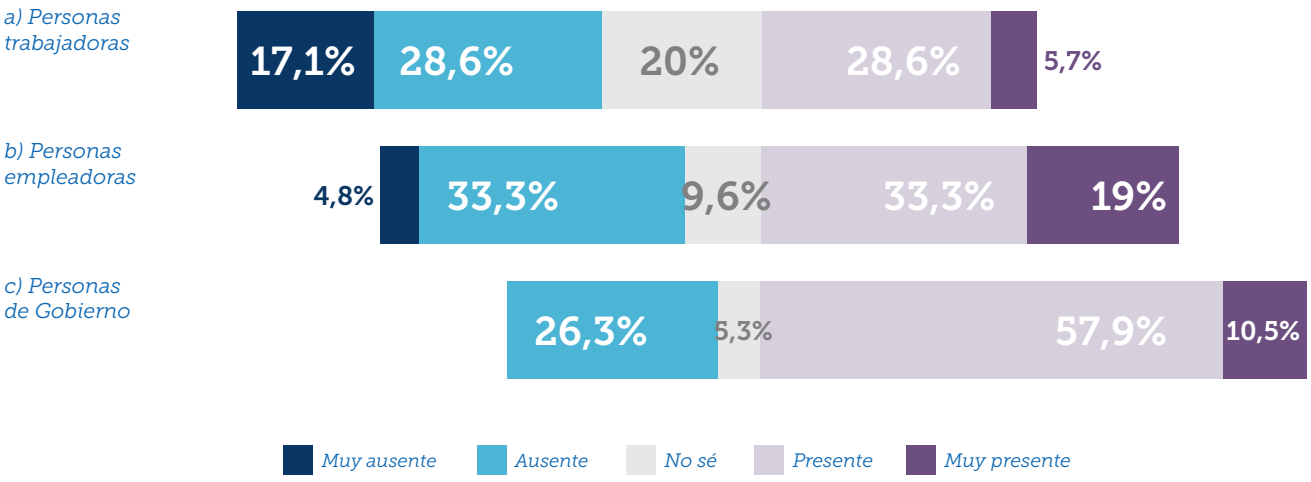
Existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario/PGU

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir de lo expresado por las personas participantes en sus hojas de trabajo individual, así como las reflexiones grupales en las mesas de trabajo, respecto de la existencia de cada uno de los principios de Seguridad Social para el caso del Pilar Solidario/PGU, según estamentos.

Principio de Universalidad

La definición del principio de Universalidad entregada en todos los Diálogos fue: **"Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras"**.

Gráfico N. 9: Evaluación de la existencia del principio de Universalidad en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.

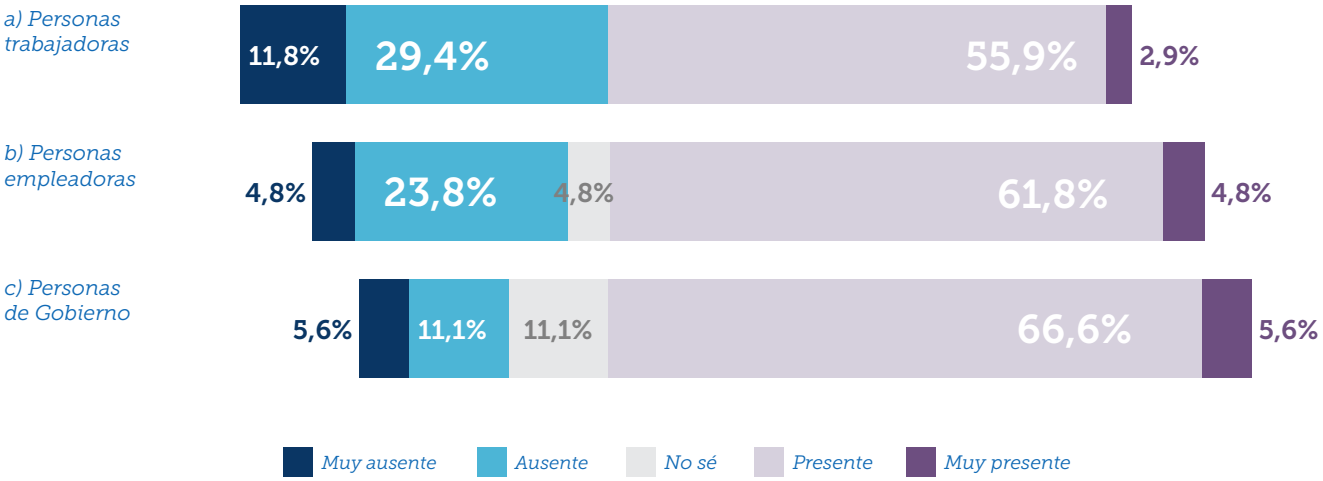


- Un 45,7% de las personas trabajadoras considera que este principio está "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar Solidario/PGU del actual sistema de pensiones. Por otra parte, un 34,3% cree que el principio en cuestión está "Presente" o "Muy presente" y el 20% de las personas participantes de este estamento señala la opción "No sé".
- El 52,3% de las personas empleadoras evalúa este principio como "Presente" o "Muy presente" y el 38,1% como "Ausente" o "Muy ausente". A su vez, un 9,6% declara la opción "No sé" al evaluar la existencia de dicho principio.
- 68,4% de las personas de Gobierno califican que el principio de Universalidad se encuentra "Presente" o "Muy presente" en el Pilar Solidario/PGU, mientras que el 26,3% lo considera "Ausente".

Principio de Solidaridad

La definición del principio de Solidaridad entregada en el Diálogo fue: **"Bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubilados y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera"**.

Gráfico N. 10: Evaluación de la existencia del principio de Solidaridad en el Pilar Solidario/ PGU, según estamento.

