

EN BUSCA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO PREVISIONAL: BONO POR HIJO NACIDO VIVO.

IN SEARCH OF PENSION GENDER EQUALITY: LIVE-BORN CHILD BONUS.

Javier Rauld Vásquez*

Rodrigo Henríquez García*

RESUMEN

La equidad de género constituye una aspiración de distintos sectores de nuestra sociedad que la seguridad social no puede desconocer. A través de diversas políticas públicas, en especial, de un marco normativo acorde con ella, se ha buscado mejorar la situación previsional de las mujeres chilenas. La Ley 20.255 sobre Reforma Previsional es una consecuencia de ello, que a través de nuevas herramientas -desconocidas en nuestra legislación hasta el año 2008- impulsa la aplicación de nuevos derechos sociales. En las siguientes líneas pretendemos abordar algunos aspectos del bono por hijo, desde una perspectiva teórica práctica, a objeto de dar a conocer este derecho de reciente instauración en nuestro sistema previsional. Conocer los elementos relevantes de su aplicación representa el punto de partida de un mejor ejercicio de ellos, en beneficio de las madres chilenas y en reconocimiento de su entrega para el desarrollo del país, cuando dedican su tiempo a la crianza y educación de los chilenos.

Palabras clave: Bono por hijo, pensión, trabajadoras, mujeres y maternidad.

ABSTRACT

Gender equality constitutes an inspiration for different sectors of our society which the social security system should recognize. Through diverse public policies, especially those of a normative nature, the pension scheme for Chilean women has been improving. The law #20,255 regarding the Pension Reform is a consequence of this development. Through new tools, which were unknown to our legislation until 2008, the Pension Reform promotes the application of new social rights. In the following lines we seek to analyze some aspects of the live-born child bonus scheme, from the perspective of its implementation. Our objective is to inform the public of this new right within the pension system. To get to know the relevant elements of its application represents the starting point of a better exercise

* **Javier Rauld Vásquez**, Abogado. Abogado Jefe Instituto de Previsión Social Región del Bío - Bío, Concepción, Chile. Mail: rauld_javier@yahoo.fr

* **Rodrigo Henríquez García**, Abogado Instituto de Previsión Social Región del Bío - Bío, Concepción, Chile. Mail: rshgabogado@hotmail.com

of social rights, a monetary benefit for Chilean mothers and a recognition in contributing to the development of the country while giving time to bring up and educate our Chileans.

Key Words: live-born child bonus, pension, workers, women and motherhood.

I. Introducción

La bonificación por hijo para las mujeres - como se denomina al derecho en la Ley N° 20.255.- sobre Reforma Previsional - corresponde a aquellas medidas destinadas a obtener la anhelada equidad de género, lo que en definitiva se traduce en uno de los instrumentos más novedosos del denominado nuevo sistema de pensiones, por medio del cual se busca incrementar la pensión de la mujer trabajadora, ingresando fondos adicionales a su cuenta de capitalización individual. Idealmente, este incremento de fondos mejorará mientras mayor sea el tiempo que transcurra desde el nacimiento de un hijo (si es posterior al 01/07/2009) hasta que se haga efectivo el derecho, cumplidos que sean los 65 años de edad por la mujer (Yañez, 2010, p. 31).

En la ciudad de Punta Arenas, en el extremo sur de Chile, vive la señora Hilda Torres Bravo, de 86 años de edad, quien tuvo 12 hijos, de los cuales 10 nacieron en el campo asistidos por una partera y dos en el hospital. Ella se incorporó a una Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.) y obtendrá un total cercano a los 3 millones y medio de pesos (U\$ 7.608,36.-)¹ como bono por hijo, por el total de hijos que tuvo y que nacieron vivos, dinero que le será pagado en forma de pensión mensual de 75 mil pesos y fracción (U\$163,04), hasta agotar esos fondos. Hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley de Reforma Previsional, la Sra. Torres no habría tenido ningún derecho ni beneficio previsional derivado de su condición de madre, pero a contar del 1º de julio del año 2009, esto

1 .- El valor del tipo de cambio de los dólares estadounidenses se tomó al 30 de abril de 2011, en \$460,02.-

pasa a constituir una realidad en nuestro sistema de seguridad social y constituirá el objeto de este análisis.

II. Origen

Los diversos problemas que sufre la mujer en el mercado laboral chileno, entre ellos, el hecho que está mucho más tiempo fuera de él, producto – principalmente- de los períodos de crianza de los hijos, las menores remuneraciones percibidas a igual puesto de trabajo que un hombre y que sus expectativas de vida son más amplias que las de ellos, han hecho que registren en promedio densidades de cotizaciones previsionales² inferiores a la de los hombres (un 43, 8% versus un 59,8% respectivamente) y se calcula que un 65% de las mujeres tendría pensiones con tasas de reemplazo del 40% o inferiores.

