

**PRIMER DOCUMENTO ( PARA ANALISIS Y TRABAJO )**  
**MINUTA ESTADO DEL SISTEMA DE PENSIONES Y PROPUESTAS**  
**SENADOR PEDRO ARAYA G.**

## I. ANTECEDENTES

### Estadísticas básicas

Para el año 2015, el sistema AFP contaba con 9,6 millones de afiliados totales, de los cuales 5,046 millones cotizan. El ingreso imponible promedio equivale a \$620.192 pesos. Sin embargo, hay una importante variación por género: en los hombres esto equivale a \$663.544, mientras para la mujer el ingreso imponible es solamente de 557.682.

Estadísticas Generales	
N° Afiliados Totales	9.661.753
Variación afiliados 12m	2,6%
N° Cotizantes Totales	5.046.207
Variación cotizantes 12m	2,5%
Ingreso Promedio cotizantes (\$)	620.192
Ingreso Promedio cot. Hombre (\$)	663.544
Ingreso Promedio cot. Mujer (\$)	557.682
Variación Real Ing. Promedio 12m	2,8%

Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Gobierno de Chile, 2014.

### Pensiones contributivas

En Chile para el año 2015, la pensión promedio pagada por el sistema en todas las modalidades y tipos de pensión es de 193.213 pesos. Sin embargo, especialmente relevante resultan los valores de pensión de vejez, donde el promedio es de 177.160 pesos. Por otro lado, la cantidad de pensiones pagadas son del orden 976.826 personas. Mientras en el sistema antiguo equivalen a 700.109 personas.

## Pensiones Pagadas Autofinanciadas

Sistema/ Entidad	Modalidad de Pensión	N° y monto Promedio	Por tipo de Pensión (Al 30 de abril de 2014)				TOTAL
			Vejez	Vejez Anticipada	Invalidez	Sobrevivencia	
AFP y Cías. de Seguro	Retiro Programado	N° Pensiones	269.086	26.026	63.981	114.052	473.145*
		Monto	\$ 120.442	\$ 357.284	\$ 126.422	\$ 98.003	\$ 128.870
	Renta Temporal	N° Pensiones	12.788	2.071	4.624	377	19.860
		Monto	\$ 490.755	\$ 755.639	\$ 644.143	\$ 336.308	\$ 551.159
	Renta Vitalicia	N° Pensiones	121.960	214.728	33.378	100.151	470.217
		Monto	\$ 269.419	\$ 258.733	\$ 302.733	\$ 156.334	\$ 242.818
	TOTAL	N° Pensiones	403.834	242.825	106.226	223.941	976.826
		Monto	\$ 177.160	\$ 273.534	\$ 210.341	\$ 126.942	\$ 193.213
IPS (Sistema Antiguo)		N° Pensiones	311.117	35.013	101.764	252.215	700.109
		Monto	\$ 196.457	\$ 378.174	\$ 195.061	\$ 153.481	\$ 189.860

Fuente: Elaboración propia en base a la información de las Bases de Datos disponibles en esta Superintendencia al mes de abril de 2014.

(1) Pensión promedio no incluye monto APS. No incluye pensiones Ley 16.744, leyes especiales y pensiones en que APS es el total de la pensión.

(2) Incluye 13.604 pensiones pagadas de acuerdo a la modalidad "cubiertas por el seguro" existente antes de las modificaciones introducidas al D.L. 3.500 por la Ley N° 18.600 del 29.08.1987, las cuales están distribuidas en las categorías invalidez y Sobrevivencia.

(3) Las pensiones de sobrevivencia en Renta Vitalicia, no incluyen pensiones de orfandad de los menores de 18 años.

Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Gobierno de Chile, 2014.

## Pensiones no contributivas

Los beneficios entregados por el sistema de pensiones solidarias equivalen a alrededor de 1,2 millones de beneficios entregados. EL principal beneficio entregado es el APS de Vejez que tiene más de la mitad de los beneficios totales entregados por el sistema.