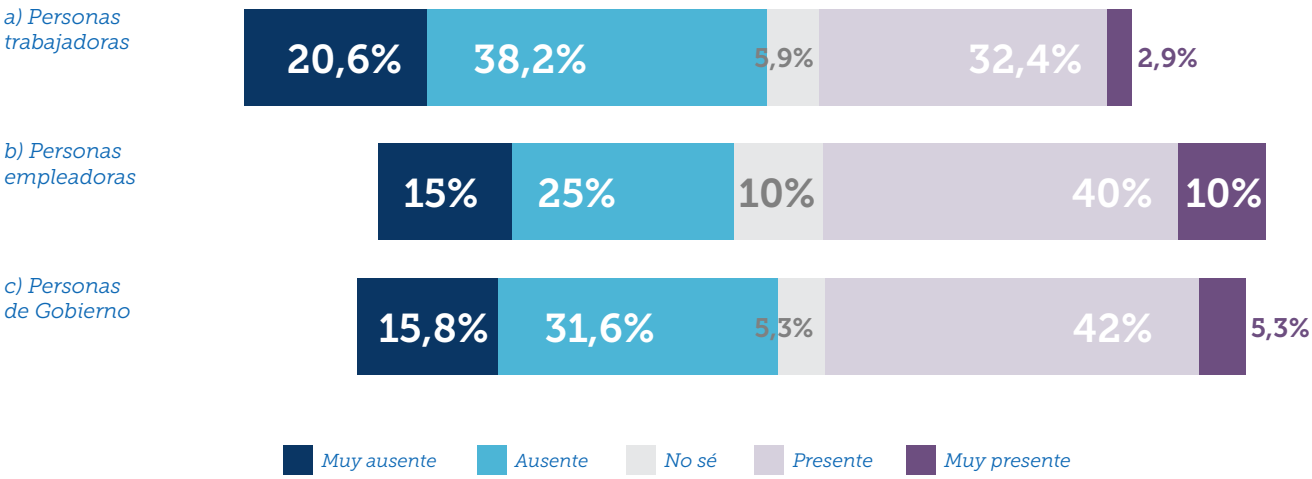


- Un 58,8% de las personas trabajadoras, considera que el principio de Solidaridad se encuentra como "Presente" o "Muy presente" en este pilar. En contraste, 41,2% lo consideran "Ausente" o "Muy ausente".
- Un 66,6% de las personas empleadoras considera que el principio de Solidaridad se encuentra "Presente" o "Muy presente", mientras que un 28,6% lo considera "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar Solidario/ PGU.
- En el caso de las personas de Gobierno, y similar a la evaluación de las personas empleadoras, un 72,2% considera que el principio de Solidaridad como "Presente" o "Muy presente" en el Pilar Solidario/PGU.

Principio de Igualdad

La definición del principio de Igualdad entregada en el Diálogo fue: **"En este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todas y todos estamos amparados igualitariamente ante una misma contingencia"**.

Gráfico N. 11: Evaluación de la existencia del principio de Igualdad en el Pilar Solidario/PGU, según estamento.

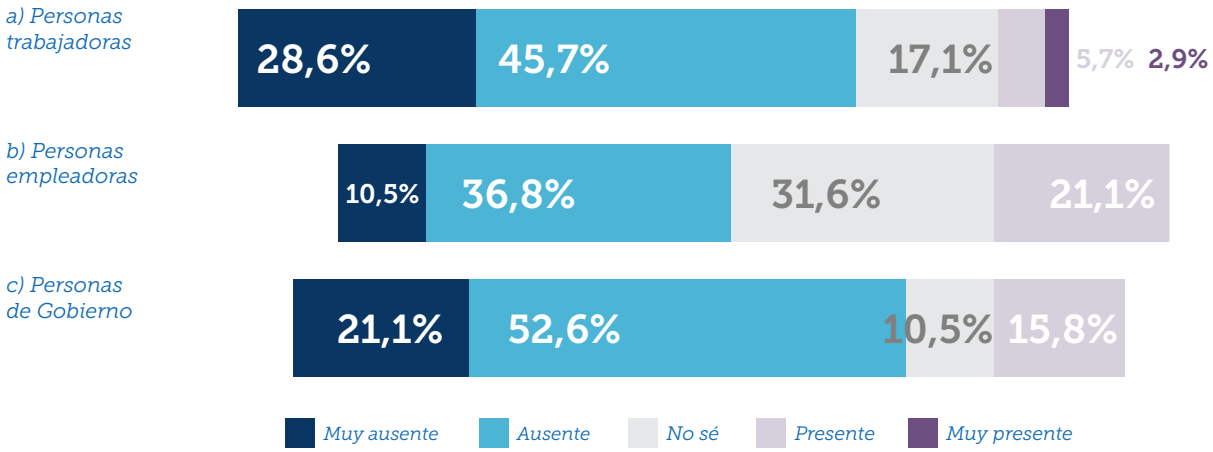


- El 58,8% de las personas trabajadoras considera que el principio de Igualdad está "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar Solidario/PGU. Mientras que un 35,3% señala que está "Presente" o "Muy presente".
- Un 50% de las personas empleadoras participantes considera que el el principio de Igualdad está "Presente" o "Muy presente". En contraste, el 40% cree que está "Ausente" o "Muy ausente" en este pilar. Es importante señalar que un 10% indica la opción "No sé" para evaluar a este principio.
- 47,4% de las personas de Gobierno consideran que el principio de Igualdad se encuentra "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar Solidario/PGU mientras que el 47,3% lo considera "Presente" o "Muy presente".

Principio de Participación

La definición del principio de Participación entregada en el Diálogo fue: **"En este sistema es clave la Participación de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras junto con el Gobierno de manera coordinada y a distintos niveles".**

Gráfico N. 12: Evaluación de la existencia del principio de Participación en el Pilar Solidario/ PGU, según estamento.