Con este panorama, en el año 2006 y en cumplimiento a una promesa de su campaña electoral, la ex Presidenta de la República Michelle Bachelet Jeria, ordena la constitución de una comisión de 15 expertos destinada a estudiar y evaluar los cambios que el sistema previsional chileno requería, y que se denominó Consejo Asesor Presidencial para la Reforma al Sistema Previsional, pero que en su importante quehacer fue conocido por todos como Comisión Marcel, en consideración al apellido de quien asumió como su Presidente, el economista Mario Marcel Cullel.

Este consejo planteó como las principales preocupaciones sobre el sistema previsional chileno, las siguientes:

1. Que parte importante de los trabajadores no ha podido cotizar con la constancia requerida y la rentabilidad de sus aportes no es suficiente para subsanar eso, lo que significará que una fracción mayoritaria de los trabajadores

2 .- Por densidad de cotizaciones previsionales se entiende a la cantidad que se obtiene de dividir el tiempo de vida laboral de cada persona por el número de meses efectivamente cotizados en algún sistema previsional.

obtendrá pensiones significativamente más bajas que sus últimas remuneraciones;

2. Los cambios que experimentó Chile en los últimos 25 años, como por ejemplo, el aumento en las expectativas de vida³; la postergación de la entrada de los jóvenes al mercado del trabajo remunerado; el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral (aunque más inestable que el hombre); la mayor rotación laboral por la disminución de los contratos de trabajo de plazo indefinido y la reticencia de los trabajadores independientes a cotizar (sólo el 5% lo realiza), se ha traducido en menores densidades de cotización; y la reducción de la importancia de la familia extendida que disminuye el tamaño promedio de los hogares, con lo que se dificulta que las carencias previsionales puedan ser suplidas mediante transferencias intrafamiliares.

3.

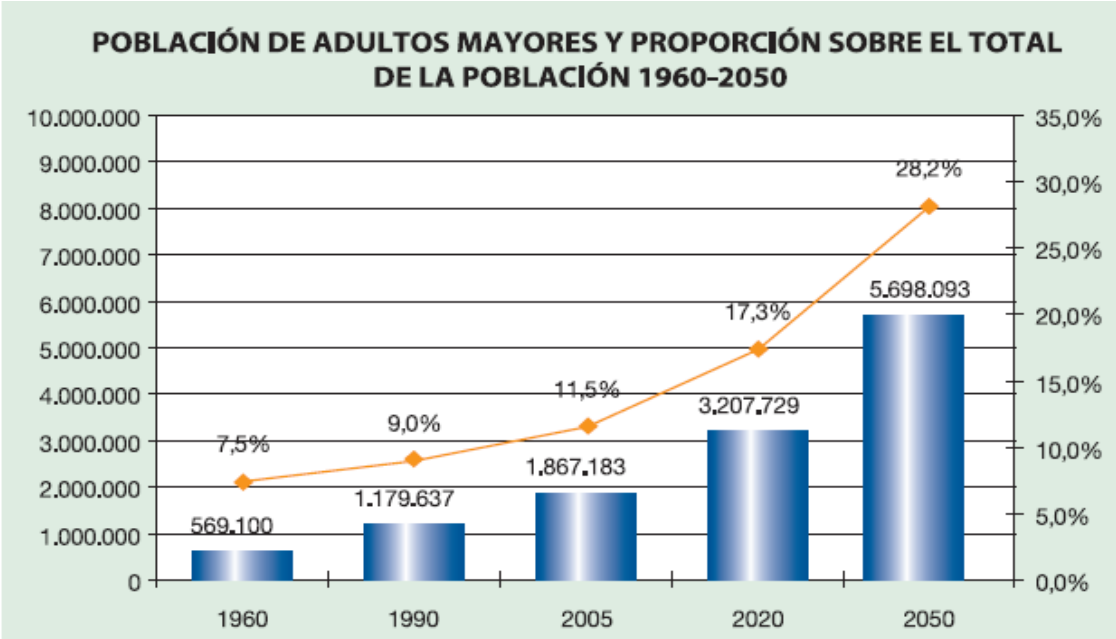


Figura 1. Población Adulta Mayor en Chile

Fuente: Comisión Marcel, 2006.

3.- Ver tabla N° 1.