## Caracterización Pilar Solidario y otros Aportes del Estado (al 30 de Abril 2014)

### Número de solicitudes, beneficiarios y beneficio promedio del mes de PBS y APS

		N° Solicitudes	N° Beneficiarios	Beneficio Promedio (\$)	Pensión final (\$)
PBS Vejez	Hombres	715	111.174	83.073	83.073
	Mujeres	2.499	287.373	82.934	82.934
	TOTAL	3.214	398.547	82.973	82.973
PBS Invalidez	Hombres	358	75.651	82.792	82.792
	Mujeres	1.034	107.871	85.038	85.038
	TOTAL	1.392	183.522	84.112	84.112
APS Vejez	Hombres	3.124	253.310	49.587	165.218
	Mujeres	3.276	348.949	48.858	160.105
	TOTAL	6.400	602.259	49.165	162.255
APS Invalidez	Hombres	308	26.100	79.041	89.481
	Mujeres	401	32.204	81.131	86.580
	TOTAL	709	58.304	80.195	87.879

La pensión final corresponde a la suma del valor del APS más cualquier otra pensión recibida como causante o como beneficiario, incluidas leyes especiales tales como exonerados, a excepción de las correspondientes a Ley 16.744 de Acc. del Trabajo y Enfermedades Profes.

Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Gobierno de Chile, 2014.

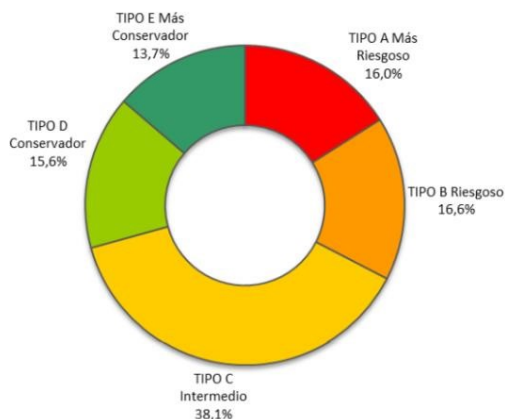
Ahora bien si el análisis se realiza solo considerando Pensión Básica Solidaria (PBS) y Aporte Previsional Solidario (APS) se obtiene que entre los años 2007 y 2014 las pensiones fueron iguales o inferiores en promedio a los \$82.650 pesos. Para los hombres el promedio bordea los \$112.333 pesos, mientras que para las mujeres es de \$42.561 pesos.

Expertos también han señalado que al considerar los ingresos reales versus aquellos que reciben un vez acogidos al proceso de jubilación, se tiene que el 50% de los pensionados recibe pensiones que equivalen al 34% del salario promedio de los últimos 10 años.

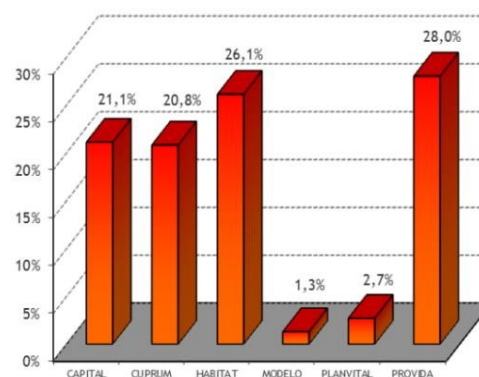
Por otra parte, se sabe que del total de ocupados solo el 70% cotiza en el sistema previsional, y de ellos, solo el 50% lo hace de manera más regular (refiriéndose a la densidad de la cotización que es la proporción de cotización que un afiliado realiza durante toda su vida laboral)

### **CONCENTRACIÓN DE RECURSOS EN LAS AFP Y POR TIPO DE FONDO Y POR N° DE AFILIADOS:**

**Activos por Tipo de los Fondos de Pensiones**  
PORCENTAJE DEL TOTAL DE ACTIVOS, AL 31 DE MARZO DE 2014



**Activos de los Fondos de Pensiones por AFP**  
PORCENTAJE DEL TOTAL DE ACTIVOS, AL 31 DE MARZO DE 2014



## Información por AFP

	Participación Activos Administrados (Mar-14)	Participación N° Afiliados (Feb-14)	Variación Anual neta N° Afiliados (Mar 13 - Feb 14)	Ingreso Imponible Promedio Cotizantes (Feb-14)
<b>CAPITAL</b>	21,1%	19,2%	-27.543	635.461
<b>CUPRUM</b>	20,8%	6,6%	8.446	1.126.504
<b>HABITAT</b>	26,1%	22,0%	-34.421	657.964
<b>MODELO</b>	1,3%	13,5%	399.044	417.907
<b>PLANVITAL</b>	2,7%	4,0%	-7.422	408.787
<b>PROVIDA</b>	28,0%	34,7%	-85.929	498.429
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>252.175</b>	<b>604.626</b>

Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2014

## II. PROPUESTAS

### Agilizar Proyecto AFP Estatal

Ya la presidenta Michelle Bachelet señalaba en la presentación de esta iniciativa el año 2014 que mejorar este sistema era una prioridad: *“Esta iniciativa es una parte de la respuesta a las preocupaciones de millones de chilenos y chilenas en materia de pensiones, pero sé bien que por sí sola no es suficiente, porque tal como les dije, estamos hablando de un proceso y de un conjunto de medidas”... “estamos pensando en mejoras que a mediano y largo plazo garanticen una vejez digna y sin privaciones. Y hoy, con este proyecto, estamos avanzando hacia ese futuro”*