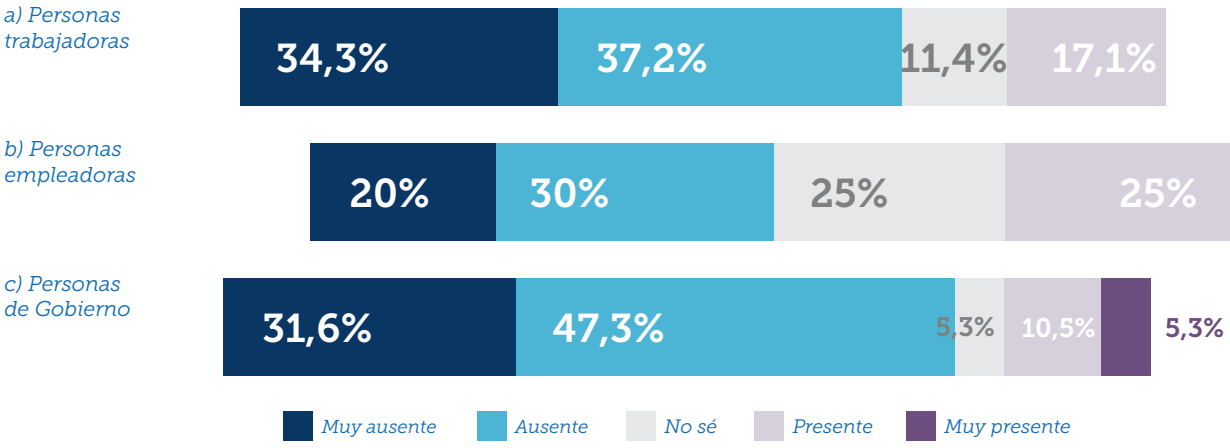


- El 74,3% de las personas trabajadoras evaluó el principio de Participación como "Ausente" o "Muy ausente". En contraste, un 8,6% declara que el principio está "Presente" o "Muy presente". Es importante destacar que el 17,1% de las personas participantes de este mismo estamento indica la opción "No lo sé" para evaluar la existencia del principio en el pilar.
- Un 47,3% de las personas empleadoras considera que el principio en el Pilar Solidario/PGU está "Ausente" o "Muy ausente", mientras que 21,1% lo considera "Presente". Cabe notar también que un 31,6% de las personas participantes no supo cómo evaluar la existencia de este principio.
- La mayorías de las personas de Gobierno (73,7%) considera que el principio de Participación está "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar Solidario/PGU. En contraste, un 15,8% indica que el principio está "Presente". A la vez, un 10,5% declara la opción "No sé" para evaluar la existencia del principio en el pilar.

Principio de Suficiencia

La definición del principio de Suficiencia entregada en el Diálogo fue: **"Si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas y todos"**.

Gráfico N. 13: Evaluación de la existencia del principio de Suficiencia en el Pilar Solidario/ PGU, según estamento.

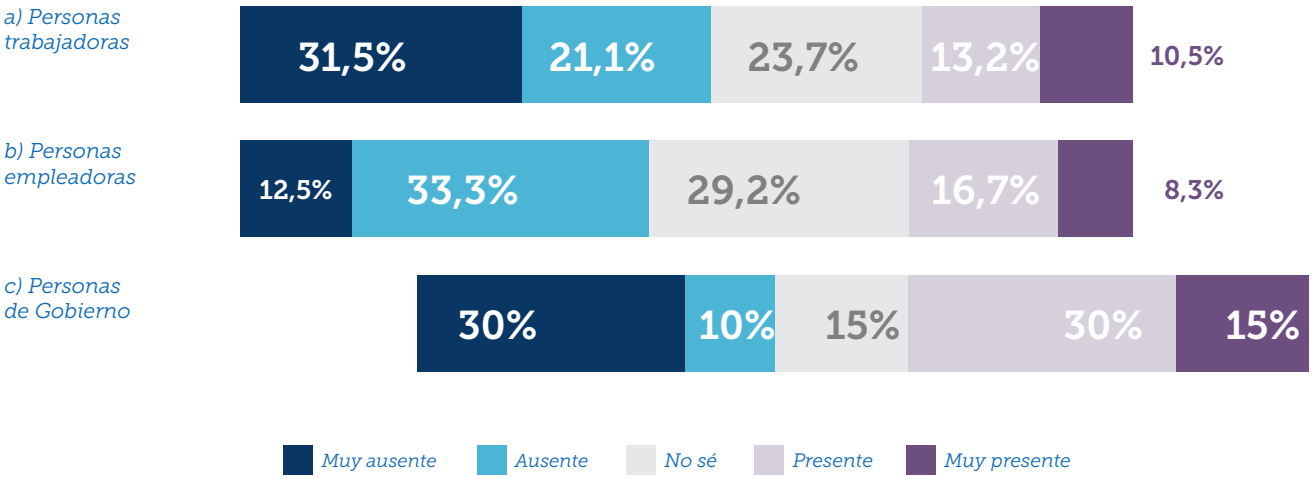


- La mayoría de las personas trabajadoras (71,5%) señala el principio como "Ausente" o "Muy ausente", mientras un 17,1% indica que está "Presente".
- La mitad de las personas empleadoras (50%) considera que el principio de Suficiencia se encuentra "Ausente" o "Muy ausente". En contraste, un 25% evalúa como "Presente" este principio en el Pilar Solidario/ PGU e igualmente un 25% señala la opción "No sé" cuando son consultados al respecto.
- Mayoritariamente, un 78,9% del estamento de Gobierno considera que el principio de Suficiencia se encuentra "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar Solidario/PGU. Mientras que un 15,8% evalúa que el principio está "Presente" o "Muy presente".

Principio de Sostenibilidad

La definición del principio de Sostenibilidad entregada en el Diálogo fue: **"Las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país"**.

Gráfico N. 14: Evaluación de la existencia del principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario/ PGU, según estamento.



- Un 52,6% de las personas trabajadoras, considera que el principio de Sostenibilidad se encuentra "Ausente" o "Muy ausente" en este pilar. En contraste, 23,7% lo considera "Presente" y un 23,7% escoge la opción "No sé" para evaluar la existencia del principio en el pilar.
- Un 45,8% de las personas empleadoras señala que el principio de Sostenibilidad se encuentra "Ausente" o "Muy ausente" en el Pilar Solidario/PGU del actual sistema de pensiones. Por otra parte, un 25% señala que se encuentra "Presente" o "Muy presente" y un 29,2% indica no saber evaluar la existencia del principio en el pilar.
- La evaluación de la existencia del principio de Sostenibilidad en el estamento de las personas de Gobierno es más bien variada. Un 45% considera que está "Presente" o "Muy presente", mientras que un 40% lo considera "Ausente" o "Muy ausente". Cabe notar que un 15% de las personas participantes no supo cómo evaluar la existencia de este principio.

Actividad 3

Evaluación de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones

El objetivo de esta actividad fue recoger consensos y disensos sobre la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones. Con este fin se trabajó primero a nivel individual, dando espacio a que cada participante diera su valoración personal, y luego a nivel grupal, a partir de mesas de trabajo en las que estaban representados los tres estamentos del diálogo tripartito.