Tabla N° 1: Datos Demográficos y Laborales

A. Datos demográficos y laborales 1980-2005	1980	2005
Expectativa de vida al nacer (1)		
<i>Total población</i>	70,7	78,5
<i>Hombres</i>	67,4	75,5
<i>Mujeres</i>	74,2	81,5
Expectativa de sobre vida a los 60 años (1)		
<i>Hombres</i>	16,8	20,7
<i>Mujeres</i>	20,2	24,5
Tasa de participación laboral del grupo 15 a 24 años (2)	38,7% (1982)	30,0%
Tasa de participación de la mujer en el mercado del trabajo (3)	28,7% (1986)	37,2%
B. Características de los hogares (4)	1982	2002
Tamaño promedio de los hogares	4,5	3,6
Proporción de hogares monoparentales	7,1%	11,4%
Proporción de hogares encabezados por mujer	21,6%	31,5%
Tasa de dependencia para fines previsionales (5)	14,41%	17,41%

Fuente: (1): Celade; (2) Ine – Celade; (3) Ine; (4) Censos 1982-2002
 (5): Hombres 65 y más años y Mujeres 60 y más años sobre Hombres entre 20 y 64 años y Mujeres entre 20 y 59 años

4. La insuficiencia de los mecanismos de subsidio estatal, dado por el hecho que los cotizantes no alcanzan los periodos mínimos de cotización (240 meses) para acceder a una garantía estatal conforme a lo establecido en el D.L. 3.500⁴, o porque las pensiones asistenciales eran de bajo monto y estaban sujetas a un complejo procedimiento de evaluación socioeconómica de la familia, por lo que no era fácil su acceso abarcando un escaso porcentaje de la población; y

5. Una limitada adhesión de la población hacia el sistema, debido a la falta de educación y difusión previsional y la baja legitimidad política por la forma de su instalación (en el año 1981 Chile era gobernado por un Régimen Militar que concentraba el Poder Legislativo en una Junta Militar), ayuda a una escasa preocupación sobre estas materias.

Para enfrentar aquello, la Comisión Marcel estimó que Chile puede plantearse tres desafíos fundamentales: primero, universalizar el derecho a la protección de la seguridad social; segundo, minimizar el riesgo de la pobreza en la

4 .- De acuerdo al art. 82 del D.L. 3.500, la garantía estatal, opera si se agota el saldo de la Cuenta de Capitalización Individual, en el caso de afiliados pensionados bajo la modalidad de Retiro Programado y Renta Temporal, o la pensión contratada cae bajo la mínima en el caso de Renta Vitalicia, además de tener, a lo menos, 20 años de cotizaciones en cualquier sistema previsional para las pensiones de vejez.

vejez y tercero, transformar las pensiones en una retribución justa al aporte de las personas a la sociedad.

Asimismo, para que la reforma tenga sentido, es necesaria, según ellos, que sea integral, enfocada bajo una lógica de protección social, constituyendo un sistema previsional integrado, el que deberá reunir las siguientes características (Comisión Marcel, 2006, p. 12-13): universalidad, autonomía, equidad social, equidad de género, solidaridad, eficiencia, transparencia, responsabilidad compartida, sostenibilidad y complementariedad.

III. Antecedentes

Si bien hasta el momento, no hemos podido encontrar un modelo en el cual se hubiese inspirado el legislador para esta creación, nos atrevemos a proponer como sus antecedentes históricos más inmediatos, a las bonificaciones por hijo que concedían las cajas de previsión del antiguo sistema previsional chileno y al bono de reconocimiento que se le otorgó a quienes se traspasaron de aquél al nuevo sistema de pensiones del D.L. 3.500.

Pues bien, en la ex - Caja Nacional de Empleados Públicos (CANAEMPU) existe un beneficio que les permite a sus mujeres trabajadoras cotizantes que puedan adelantar su fecha de pensión o jubilación en relación a un año por cada hijo vivo, siempre que tenga más de 20 años de cotizaciones y no se trate de una pensión de invalidez. Asimismo, las cotizantes de la ex - Caja de Empleados Particulares (EMPART) tienen derecho a que su pensión se otorgue con un aumento de $1/35$ del sueldo base por cada hijo vivo a la fecha de la concesión del beneficio y de $2/35$ si son viudas, siempre que reúnan a lo menos 20 años de servicios efectivos y que con estos aumentos la pensión no exceda del sueldo base mensual. Estos son los dos únicos casos de este tipo de beneficio que existen en el antiguo sistema previsional de reparto chileno, quedando las cotizantes de la ex - caja más grande de ese sistema, como es la del Servicio de Seguro Social – S.S.S. -, sin acceso a un aporte como el que está en comento.

En cuanto al Bono de Reconocimiento, se puede explicar su influencia, en el hecho que se utiliza su procedimiento (salvo la parte que implica la emisión y

resguardo del bono), para el traspaso del dinero desde el Instituto de Previsión Social (I.P.S.) a la Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.) en que se afilió la mujer, para que se incorpore a su cuenta de capitalización individual y pase a formar parte integrante de su fondo previsional que servirá para calcularle o recalcularle la pensión que le corresponde. Además de ser un instrumento representativo de un período de cotizaciones, que en el caso del bono por hijo, no necesariamente fue trabajado y pagado como en su antecedente.