*“Sabemos que ésta no es una solución al problema de fondo, sin embargo, representa un avance relevante, porque se ocupará preferentemente de aquellas personas que no son prioritarias para las AFP”*

Objetivos de la AFP estatal, de acuerdo al proyecto inicialmente presentado por el gobierno el año 2014 era:

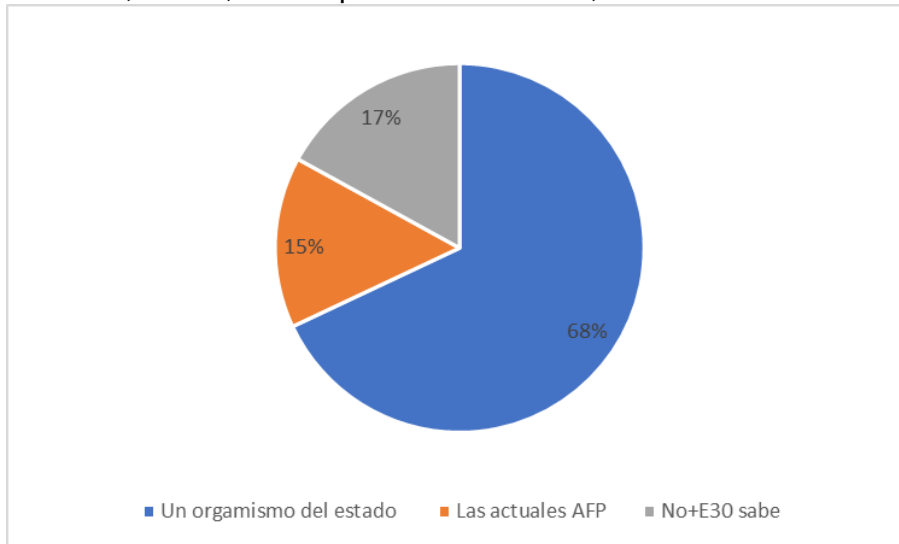
- Extender el Estado ya no solo como regulador y fiscalizador, sino también como operador y prestador en el ámbito previsional.
- Permitir la libertad de escoger al ciudadano en el sistema de pensiones entre una institución pública o privada.
- La AFP del Estado S.A., tiene por objeto aumentar la cobertura en materia de pensiones de los trabajadores de menores rentas, trabajadores independientes y trabajadores de zonas geográficas alejadas de centros urbanos. Adicionalmente, busca introducir mayor

competencia en el Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

- La AFP del Estado estará sometida a las mismas normas financieras, contables y tributarias que rigen para las sociedades anónimas abiertas, quedando sometida a la fiscalización de las Superintendencias de Pensiones, de Valores y Seguros y sujeta en lo pertinente al D.L. 3.500 y su normativa complementaria.
- Lo anterior, sin perjuicio del rol que cabe a la Contraloría General de la República en materia de fiscalización del uso de los recursos públicos.
- Excepción: Con miras a que la AFP del Estado pueda actuar en las mismas condiciones que el resto de las AFPs respecto del cumplimiento del requisito de rentabilidad mínima, es que se considera un tratamiento diferenciado en materia de inversiones con personas relacionadas, pudiendo invertir en títulos y documentos financieros emitidos por la Tesorería General de la República, el Banco Central e instrumentos financieros emitidos por las empresas públicas.
- Respecto al funcionamiento de la AFP del Estado, se han tenido en cuenta los más altos estándares de Gobierno Corporativo en base a las recomendaciones que la OCDE (2014) ha formulado sobre la materia, asegurando que la estructura de gobierno corporativo de la AFP del Estado sea seleccionada, evaluada, remunerada y removida de acuerdo a estándares más exigentes que para las restantes AFPs privadas.
- Se autoriza que el Fisco pueda realizar los aportes de capital necesarios para el debido cumplimiento de las obligaciones financieras de la AFP del Estado.
- Para el cumplimiento de dicha tarea, el proyecto establece que la Ley de Presupuestos del Sector Público de cada año establecerá el monto máximo que el Fisco podrá desembolsar por concepto de aumento de capital a la mencionada empresa.
- Párrafo 3, de la constitución y del patrimonio de la AFP del Estado S.A. se señala que corresponde al Fisco una participación del 1% y la CORFO el 99% restante, a lo que se agregará los activos y pasivos que adquiera con motivo de su ejercicio comercial.
- Facultad de la AFP del Estado de contratar al IPS de acuerdo a lo referido en artículo 62 de ley N° 20.255.