A partir de las siguientes instrucciones se invitó a los participantes a reflexionar en una hoja de respuestas:

- Individualmente, cada integrante lee los enunciados y marca la alternativa que más le represente.
- La o el facilitador ofrece la palabra para iniciar la discusión en torno a las posibles respuestas.
- En esta actividad es necesario el consenso del grupo para registrar una respuesta en el documento de trabajo grupal Actividad 3.
- Deben registrarse los acuerdos y/o desacuerdos.

Cada asistente debía evaluar su nivel de concordancia con cada una de estas afirmaciones, en una escala que incluye las categorías: "Muy de acuerdo", "Acuerdo", "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (neutral), "En desacuerdo" y "Muy en desacuerdo".

Luego de responder las preguntas de manera individual, cada mesa realizó una conversación y discusión en torno a las mismas preguntas. Para el registro de los resultados se utilizó el mismo formato de lámina de trabajo individual, pero de mayor tamaño. Las opiniones fueron registradas con las iniciales:

T: persona trabajadora.
E: persona empleadora.
G: persona de Gobierno.

Pregunta	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
¿Ha sido capaz el sistema de conceder derechos de Seguridad Social a todas las personas, independiente del momento en el que se encuentren o de la contingencia social que enfrenten temporal o de manera permanente? (vejez, invalidez, maternidad, enfermedad, desempleo, entre otros).					
¿Debe un sistema ofrecer una cobertura universal reconociendo a todas las personas, independientemente de la actividad que realizan?					
Dado que la sociedad participa tanto de sus beneficios como en su financiamiento, ¿debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, promover la Participación tripartita en la gestión e incorporar a todos los actores en los espacios de información, educación y en el proceso de toma de decisiones?					
¿Debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, responder al nivel de desarrollo económico de la sociedad y configurar sus beneficios de acuerdo con esos rendimientos?					
¿Debe un sistema previsional integrar la responsabilidad fiscal y Sostenibilidad financiera?					

Fuente: "Manual del Diálogo Social 2022". Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2022).

Resultados Actividad 3

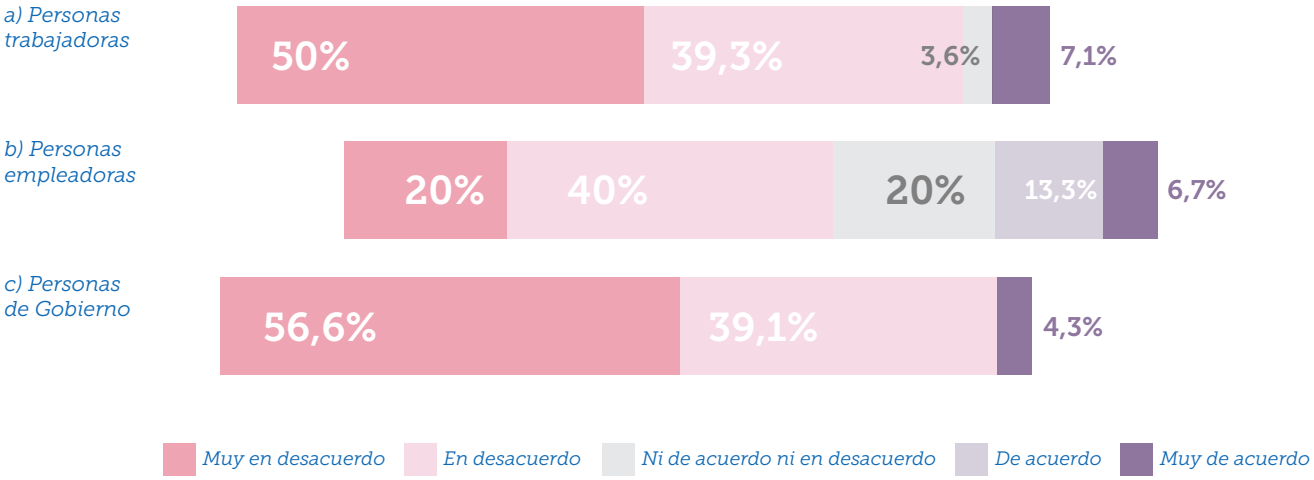
Evaluación de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir de lo expresado por las personas participantes en sus hojas de trabajo individual y grupal, respecto de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones.

Sobre el sistema de pensiones actual

Pregunta 1. ¿Ha sido capaz el sistema de conceder derechos de Seguridad Social a todas las personas, independiente del momento en el que se encuentren o de la contingencia social que enfrenten temporal o de manera permanente? (vejez, invalidez, maternidad, enfermedad, desempleo, entre otros).

Gráfico N. 15: Evaluación sobre la Pregunta 1, por estamento.

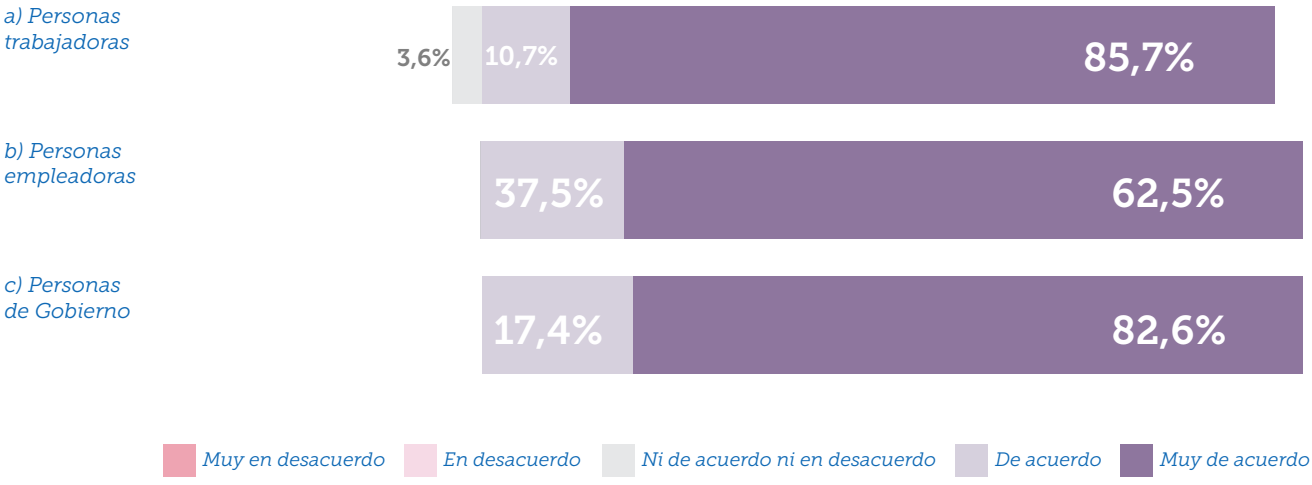


- El 89,3% de las personas trabajadoras se encuentran "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo" con la afirmación que indica que el sistema ha sido capaz de conceder derechos de Seguridad Social a todas las personas en todo momento.
- La opinión entre las personas empleadoras respecto a la Pregunta 1 es más variada, ya que un 60% señala estar "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo" con la afirmación, mientras que el 20% considera estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo". A su vez, el 20% indica la opción "Ni de acuerdo ni en desacuerdo".
- En el caso de las personas de Gobierno, un 95,7% se muestra "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo" con la Pregunta 1.