IV. Requisitos de acceso al derecho

Este es un derecho establecido en el párrafo primero del Título III de la Ley N° 20.255, sobre Reforma Previsional, que incrementará el monto de la pensión de la mujer a través del otorgamiento de un bono por cada hijo nacido vivo biológico o adoptado.

Para acceder a este derecho se debe dar cumplimiento a los requisitos que a continuación se indican, y que se contienen en los artículos 74 y siguientes de la citada ley:

1. Tener la mujer solicitante 65 años de edad cumplidos (es decir, sólo se puede solicitar desde el día del cumpleaños);
2. Tener residencia en nuestro país por un lapso de 20 años, continuos o discontinuos, contados desde los 20 años de edad de la peticionaria; y además, haber residido en Chile al menos 4 años de los últimos 5 años anteriores a la presentación de la respectiva solicitud;
3. Jubilarse o pensionarse a partir de 1º de julio de 2009; y
4. Tener la solicitante alguna de las calidades mencionadas en la Ley, estas son:
 - a) Estar afiliada a una Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.), ó
 - b) Ser beneficiaria de una Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV); ó
 - c) Ser beneficiaria de pensión de sobrevivencia de una A.F.P. (D.L. N° 3.500) o del Instituto de Previsión Social (I.P.S.), que no esté afiliada a ningún régimen previsional y, según lo señalado por la Superintendencia de

Pensiones⁵, con derecho a Aporte Previsional Solidario de Vejez (A.P.S.V.).⁶

Para hacer efectivo este derecho, las mujeres que cumplan los requisitos deben presentar su solicitud por escrito en formulario creado para el efecto en cualquier centro de atención previsional del Instituto de Previsión Social (I.P.S) o entidad con la que este tenga convenio.

V. Monto, reajuste y condiciones de pago

Este bono es de cargo Fiscal y su monto equivale al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales, correspondientes a aquel fijado para los trabajadores mayores de 18 años y hasta los 65 años de edad⁷, vigente en el mes de nacimiento del hijo⁸.

Para aquellos hijos nacidos antes del 1° de julio de 2009, la ley les considera esa fecha para efectos del inicio del cálculo del bono.

Debido a que entre la fecha del nacimiento del hijo y la fecha de solicitud y pago del bono transcurrirán muchos años, el legislador estableció una fórmula de reajustabilidad para su monto (artículo 75 de la Ley 20.255.-) consistente en aplicar una tasa de rentabilidad por cada mes completo, contado desde el mes de nacimiento del hijo (o desde el 1° de julio de 2009, según se explicó) y hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años, la que es equivalente a la rentabilidad nominal anual promedio de todos los fondos tipo C⁹, a la que se le debe descontar el monto de la comisión establecida en el inciso 2° del artículo 28 del D.L. 3.500,

5.- Superintendencia de Pensiones. (2009:6). Circular N°1625/09 ratificado por Oficio Ordinario N°17317/10. Santiago: Superintendencia de Pensiones.

6.- Aporte Previsional Solidario de Vejez es un derecho consistente en el pago mensual de un monto en dinero que complementa la pensión que percibe el solicitante de 65 años de edad o más, residente en Chile por más de 20 años desde que cumplió 20 años y a lo menos 4 años en los últimos 5 años anteriores a la solicitud, y que pertenezca al 60% más pobre de la población chilena.

7.- En el sistema laboral chileno existen 3 tipos de ingresos mínimos: el primero y de mayor monto para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. El segundo para los mayores de 65 años de edad y los menores de 18 años y el tercero, es para fines no remuneracionales (Asignación por muerte o gastos funerarios). A modo de ejemplo hasta el 30 de junio de 2011, sus valores serán en moneda nacional de: \$172.000.-, \$128.402.- y \$ 110.950.-, respectivamente.

8.- Los valores que se han pagado por este bono por cada hijo son: entre el 1/07/2009 y 30/06/2010: \$297.000 – U\$645,62 y entre el 1/07/2010 y 30/06/2011: \$309.600 – U\$673,01.-.

9.- Desde el año 2002, existen en Chile los Multifondos, denominados desde la letra A hasta la E, según la mayor cantidad de riesgo en que se invierten esos fondos por parte de las distintas AFP y que le generan la rentabilidad a la cuenta de capitalización individual de cada cotizante.

excluida la parte destinada al pago de la prima del contrato de seguro de invalidez y sobrevivencia que se refiere el artículo 59 del mismo cuerpo legal¹⁰.

De esta manera, se diferencian absolutamente, los dineros que en definitiva constituirán el fondo de pensiones de la cuenta de capitalización individual de la mujer¹¹ que obtienen la rentabilidad (positiva o negativa) que le entrega el sistema de multifondos, de los dineros provenientes de este bono por hijo que tiene la rentabilidad establecida por ley.