Adicionalmente a ello, y frente a los recientes anuncios del 6% de cotización obligatoria, se puede concluir que las personas tienen altos niveles de confianza en la administración que de sus fondos puede hacer el Estado

Pregunta: En su opinión quién debiera administrar el 6% de cotización adicional, fuente, Naturalpohne Marzo 2020, sondeo telefonico.



## **Evaluar Escenarios de Apoyo a partir del Fondo Reserva de Pensiones (FRP)**

De acuerdo al Ministerio de Hacienda del gobierno de Chile “El Fondo de Reserva de Pensiones (FRP) se constituyó el 28 de diciembre de 2006, con un aporte inicial de US\$ 604,5 millones. Su creación responde al nuevo escenario demográfico caracterizado por una mayor esperanza de vida y un aumento de la población de tercera edad, lo que implica un desafío para el Estado por cuanto se proyectan mayores costos previsionales futuros, sumado a la necesidad de garantizar pensiones básicas solidarias a quienes no han logrado ahorrar lo suficiente para su jubilación.”

“El objetivo del FRP es apoyar el financiamiento de las obligaciones fiscales derivadas de la garantía estatal de las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez, así como los aportes previsionales solidarios considerados en la Reforma Previsional. De este modo, se complementa el financiamiento de futuras contingencias en materia de pensiones.”

“Conforme a la ley de Responsabilidad Fiscal, el FRP se incrementa cada año en un monto mínimo equivalente al 0,2% del producto interno bruto (PIB) del año anterior. Si el superávit fiscal efectivo es superior a 0,2% del PIB, el FRP recibe un aporte equivalente a dicho superávit con un máximo de 0,5% del PIB”.

“De acuerdo a la Subsecretaría de Previsión Social, las rentabilidades históricas del FRP han sido variadas. Sin embargo, la rentabilidad a diciembre de 2013 desde el inicio del fondo se ha encontrado alrededor del 4%. “

### **Rentabilidad FRP diciembre 2013**

<b>Retornos (a)</b>	<b>Mes</b>	<b>Últimos 3 meses (b)</b>	<b>Año acumulado (b)</b>	<b>Últimos 12 meses (b)</b>	<b>Últimos 3 años (anualizado) (b)</b>	<b>Desde el Inicio (b) (c)</b>
<b>Bonos Soberanos y otros activos relacionados</b>	- 0,90 %	-1,16%	-4,32%	-4,32%		
<b>Bonos Indexados a inflación</b>	- 0,72 %	0,07%	-2,90%	-2,90%		
<b>Bonos Corporativos</b>	-	1,16%	-0,08%	-0,08%		



	0,04 %					
	1,79 %	7,46%	23,79%	23,79%		
<b>Acciones</b>						
	- 0,26 %					
<b>Portafolio Total</b>		0,85%	1,02%	1,02%	3,09%	4,38%
	- 0,84 %					
<b>Tipo de cambio CLP</b>		4,13%	9,44%	9,44%	3,79%	-0,43%
	- 1,10 %					
<b>Retorno en CLP<sub>(d)</sub></b>		4,98%	10,46%	10,46%	6,88%	3,95%

(a) *Time Weighted Return* (rentabilidad que se calcula como la tasa de crecimiento que tienen los fondos que se mantuvieron invertidos durante todo el período).

(b) No se dispone de la rentabilidad por clases de activo antes del 17 de enero de 2012.

(c) La medición de la rentabilidad desde el inicio se calcula a partir del 31 de marzo de 2007, fecha en que se inició la medición del desempeño del Banco Central de Chile.

(d) El retorno en CLP corresponde a la suma de la variación porcentual de la paridad peso-dólar al retorno en dólares.

## Asumir los costos del Daño Previsional

Daño Previsional se refiere a las personas que pertenecían al sistema antiguo y se cambiaron al sistema de AFP y que tienen Bonos de Reconocimiento emitido, y que por lo tanto, no pueden volver al sistema antiguo, (LA ANEF Y LA REFORMA AL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO. Abril de 2006.).  
[http://www.anef.cl/doc/propuesta\\_reforma.pdf](http://www.anef.cl/doc/propuesta_reforma.pdf)

De acuerdo al especialista Claudio Rodríguez, el "daño previsional" superaría en algunos casos los 118 millones de pesos por trabajador, de acuerdo a un informe de la Universidad de Chile y las Administradoras de Fondos de Pensiones enero 2014. El estudio tomó los casos de 26 mil empleados públicos que desempeñaban sus tareas durante 1981, cuando entró en funcionamiento el actual modelo de AFP.