Sobre el futuro sistema de pensiones

Pregunta 2. ¿Debe un sistema ofrecer una cobertura universal reconociendo a todas las personas, independientemente de la actividad que realizan?

Gráfico N. 16: Evaluación sobre la Pregunta 2, por estamento.



- Las personas trabajadoras señalan que un sistema debe ofrecer una cobertura universal reconociendo a todas las personas, independientemente de la actividad que realizan, declarando estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" en un 96,4%

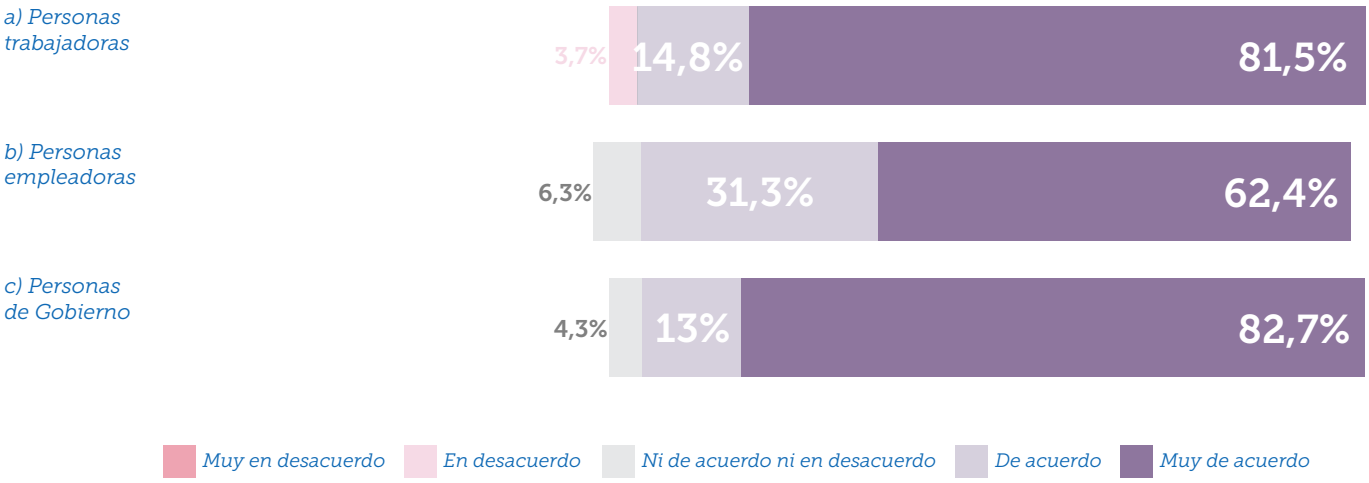
- La totalidad de las personas empleadoras se muestra "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la Pregunta 2.

- De manera similar a los otros estamentos, las personas de Gobierno están en su totalidad "De acuerdo" o Muy de acuerdo" con la Pregunta 2.

Sobre el futuro sistema de pensiones

Pregunta 3. Dado que la sociedad participa tanto de sus beneficios como en su financiamiento, ¿debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, promover la participación tripartita en la gestión e incorporar a todos los actores en los espacios de información, educación y en el proceso de toma de decisiones?

Gráfico N. 17: Evaluación sobre la Pregunta 3, por estamento.

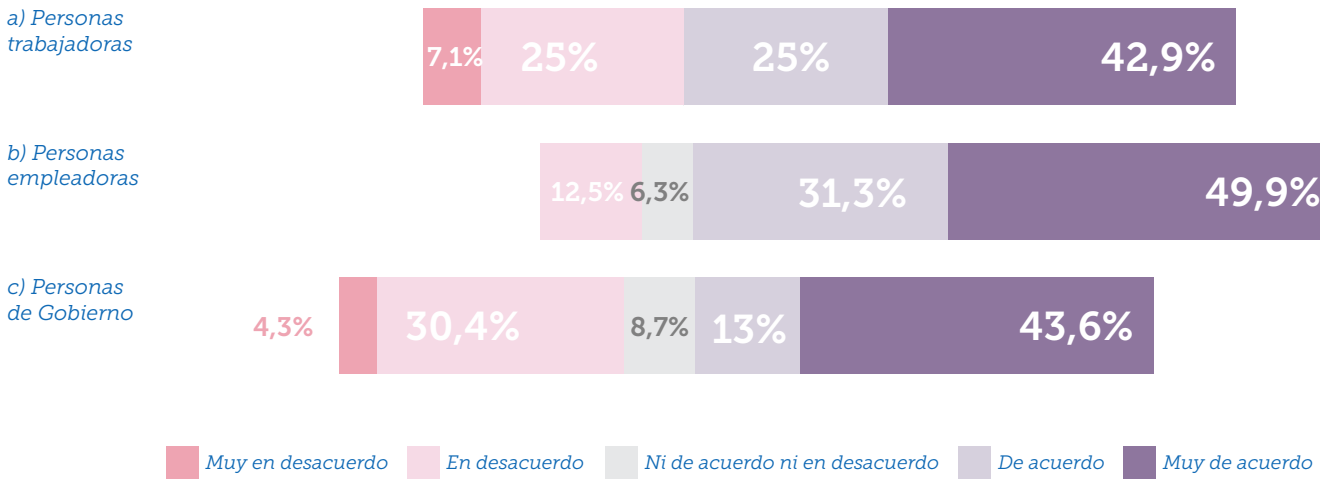


- El 96,3% de las personas trabajadoras señala estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con que el sistema deba promover la participación tripartita.
- La opinión de las personas empleadoras es similar a la de las personas trabajadoras respecto a la participación tripartita, en donde un 93,7% indica estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la afirmación.
- Similar a los otros estamentos, 95,7% de las personas de Gobierno están también "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la Pregunta 3.