A objeto de proceder a su pago, el artículo 76 de la ley, distingue según cuál sea la calidad con la que se accedió al derecho, así si la mujer es afiliada a una A.F.P., se le enterará en su cuenta de capitalización individual; en cambio, si es titular de una Pensión Básica Solidaria¹², o percibe una pensión de sobrevivencia sin ser afiliada a algún régimen previsional, el Instituto de Previsión Social (I.P.S.) deberá calcular una pensión autofinanciada de referencia¹³, la que incrementará mensualmente el monto de la pensión correspondiente.

VI. Consecuencias del fallecimiento de la mujer

Otra cuestión que resulta importante analizar, es qué ocurre si la mujer solicita el bono por hijo pero no alcanza a gozar de todo o parte del dinero que le corresponde por este derecho, a causa de su fallecimiento. Para ello, es necesario distinguir las situaciones que pueden generarse a partir del deceso:

10 .- Todos los datos que implican esta fórmula son entregados mensualmente por la Superintendencia de Pensiones al I.P.S. mediante dos oficios.

11.- El fondo de Pensiones de una cuenta de capitalización individual de un trabajador en Chile, se compone de los dineros depositados en ella provenientes de la cotización obligatoria del 10% de sus remuneraciones, la rentabilidad del fondo, las cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y otros autorizados por la ley.

12.- Pensión Básica Solidaria de Vejez (P.B.S.V.): Es un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, a que tienen derecho la personas que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional, han cumplido 65 años de edad o más, son residentes en Chile por más de 20 años desde que cumplió 20 años y a lo menos 4 años en los últimos 5 años anteriores a la solicitud, debiendo, además, pertenecer al 60% más pobre de la población chilena.

13 .- Pensión autofinanciada de referencia se calcula como una renta vitalicia inmediata sin condiciones especiales de cobertura, considerando la edad, el grupo familiar y el total del saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, que el beneficiario tenga a la fecha de pensionarse por vejez o invalidez de acuerdo al decreto ley N° 3.500, de 1980, incluida, cuando corresponda, la o las bonificaciones por hijo devengadas a dicha fecha. Para más detalles ver: <http://www.spensiones.cl/573/article-2790.html>

- i) Si la mujer fallece sin presentar la solicitud para hacer efectivo el bono, no se genera el derecho, aunque a esa fecha hubiese reunido todos requisitos que exige la ley, así se desprende de lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley N° 20.255; y
- ii) En cambio, si la solicitante fallece con posterioridad a la presentación de la citada solicitud, se entiende que el derecho le corresponde, aunque la muerte se produzca al dejar sobre la mesa el lápiz con el que firmó la solicitud, es decir, se considera que el derecho a percibir el bono ingresó a su patrimonio, restando sólo hacer efectivo su cobro por parte de su sucesión, según se indicará más adelante. Sin embargo, en virtud de la interpretación que sobre el particular realiza la Superintendencia de Pensiones¹⁴, para el pago del bono se debe distinguir conforme a la *calidad* con la que la solicitante hubiese requerido el derecho:

- Si tiene la calidad de afiliada a A.F.P. (D.L. 3.500): procede el pago del bono acreditados los requisitos legales y este pasa a formar parte del fondo previsional de la cuenta de capitalización individual de la solicitante, por lo que podría constituir herencia dependiendo de la modalidad de pensión que ella perciba.

- En cambio, si tiene la calidad de beneficiaria de P.B.S.V. o de pensionada de sobrevivencia sin afiliación: conforme a lo interpretado por la referida Superintendencia, esto da origen "*al pago de la Bonificación devengada hasta la fecha de fallecimiento*"¹⁵.

VII. Costos y beneficios ¿a quiénes beneficia realmente el bono?

Tal como lo señala el texto legal, el beneficio está destinado a aquellas madres de hijos nacidos vivos o adoptados, incluyéndose en este caso a la madre biológica y a la adoptiva, sin distinción. De tal forma que el universo objetivo de la ley, está representado por las *madres de Chile*, con muy pocas excepciones. Sin

14.- Superintendencia de Pensiones. (2009:6). Circular N°1625/09 pág. 7 y 8. Santiago: Superintendencia de Pensiones.

15.- Superintendencia de Pensiones. (2009:6). Circular N°1625/09 pág. 7 y 8. Santiago: Superintendencia de Pensiones

embargo, en concreto, y tratándose de una medida calificada como de aquellas que buscan incrementar los fondos de la cuenta de capitalización individual, este derecho beneficiará a quienes logren reunir el mayor número de años entre el 1° de julio del año 2009 o la fecha de nacimiento de cada hijo (según corresponda) y la fecha en que la mujer cumpla los 65 años de edad, y a quienes cumpliendo con esta premisa tengan un mayor número de hijos.