La cifra se explica porque los empleados fiscales imponían sólo por su sueldo base, cuando entonces más de la mitad del salario se construía por asignaciones o bonos que no se cotizaban.

Si bien el Estado asumió el problema y modificó la ley en 1993, hay quienes sufrieron daño previsional hasta por 12 años, siendo los empleados de mayores ingresos los más perjudicados.

"El daño previsional puede haberlo sufrido un empleado público un año o hasta 12 años. Si hay individuos que sufrieron el daño previsional durante 12 años y eran del quinto quintil de ingresos (el quintil de ingresos más altos), el cálculo que realizo yo es que ellos tienen un daño previsional en términos de fondo de 5.000 UF, y ese daño se traduce en una menor pensión por 680 mil pesos mensuales".

Fuente: <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/gremios/dano-previsional-a-funcionarios-publicos-puede-llegar-a-680-mil-pesos-mensuales/2014-01-08/100205.html>

El mecanismo de reparto a diferencia de aquel que se sustenta en un sistema de cotización individual implica que quienes jubilan son financiados por la población activa. Esta situación por cierto en países donde la pirámide poblacional ha tendido a invertirse, hace muy poco viable la capacidad real de financiamiento.

Respecto de quienes sufrieron el daño previsional es importante contextualizar que en el año 1980 cuando se crea el sistema de ahorro individual a instancias que la población se encontraba adscrita a los siguientes sistemas

- 45% afiliado al servicio de seguro social
- 11% a la caja de empleados particulares
- 7% caja de empleados públicos y periodistas del sector público
- 12% resto de cajas existentes

Solo para ejemplificar el daño previsional que sufrieron quienes debieron hacer el cambio hacia el ahorro previsional individual, cabe consignar que un trabajador del sector público recibía una pensión que se calculaba sobre el promedio de los últimos 3 años, hoy en cambio accedería a solo el 30% del último ingreso.

### **Elevar montos de cotización de costo del empleador**

De acuerdo a los expertos, la tasa de cotización en Chile que asciende al 10%, es relativamente baja si se compara internacionalmente: en los países de la OCDE el promedio es de 19,6%. En estos países además casi el 60% de la cotización de vejez es de cargo del empleador y solo el 40% del trabajador.

Consideraciones: en el informe del mes de Abril se incorpora el análisis de las observaciones al proyecto de cotización del 6 % adicional.

### **Generar compensaciones públicas para elevar las pensiones de las mujeres**

Los especialistas han señalado que desde el 1 de julio del año 2016 se pudieron observar cambios en las pensiones de las personas en general, tendientes a disminuirlas en un 2,1% debido al ajuste producido en las tablas de mortalidad.

Para el caso de las mujeres este efecto se duplica por dos razones: porque en general cotizan en menor proporción que los hombres, sus ingresos son también menores, e jubilan con anterioridad que los hombres (60 años versus 65 años) y finalmente porque sus expectativas de vida son mayores. Un buen ejemplo de estas iniciativas lo ha constituido el bono por hijo nacido vivo.

### **Mayor información previsional de manejo público**

en general para el público no experto el tema de pensiones suele ser de una complejidad mayor en la que lo única que sí se entiende es que el ingreso se verá reducido a un tercio del que ganaba esa persona al momento de jubilarse.

Por ello es importante que las personas sepan qué tipo de comisiones cobran las respectivas AFP, cuáles son las rentabilidades de sus fondos, agilizar los procesos de cambio de fondos etc.

Justamente a partir de la reforma previsional del 2008 ha existido mayor información y transparencia respecto de estos temas, sin embargo, la movilidad entre AFP sigue siendo baja. El proceso para determinar oportunidad y tipo de fondo aún es manejada por muy pocos cotizantes, salvo por el hecho de entender que si se está cerca del periodo de jubilar siempre la recomendación es a mantener los ahorros en un fondo de bajo riesgo.

### **Explorar viabilidad de participación de afiliados en rentabilidad de las AFP**

También expertos han señalado que la rentabilidad de las AFP sin considerar comisiones a cobrar, alcanzó entre los años 1981 y 2013 casi el 9% lo que es considerablemente mayor a los que se tenía proyectado al momento de crear este sistema.

A pesar de esta situación las pensiones no han mejorado

## **Explorar viabilidad de retiros anticipados**

De acuerdo a un documento elaborado por asesores previsionales de la I y II regiones, se hace alusión al sistema de retiro anticipado y su evolución en el tiempo.