Sobre el futuro sistema de pensiones

Pregunta 4. ¿Debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, responder al nivel de desarrollo económico de la sociedad y configurar sus beneficios de acuerdo con esos rendimientos?

Gráfico N. 18: Evaluación sobre la Pregunta 4, por estamento.

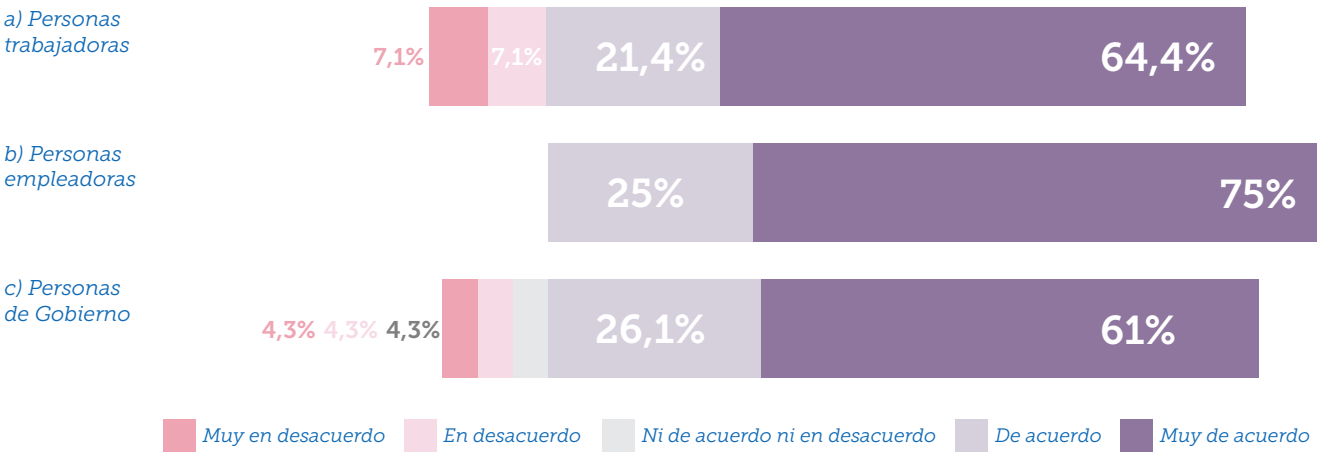


- El 67,9% de las personas trabajadoras se declaran "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con que el sistema previsional debe responder al nivel de desarrollo económico de la sociedad y configurar sus beneficios de acuerdo con esos rendimientos.
- En el caso de las personas empleadoras, un 81,2% indica estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la Pregunta 4.
- La evaluación de las personas de Gobierno es más variada. Por una parte, un 56,6% señala estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la afirmación. Por otra parte, un 34,7% indica estar "En desacuerdo" o "Muy en desacuerdo". A su vez, el 8,7% indica la opción "Ni de acuerdo ni en desacuerdo".

Sobre el futuro sistema de pensiones

Pregunta 5. ¿Debe un sistema previsional integrar la responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera?

Gráfico N. 19: Evaluación sobre la Pregunta 5, por estamento.



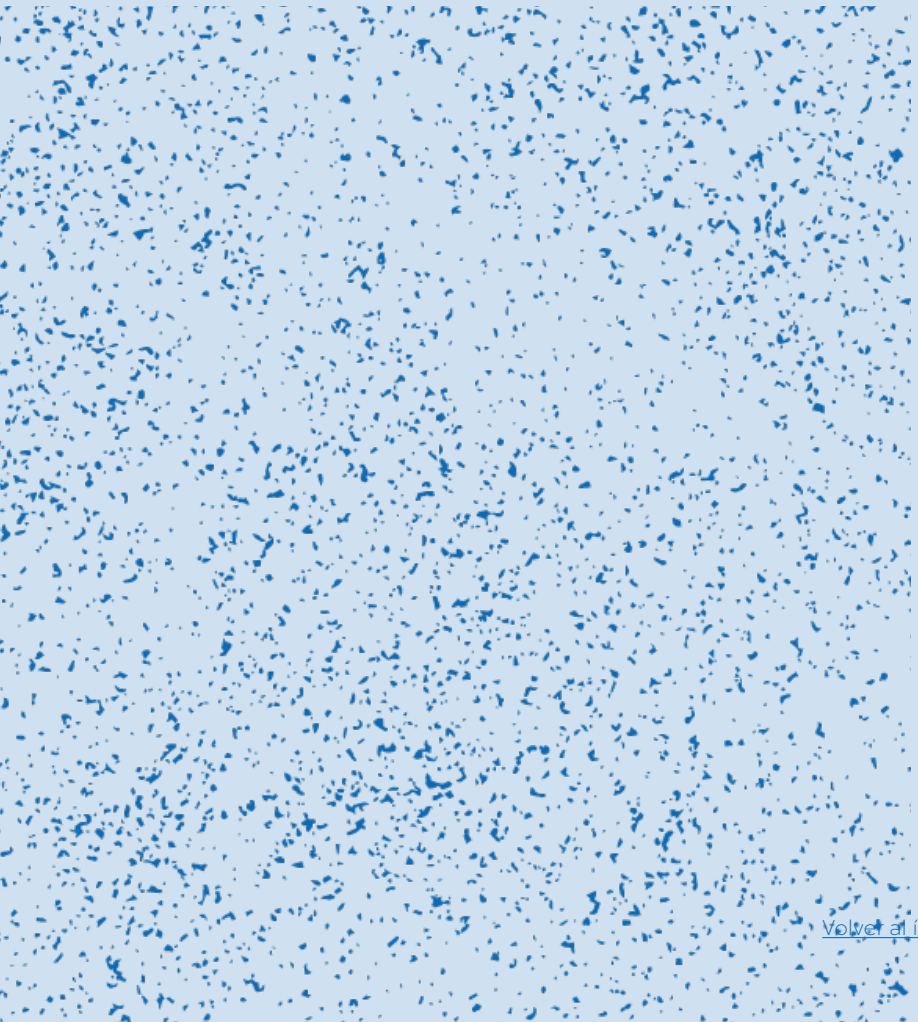
- Las personas trabajadoras señalan que un sistema previsional, debe integrar la responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera, en donde un 85,8% indica estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo".
- La totalidad de las personas empleadoras indica estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con que el sistema previsional integre la responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera.
- La evaluación de las personas de Gobierno, es similar a la de las personas trabajadoras y las personas empleadoras, en donde un 87,1% indica estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la afirmación.