En este sentido, se trata indudablemente de un avance en materia de los beneficios otorgados por el D.L. 3.500, considerando que una de las mayores críticas a las pensiones de vejez que reciben las trabajadoras al final de su vida laboral de este nuevo sistema previsional, es precisamente su baja tasa de reemplazo, esto es, la relación entre las remuneraciones recibidas en períodos de plena actividad y el monto de su pensión definitiva.

De forma indirecta, uno de los beneficiados es el propio *sistema previsional*, pues dispondrá de nuevos y mayores recursos que deberán administrar las A.F.P., respecto de las cuales podrán cobrar comisiones por su administración, en un creciente número de afiliadas.

Sin embargo, las directamente beneficiadas son las propias mujeres titulares del derecho, al incrementarse su pensión de vejez, con lo que mejorará su condición personal y la de su grupo o entorno familiar, beneficiándose, de esta manera también toda la sociedad.

Ya que nos hemos referido reiteradamente al bono, resulta oportuno señalar cuál es su verdadero impacto en la pensión de una mujer, lo que queda claramente establecido en la siguiente gráfica en donde se refleja el monto por cada hijo y su repercusión en la pensión final de cada beneficiaria:



Fuente: Capacitación Interna Instituto de Previsión Social.

Lo que no debemos olvidar es el costo para el Fisco de este derecho, ello lo apreciamos en el siguiente gráfico que ha sido elaborado por la Dirección de Presupuestos (Benavides & González, 2010, p.32)

Proyecciones de gasto en bono por hijo bajo el escenario base y escenarios alternativos.

Año	Escenario 3%	Escenario 4%	Escenario 5%	Escenario base (5,5%)	Escenario 6%	Escenario 7%	Escenario 8%
2011	92.172	92.388	92.604	92.710	92.815	93.029	93.239
2012	34.302	34.850	35.404	35.682	35.961	36.524	37.091
2013	38.827	39.785	40.761	41.255	41.753	42.764	43.791
2014	43.694	45.156	46.658	47.424	48.200	49.784	51.409
2015	51.159	53.347	55.616	56.781	57.966	60.403	62.925
2016	62.758	66.049	69.493	71.274	73.095	76.863	80.799
2017	68.690	72.942	77.434	79.773	82.175	87.180	92.457
2018	77.430	82.989	88.916	92.025	95.233	101.961	109.123
2019	83.938	90.778	98.140	102.027	106.057	114.569	123.711
2020	90.238	98.494	107.464	112.234	117.203	127.769	139.225
2021	99.674	109.822	120.952	126.912	133.150	146.508	161.126
2022	108.612	120.801	134.298	141.575	149.228	165.733	183.960
2023	113.661	127.568	143.110	151.549	160.463	179.821	201.395
2024	125.239	141.931	160.764	171.062	181.992	205.896	232.787
2025	131.640	150.603	172.203	184.098	196.783	224.724	256.451

Precisiones terminológicas.

Cuando ya hemos recorrido una parte importante de nuestra reflexión, resulta oportuno tratar de responder algunas dudas que se han ido presentando, como por ejemplo, por qué todos conocemos a este derecho como “bono por hijo” no obstante que en la Ley N° 20.255.- se le denomina como “bonificación por hijo para las mujeres”. Ello se debió a una decisión de las autoridades de la época, basada exclusivamente en criterios comunicacionales, por cuanto se estimó que para su difusión y masificación en la población sería mucho más sencillo hablar de “bono” que de “bonificación”.

Asimismo, por nuestra parte estimamos que el legislador estableció esta “bonificación” como medida destinada a contribuir a la anhelada *equidad de género*, mediante el aporte por el Estado de los dineros necesarios para *compensar* los períodos no cotizados (conocidos como “lagunas previsionales”), por la gran mayoría de las trabajadoras, que se producen porque durante la crianza y educación de sus hijos salen del mercado laboral, lo que a su vez genera una vida previsional más breve.

Al otorgarse el bono tanto a la madre biológica como a la adoptiva, se está descartando la posibilidad de discriminar entre las trabajadoras por esta vía. Se pretende equiparar la situación de aquellas madres que aun entregando en adopción a un hijo – cualquiera sea la circunstancia que las llevó a tal decisión – con la de quienes optan por criarlos, e incluso con quienes han perdido a ese hijo luego del nacimiento. Respetó sin duda el legislador la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 3 de nuestra Constitución Política, conocida como *igualdad ante la ley*, haciendo extensivo el derecho a todas ellas por igual.