El informe señala “el DL3500 desde sus inicios contempló la posibilidad de acceder a una pensión anticipada cuyo requisito era obtener una pensión igual o mayor al 50% del promedio de rentas imponibles de los últimos 10 años y no inferior al 120% de la pensión mínima vigente. esta opción permitía a muchas familias enfrentar gastos extras, podía recibir un segundo ingreso ante situaciones, por ejemplo: educación, enfermedades de algún familiar, cuidado de padres ancianos o incluso la oportunidad de acceder a la casa propia.”

“Con la reforma introducida por Ley 19.404 en el año 2004, se modifica este requisito para pensionarse anticipado gradualmente desde el 50% del promedio de renta imponible al 70% y mayor o igual al 150% de la Pensión Mínima. El objetivo de este cambio radicaba en procurar que los afiliados obtuvieran en el largo plazo una mejor pensión, los legisladores estimaban que postergando el momento de la pensión, se financiarían pensiones más altas”

Es claro que esta situación no solo no ocurrió, sino que los retiros anticipados fueron casi desapareciendo totalmente.

Frente a ello se propone por este mismo grupo de asesores que entre otras medidas se vuelva a los requisitos establecidos en el DL 3500 respecto de retiros anticipados y unificar el cálculo del promedio de rentas imponibles para pensión anticipada con el cálculo utilizado en trámites de invalidez.

## **Modificar la tabla de mortalidad e incorporar sistema mixto con seguro**

Especialistas han señalado a este respecto que es viable pensar que reducir la tabla de mortalidad, periodo en el cual se pagarían las pensiones con cargo al ahorro que cada trabajador hiciera en sus cuentas individuales, y tras lo cual (en este caso estamos hablando de porcentajes bajos que superen expectativas promedio de vida, por ejemplo los 85 años que hoy no superan las 8 mil personas) el Estado podría asumir los costos de pago de pensiones directamente o con cargo a un seguro colectivo.

En todas estas propuestas deberá examinarse cómo se produce el cambio gradual de un sistema de esta naturaleza y cómo afecta a quienes ya se encuentran pensionados y superaron los 85 años.

Y por supuesto un punto relevante a considerar sería el estimar los costos que este modelo podría traer aparejado al Estado.

En el actual escenario mundial con la aparición del COVID19 pandemia que cambio las prioridades en el mundo y por cierto de nuestro país , generando efectos inesperados en la forma de relacionamiento de las personas en la economía, y sobre todo en volver a preocuparse del otro , esto también va a afectar en el corto y mediano plazo; en los ingresos y la estabilidad laboral de las personas, por lo tanto, se han propuesto diferentes medidas a la luz de los escenarios y los efectos de mediano y largo plazo de esta pandemia evaluaremos durante abril a saber :

Análisis comparativo y económico de retiro voluntario de fondos al momento de pensionarse para pago de deudas hipotecarias o para enfrentar los efectos de la pandemia , esto si bien existen países de América Latina que han anunciado la implementación de las medida debemos hacer un exhaustivo análisis de tal forma de siempre proteger el ahorro realizado y de esta manera poder cumplir el objetivo que no se alcanza tener una pensión digna.

Así mismo, realizar la evaluación durante abril de la banda de pensiones .

Senador : Pedro Araya G.

Asesora Externa : Cristina P Orellana Q.

Marzo 2020.



**MINUTA**  
**TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA**  
**MARZO 2020.**

**SENADOR : PEDRO ARAYA G.**  
**ASESORA EXTERNA : CRISTINA ORELLANA Q.**

## **TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA**

### **¿Qué es el teletrabajo?**

El teletrabajo es un tipo de relación laboral que permite flexibilizar la organización del trabajo dado que es posible desempeñar una actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante toda o una parte importante de su horario laboral. Para su implementación, el teletrabajo asume que parte importante de la actividad profesional implicará el uso intensivo de tecnologías y medios electrónicos, así como el uso permanente de algún medio que permita la comunicación a distancia entre trabajador y empleador.

### **¿Qué diferencia existe entre Teletrabajo y Trabajo a distancia?**

De acuerdo a la abogada Rocío García de la Pastora ambos tipos de trabajo se prestan fuera de la empresa.

“En el caso del teletrabajo, éste supone uso de herramientas y prestaciones tecnológicas para prestación del servicio en cambio el trabajo a distancia se trata de distintos tipos de servicio como reparaciones o confecciones ropa que se pueden desarrollar en el lugar que el trabajador elija, sea su casa u otro”.