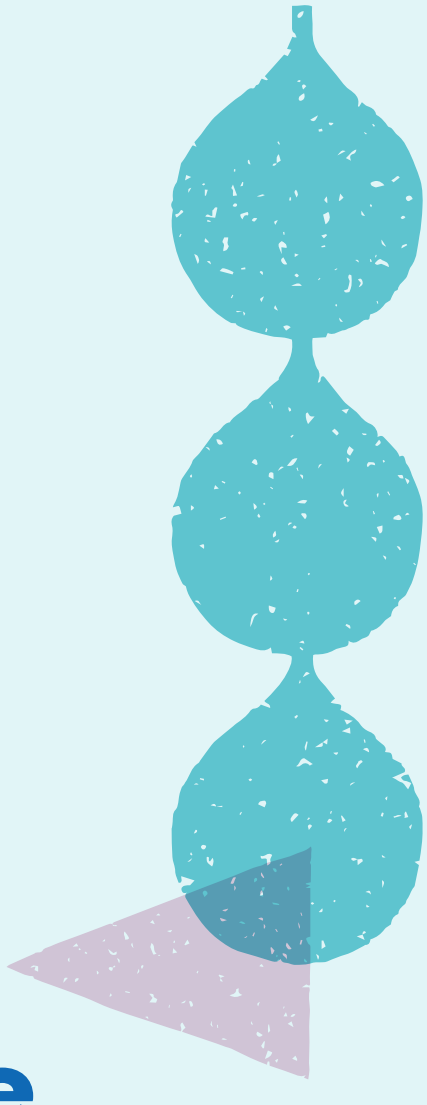
“Hoy día hay una expectativa de vida que es injusta. Los cálculos que hacen los dueños de las AFP dicen que la expectativa de vida de una persona va a durar 120 años. La realidad no es esa. Es como una trampa, pero llega el momento en que el beneficiario llega a una edad mayor de lo que se esperaba y sus fondos se acabaron, y después tiene que ir a tocar la puerta al municipio para postular a un beneficio. Yo creo que ha sido injusto”.

Trabajador

“El sistema en sí es sostenible, el sistema propiamente tal, no los efectos ni los beneficios que debiese generar. Porque un sistema que genera la cantidad de ganancias que genera el sistema de AFP para sus dueños es un sistema sostenible económicamente y financieramente hablando”.

Empleadora





Otros Temas Surgidos Durante los Diálogos

A continuación, y como resultado del análisis cualitativo del Diálogo en la región, se presenta un listado de los temas que se reiteraron como inquietudes de las personas asistentes, aunque no necesariamente tienen una relación directa con la discusión de los principios de la Seguridad Social.

Fomentar la educación previsional/cultura de cotización

Se indica que actualmente existe poca información sobre los derechos previsionales que tienen las personas y que es necesario fortalecer esta formación para contar con un mejor sistema de pensiones.

Sistema de pensiones Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública

Se hace referencia a este sistema previsional y se destaca la ausencia de un sistema que incluya a todos y todas.

Consultas Técnicas

Sobre las Consultas Técnicas

En paralelo a la realización de los Diálogos Sociales se generaron una serie de instancias denominadas Consultas Técnicas, para garantizar que toda organización o persona natural fuera incorporada en el proceso, aunque no perteneciera a los tres estamentos del diálogo social tripartito. Estas instancias estuvieron a cargo de las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) del Trabajo y Previsión Social, la Delegación Presidencial u otra autoridad de cada región. Para ello, dentro de la página www.pensionesparachile.cl, se habilitó el registro para aquellos que quisieran participar de las Consultas Técnicas.

Debido al aforo por la pandemia y las restricciones sanitarias, algunos de los inscritos no pudieron hacer entrega presencial de los documentos elaborados previamente. En todos estos casos se facilitó la opción de hacer envío digital o físico de manera directa a los encargados locales del proceso, los cuales fueron sistematizados y analizados debidamente en conjunto con los demás insumos de trabajo.

Metodología de Trabajo y Análisis

En el caso de las Consultas Técnicas, cada persona asistente u organización, tuvo la oportunidad de hacer llegar un documento con sus propuestas a las autoridades regionales y se dispuso de instancias de 15 minutos para plantear alguna temática o realizar una presentación, previa inscripción en el sitio web oficial de los Diálogos.

Insumos

Los insumos generados en las Consultas Técnicas fueron los siguientes[9]:

- Actas de las Consultas Técnicas.
- Audios de las Consultas Técnicas.
- Documentos o presentaciones entregadas a las autoridades regionales durante cada Consulta Técnica.

Sistematización y Análisis

Cada Consulta Técnica fue registrada por los equipos responsables localmente y sistematizada por UNIT para elaborar un informe con los principales hallazgos. Los reportes de las Consultas Técnicas siguen una estructura de análisis similar, considerando que fueron realizados a partir de fuentes de información cualitativas únicas e irrepetibles proporcionadas por cada persona u organización participante.

9. Cada uno de estos materiales fueron enviados a UNIT en formato de copia digital por parte de los equipos encargados de cada jornada, por lo tanto, existe un doble respaldo físico y digital que se podrá consultar posteriormente.

Personas Participantes en las Consultas Técnicas

En todas las regiones las personas expositoras fueron recibidas por las autoridades del lugar, como el SEREMI del Trabajo y Previsión Social, el delegado presidencial de la región o el gobernador, junto con autoridades ministeriales y otros actores públicos para exponer o entregar sus visiones y propuestas, así como también para entablar un diálogo y levantar sus inquietudes sobre el sistema y las reformas.

Las Consultas Técnicas fueron realizadas en todas las regiones del país a la par de los Diálogos Sociales. Permitieron la participación de aquellos actores que no son parte de la estructura tripartita (CPC, CUT y Gobierno) y generaron una instancia en donde las autoridades escucharon a la sociedad civil, incluyendo organizaciones de personas trabajadoras, gremiales o empresariales, pensionados y pensionadas, centros de estudios, organizaciones civiles y personas naturales.