VIII. El bono por hijo y los principios de la seguridad social

Todo nuevo beneficio en materia de seguridad social debe analizarse en relación a los principios que informan esta disciplina. De tal manera que

tratándose de un derecho desconocido en nuestra legislación hasta la entrada en vigencia de la Ley 20.255.-, el bono por hijo constituye un verdadero hito entre aquellos instrumentos y derechos destinados a obtener la *equidad de género* en materia previsional, según lo señaláramos precedentemente.

Por estar destinado específicamente a aquellas mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados, y que reúnan las calidades que exige la ley, se busca cumplir con el principio de la Integridad o Suficiencia, destinado a otorgar prestaciones suficientes y adecuadas a las contingencias propias de este grupo o segmento de la sociedad. Al reconocerse que la maternidad se ha transformado en una limitación para que las trabajadoras obtengan mejores pensiones, en lo posible se busca la igualdad de condiciones previsionales con el hombre, mediante el otorgamiento de este bono por hijo que incrementa o mejora el monto de la pensión de la mujer. Cabe recordar que el fundamento del principio de integralidad, no es otro que la justicia distributiva, que obliga a la sociedad a atender a los administrados de acuerdo con sus necesidades, y que en este caso reconoce en la trabajadora que ha optado por la maternidad una mayor necesidad de apoyo estatal, sin olvidar tampoco que la seguridad social busca proporcionar el máximo de bienestar material, siempre que ello resulte compatible con los recursos de la nación.

Asimismo, al tratarse precisamente de un aporte financiado con recursos proporcionados por el Estado, se destaca también su inspiración en el principio de la Solidaridad, aquel que para algunos jamás podría faltar en una verdadera estructura de derechos previsionales acordes con aquellas contingencias sociales que toda sociedad debe abordar y resolver. Al no hacer, en principio, distinción entre los grupos sociales a los que pertenecen las beneficiarias del bono por hijo, se cumple a cabalidad con la idea de aportar a todas por igual, gracias al esfuerzo de toda la comunidad, pues lo que se busca es reconocer el hecho de la maternidad, en especial el parto, y convertirlo prácticamente en el único derecho de la reforma previsional que cumple con el principio de la universalidad subjetiva, que siempre ha sido pretendido por la seguridad social y que la Comisión Marcel y los legisladores plasmaron en esta ley de reforma.

Desde Beveridge se planteó el principio de la Unidad o Descentralización como una unificación orgánica o administrativa (Humeres, 2010), que en este caso se logra con el hecho que tanto el sistema de información previsional, como el ente que recibe las solicitudes y concede el derecho es uno mismo, el Instituto de Previsión Social.

IX. ¿Cuáles son las limitaciones o deficiencias que presenta el bono por hijo para la cotizante y el sistema previsional?

En primer lugar cabe señalar que cuando el objetivo final de este nuevo derecho o beneficio previsional es incrementar la cuenta de capitalización individual de la trabajadora, se requiere que el sistema creado por el D.L. 3.500 asegure una *rentabilidad mínima* a los fondos acumulados que provengan del bono al que tiene derecho por cada hijo nacido vivo. Esto último representa uno de los grandes desafíos del citado sistema, atendido a que los ciclos propios de la economía y las crisis sufridas por los países en los que se invierten los fondos de pensiones, no permiten proyectar tasas superiores al 5,5% anual. Por otro lado, cabe recordar que los fondos que en definitiva genere este bono para la madre trabajadora, se incrementarán desde la fecha de entrada en vigencia del beneficio de acuerdo a la Ley de Reforma Previsional, esto es el 01 de julio 2009, o de la fecha de nacimiento del hijo si es posterior, y hasta que la requirente cumpla los 65 años de edad, de tal forma que no puede extenderse más allá de lo señalado en la ley, limitando la posibilidad de obtener una mayor rentabilidad o impidiendo disponer de los fondos, en la que podríamos denominar la “mejor oportunidad” para ello. Lo que no ocurre con los demás fondos de la cuenta de capitalización individual de la misma trabajadora, que obtienen la rentabilidad hasta que son utilizados en la pensión.

Otro aspecto que puede resultar trascendente a la hora de decidir por parte de la mujer trabajadora la época en la cual desea pensionarse por vejez (considerando que no está obligada a hacerlo necesariamente a los 60 años que fija la ley como edad mínima para ello), lo constituye precisamente el hecho que el