En el teletrabajo quien debe asumir el costo de la implementación de tecnologías es el empleador, lo mismo que la mantención de esas herramientas.

En otras palabras:

“Trabajo a distancia: el trabajador cumple sus funciones, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.”

“Teletrabajo: el trabajador cumple sus funciones mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o debe reportar esas funciones mediante estos medios.” (fuente: Chileatiende, Gobierno de Chile, 2020. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77390/2/pdf>)

### **¿Qué derechos tienen los trabajadores en estas modalidades de relación laboral?**

La misma fuente de información gubernamental señala que: “La Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo entregará derechos y reglas claras a los trabajadores que realizan este tipo de empleos, como, por ejemplo:



- Estarán regulados por el Código del Trabajo Libro I, del título II, del capítulo IX (se deberá firmar un contrato de trabajo o anexo). Capítulo ingresado por la reciente ley 21.220.-
- El trabajador tendrá los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador (derechos colectivos e individuales). En este sentido, la reciente ley promulgada establece que “el empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.”
- El trabajador podrá pactar libremente su jornada de trabajo, siempre y cuando sus funciones se lo permitan.
- El trabajador podrá combinar tiempos de trabajo presencial en su empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.
- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.
- Los equipos, materiales y herramientas deberán ser entregados por el empleador al trabajador.
- En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

En relación con el descanso, en primer término, debe respetarse el horario pactado de trabajo en el contrato laboral, fuera del cual no es posible afectar el descanso del trabajador. este tiempo de descanso no puede ser inferior a 12 horas continuas, y en ese periodo el empleador no podrá generar contactos vía correo o teléfono interfiriendo dicho descanso

Importante resulta destacar que aunque los derechos laborales sean los mismos para todos, muchos de ellos serán difíciles hacer operativo para quienes ejerzan su actividad a distancia, por ello se aconseja el establecimiento de regulaciones especiales (circulares, anexos de trabajo, etc.) ya sea colectiva o individualmente, respecto de cómo muchos de estos derechos se ejercerán en la práctica.

### **¿Cómo y cuándo pueden pactarse estas modalidades de trabajo?**

La manera de pactar estos dos sistemas de trabajo puede ser:

- al inicio relación laboral, caso en el cual podría dejarse sin efecto solo con la anuencia o acuerdo de ambas partes.
- o, durante la vigencia de la relación laboral, por medio de un anexo de contrato, caso en el cual podría dejarse sin efecto por cualquiera de las dos partes, siempre que den aviso a la parte contraria con 30 días de anticipación y en este caso las modalidades laborales vuelven a ser como lo eran originalmente

### **¿Qué mecanismos de comunicación pueden existir entre trabajador y empleador?**

En el trabajo a distancia la comunicación se puede establecer por teléfono o correo u otro mecanismo que se acuerde.

### **¿El teletrabajo se encuentra regulado en el Código del Trabajo?**

Históricamente no ha existido en el Código del Trabajo una regulación específica para este tipo de relación laboral. En ese contexto se ha entendido que en relación con estos trabajadores debe regir el mismo art. 13 del estatuto de los Trabajadores y por lo tanto los derechos de quienes optan por el teletrabajo son los mismos de cualquier otro trabajador que desarrolle su trabajo o actividad dentro de la empresa.

Es decir que para determinar que estamos en presencia de una relación laboral deben darse los mismos supuestos generales de toda relación de trabajo:

- dependencia de una organización
- la sujeción estricta a las directrices empresariales durante la ejecución del trabajo y el control final del mismo por parte del empresario.

Recientemente con fecha 26 de marzo se ha aprobado la ley 21.220 que reguló el teletrabajo en el contexto de crisis sanitaria en nuestro país (coronavirus) que obligó a muchos trabajadores a permanecer en cuarentena y tener que relacionarse con su trabajo de manera remota.

Esta ley señala que “si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.”

“Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.”

### **¿Qué gastos pueden imputarse a la empresa en el teletrabajo?**

No existe una regulación taxativa de qué puede o no imputarse como gastos asociados al teletrabajo, pero algunos ítems asociados podrían ser:

- mayor consumo de luz por concepto de uso del domicilio particular como oficina
- gastos de teléfono, siempre asociados al uso laboral
- gastos en reparaciones eléctricas como instalación de nuevos toma corrientes, o aumentos en el voltaje.
- material de oficina
- gastos asociados a mantenciones de conexiones o arreglos de conexiones remotas que no estén operativas.