Las Consultas Técnicas fueron realizadas el 2 de junio en la Universidad de la Frontera en Temuco, en la Región de la Araucanía.

Total de Consultas Técnicas[10] **2**

2 personas participantes

50% Hombres

Mujeres **50%**

10. En el Informe Nacional, las organizaciones que participaron a nivel regional y nacional fueron contabilizadas solo una vez. En los Informes Regionales, se reportan las Consultas Técnicas de cada región.

A continuación se presenta el listado de autoridades que asistieron como oyentes junto con las y los expositores de las organizaciones:

Autoridades Oyentes:

Minerva Castañeda	Autoridad Regional	SEREMI del Trabajo y Previsión Social

Expositores:

Nombre	Tipo de organización	Organización
Luis San Martín	Organizaciones sociales	Consejo de la Sociedad Civil (COSOC-IPS)
Camila Contreras	Organizaciones sociales	Comité de Administración Condominio Mirador

Síntesis y Hallazgos

La instancia de las Consultas Técnicas de La Araucanía fue utilizada por las personas participantes como un espacio para exponer sus dudas y propuestas a las autoridades regionales. En primer lugar, expone el representante del COSOC-IPS quien da cuenta de la necesidad de cambios profundos al sistema de pensiones, cuya base consiste en entender la Seguridad Social como un derecho fundamental. En su exposición divide sus propuestas según sean de corto o mediano plazo.

En las propuestas de corto plazo se plantea establecer un sistema mixto, en calidad de un modelo combinado que contemple reparto con capitalización individual, con preeminencia del componente público en su administración y una fuerte regulación estatal a los privados. Además, se sugieren cambios en la regulación actual de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), entre los que se encuentran: la devolución de las comisiones en caso de rentabilidad negativa; eliminación de las comisiones por intermediación; eliminación de las tablas de mortalidad diferenciadas por sexo y bajar la expectativa de vida incorporando un seguro de longevidad; y la participación de las personas afiliadas en las AFP. También se propone que la contribución sea tripartita, es decir, con aportes de las personas trabajadoras, personas empleadoras, y el Estado; el aumento del monto y cobertura de la Pensión Garantizada Universal (PGU) y transitar a una pensión básica universal que se entregue a todas las personas; la creación de un fondo colectivo de pensiones administrado por el Estado; y aumentar el tope imponible.

En las propuestas a mediano plazo se plantea fortalecer el rol del Instituto de Previsión Social (IPS) como órgano único de recaudación y pago de beneficios; integrar un Pilar de cuidados del adulto mayor que considere todas las políticas que atiendan las necesidades de este segmento; avanzar en la cotización de personas trabajadoras independientes; y consolidar la libertad de afiliación entregando a la persona trabajadora la posibilidad de elegir entre un sistema de Capitalización Individual o un sistema estatal de reparto. De igual forma, se propone la necesidad de incorporar una mirada amplia sobre el sistema y su relación con otras materias como mercado laboral, capacitación y trabajo decente; disminución de la brecha digital, especialmente en personas mayores; reconocer e integrar los desafíos que supone la ruralidad respecto a acceso a servicios; y relevar la importancia de la salud mental.

En segundo lugar, a través de un relato personal, la representante del Comité de Administración Condominio Mirador resalta la importancia de que exista mayor información respecto al sistema previsional desde el momento de ingresar al mundo laboral y plantea dudas respecto a los descuentos previsionales que se realizan a las personas contratadas a honorarios.

Los Diálogos Sociales se desarrollaron en cada región a partir del trabajo realizado por las y los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sus servicios relacionados y el apoyo de otras reparticiones públicas.

Se destaca el gran esfuerzo realizado por todas las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social a lo largo del país, las oficinas regionales del IPS, la DT, ISL, SP, SUSESO, DICREP, SENCE y los equipos profesionales de las direcciones de Educación Previsional, Coordinación Institucional, Tecnologías de la Información y DAF de la Subsecretaría de Previsión Social.

Equipo Región de la Araucanía

Facilitadores
Sergio Ehijos
Instituto de Previsión Social (IPS ChileAtiende)
Roxana Espinoza
Dirección del Trabajo (DT)
Claudia Barrientos
Instituto de Seguridad Laboral (ISL)
Rodrigo González
SENCE
Erwin Vargas
SENCE
María Jose Romero
SENCE
Luciano Carrasco
División Organizaciones Sociales (DOS)

Equipo SEREMI del Trabajo y Previsión Social

Sandra Moreno Fernández
Coordinadora Regional
Marcela Petterman
Apoyo logístico
Ricardo Wegner
Encargado comunicaciones/ prensa
Hardy Riffo
Chofer apoyo traslados

Otras colaboraciones
Audiencias públicas
Víctor García
Dirección del Trabajo (DT)

Apoyo logística
Joaquín Núñez
Instituto de Previsión Social (IPS ChileAtiende)
Claudio Lobos
Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

Apoyo convocatoria
Lilian Lagos
Dirección del Trabajo (DT)

Prevencionista
Claudio Salinas
Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

Apoyo seguridad COVID
Patricio Vásquez
Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

Recepción
Claudia Garrido Castro
Instituto de Previsión Social (IPS ChileAtiende)

Equipo Unit

DIRECTORA DE PROYECTO

Katalina Papic

Socia y Gerenta General UNIT

DIRECTOR DE PROYECTO

Juan Felipe López

Socio y Director de Transformación y Desarrollo UNIT

JEFA DE PROYECTO

Ximena Soto

Experta en Política Social y Diseño de Servicios Públicos

EDICIÓN

Nicolás Cornejo

DIRECCIÓN DE ARTE Y DISEÑO

Myriam Meyer

DISEÑO EDITORIAL

René Bon

INVESTIGADOR JEFE

José Herrera

INVESTIGADORAS SENIOR

Daniela Oliva
Natalia Solís

INVESTIGADORAS JUNIOR

Fernanda Fahrenbühler
Diego Ferrari
Valentina Gómez

unit.la

Las opiniones expresadas en esta obra son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

Organiza:

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

En colaboración con:

CSL
CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Organización Internacional del Trabajo

BID
Banco Interamericano de Desenvolvimento

unit

Diálogos por Pensiones Dignas

Hacia un Sistema de Seguridad Social

Informe
Región de la Araucanía