bono por hijo sólo puede obtenerse a los 65 años, lo que generaría a contar de los 60 años – si se eligió por la mujer esa edad para pensionarse¹⁶ – un período de *latencia* o espera (que en teoría podría extenderse hasta por cinco años) en el cual no contará con la totalidad de sus fondos para elegir la modalidad de pensión, ni podrá conocer el monto definitivo de su cuenta de capitalización individual... ¿cuál podría ser la solución en este caso? Estimamos que se podría recurrir al retiro programado o a la renta temporal con renta vitalicia diferida¹⁷ por el período que medie entre la fecha en que la mujer se pensione por vejez, cumplidos los 60 años, y la fecha en que cumpla los 65 años, considerando los montos estimados que recuperará e incorporará a su fondo al cobrar el bono por hijo, es decir, podría utilizar una parte de los fondos de su cuenta de capitalización individual para financiar su pensión durante el citado período, que teóricamente no podría exceder de 5 años, y sólo al momento de recibir los montos generados en el ya referido bono, decidir la modalidad de pensión que en definitiva va a adoptar. Esto último, en el entendido que el monto del bono pudiera ser superior a lo que a título de retiro programado o renta temporal se hubiera dispuesto por la pensionada durante esos 5 años o fracción inferior, y que dispondrá de un tiempo más que prudente para analizar y decidir cuáles serán sus perspectivas a futuro, con una mayor calma y antecedentes de los que dispuso cuando se pensionó. De tal forma, que a nuestro parecer, el monto de este bono puede incidir directamente en la decisión de la modalidad de pensión que utilizará en definitiva la mujer para pensionarse (CENDA, 2011, p. 48).

Bibliografía

Arenas de Mesa, A. Llanes, M. & Miranda, F. (2006). *Protección Social Efectiva, calidad de la cobertura, equidad, y efectos distributivos del sistema de pensiones de Chile*, serie Financiamiento del desarrollo N° 172, Unidad de estudios especiales, Secretaría

16 .- De acuerdo al D.L. 3.500, la edad mínima de 60 años para la mujer, no la obliga a pensionarse llegada esa edad, pudiendo hacerlo posteriormente en cualquier momento.

17 .- En Chile existen 4 modalidades de pensión: Retiro Programado, Renta Vitalicia Inmediata, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida y Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado. Para mayores detalles ver: <http://www.spensiones.cl/573/article-2660.html>.

Ejecutiva CEPAL. En Línea:
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/26923/lcl2555e.pdf>

Benavides, P. & González, L. (2010). *Bono por hijo para las mujeres: proyecciones fiscales 2010-2055*; serie de Estudios de Finanzas Públicas de la Dirección de Presupuesto de Chile. En línea: http://www.dipres.cl/572/articles-70637_doc_pdf.pdf

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. *Historia de la Ley N° 20.255*. En línea: <http://www.bcn.cl/histley/historias-de-la-ley-ordenadas-por-numero>

Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA). (2011). *Informe Cómo el Sistema de AFP Discrimina a las Mujeres Chilenas y Cómo Corregirlo*. Santiago: CENDA.

Cifuentes, H. (Cr). (2008). *Reforma Previsional, (Algunos Aspectos) Jornada de Reflexión y Análisis 21 de noviembre de 2007*. Santiago: Editorial Lexis Nexis.

Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional (Comisión Marcel). (2006). Resumen ejecutivo Informe Final. En línea en: http://intranet.injuv.gob.cl/cedoc/Economia/resumen_ejecutivo%20Comision%20Marcel%20Proteccion%20Social%2029-09-06.pdf

Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social (CIEDESS). (1992). *12 años de modernización de la Seguridad Social en Chile*. Santiago: Editorial Ciedess.

Humeres, H. (2010). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*; Tomo III. (17° ed.). Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Superintendencia de Pensiones. (2009). Circular N°1625/09 ratificado por Oficio Ordinario N°17317/10. Santiago: Superintendencia de Pensiones.

Yañez, S. (2010). *La dimensión de género en la reforma previsional chilena (Ley N° 20.255 de reforma de pensiones)*. Serie Mujer y Desarrollo N° 101. Santiago: División Asuntos de Género CEPAL. En línea: <http://www.cepal.cl/publicaciones/xml/9/39029/Serie101.pdf>

Relación Normativa.

1. Ley N° 20.255, sobre Reforma Previsional, promulgada el 11 de marzo de 2008 y publicada en el Diario Oficial el 17 de marzo de 2008.

2. D.S. N° 29, reglamenta Bonificación por hijo para las mujeres de 8 de junio 2009.

3. Circular N° 1625 de 25 de junio de 2009 de la Superintendencia de Pensiones y sus modificaciones posteriores (Circulares 1714 de 20/07/2010; 1723 de 24/08/2010 y 1736 de 25/10/2010).

4. Oficio Ordinario N° 17317 de 26/05/2010, dirigido de Superintendente de Pensiones a Sra. Directora del Instituto de Previsión Social.

GLOSARIO DE TÉRMINOS.

AFP: Administradora de Fondos de Pensiones

APS: Aporte Previsional Solidario

IPS: Instituto de Previsión Social, ex-Instituto de Normalización Previsional

PBS: Pensión Básica Solidaria

PBSV: Pensión Básica Solidaria de Vejez.

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES: Ex Superintendencia de A.F.P.