### **¿Qué ventajas y desventajas presenta esta modalidad de trabajo en relación a una presencial?.**

Para el trabajador las ventajas podrían estar referidas a

- menores tiempos de traslados y desplazamientos de oficina a la casa y viceversa
- menores costos de traslados oficina casa y viceversa
- mayor flexibilidad y autonomía para organizar su horario diario laboral con otras actividades
- mayor compatibilización con vida familiar
- menores gastos asociados por ejemplo a vestuarios específicos o formales
- disminución de posibilidades de roce o problemas de convivencia con el equipo de trabajo
- mayores posibilidades de incorporar a en la vida laboral a quienes presentan ciertas capacidades reducidas para el desplazamiento
- mejores condiciones de compatibilización de vida personal y laboral también se traducen en mejores niveles de productividad del trabajador.
- mayores opciones de búsqueda de empleo al no tenerlas que circunscribir al territorio en el que vive.
- mayores posibilidades de acceder a conocer y aprender el uso de nuevas tecnologías y generar un permanente entrenamiento en relación a ellas.

Por su parte, para el empleador, los beneficios se concentran en las siguientes áreas:

- reducir los gastos fijos de oficina convencional que implica mantener espacios habilitados para todos los trabajadores, gastos de administración, de equipamiento, de secretaría, más los gastos fijos de cualquier oficina (luz, agua, gas, gastos comunes, etc.)
- lo anterior se traducirá en menores costos de producción para la empresa
- acceder a la contratación de personas de manera independiente a la ubicación geográfica en que se encuentren, lo que abre el abanico de posibilidades de contratación y ello se relacionará directamente en una mayor competencia por el acceso a los distintos puestos de trabajo y acceder a mejores especialidades. esto beneficiará tanto a empleadores que podrán acceder a búsquedas más amplias de trabajadores y en mayores oportunidades laborales a las que puede postular el propio trabajador
- disminución de problemas de convivencia entre los propios trabajadores
- reducción importante de costos asociados al ausentismo laboral
- posibilidad de expandir áreas de desarrollo sin altos costos asociados
- acceso a mejores tecnologías de la información que mejoran la calidad del trabajo o servicio prestado

Por su parte, si analizamos las posibles desventajas para trabajador y empleador podrían mencionarse:

- mayores posibilidades de generar procesos de desocialización e individualismo en el trabajador producto del aislamiento en el que trabaja y a la falta de trabajo en equipo.
- mayores posibilidades de invadir los espacios y tiempos familiares si no se hace e implementa realmente una segmentación de horarios.
- aumentar riesgos de problemas de salud producto de mayor sedentarismo y ello repercutir a la larga en mayores costos para la empresa por potenciales licencias de salud y a la sociedad por los mayores costos en términos de salud pública.
- el aislamiento también puede relacionarse con mayores niveles de ansiedad o depresión por la falta de interacción social.

## Debate Teletrabajo

En resumen, luego de la revisión de la legislación vigente y su impacto en la calidad de vida de las personas en la protección de los derechos de los trabajadores y en mirar a la empresas como una unidad que debe generar empleo y generar competitividad y productividad que logre sustentarse en el tiempo, el teletrabajo no debe ser visto como la disminución de la jornada laboral o la disminución en la generación de ingresos.

La actual pandemia COVID19, que enfrenta el mundo y nuestro país nos hizo acogernos a la modalidad de teletrabajo sin mayor ensayo y error y posterior a COVID19 será difícil volver a un estado normal, de las cosas que antes de la pandemia se denominaban –normalidad - .Posterior a este procesos que el mundo está viviendo se realizara los análisis y mediciones que ayuden a poder ser objetivo en un análisis equilibrado que incorpore elementos como calidad de vida competitividad productividad, ingresos y salario.

El teletrabajo es una variable que permite establecer parámetros y que posterior a este ensayo no deseado y sin un periodo de prueba ni discusión es que se podrán

medir y cuantificar el impacto en las empresas, el impacto sobre los distintos rubros y donde es posible compatibilizar de forma armónica la legislación que conviva con el cuidado del trabajador, el cuidado a la empresa y el mercado donde se desenvuelven

Por lo tanto, bajo ningún punto de vista es la división del sueldo por las horas trabajadas no es precarizar el trabajo, sino muy por el contrario debe ser el espacio donde se valore a la persona y el desempeño y productividad en el espacio donde desempeña su función.

Cristina Orellana Q  
Asesora Externo, Senador Pedro Araya G.  
Marzo 2020.

**PRIMER DOCUMENTO ( PARA ANALISIS Y TRABAJO )**  
**MINUTA ESTADO DEL SISTEMA DE PENSIONES Y PROPUESTAS**  
**SENADOR PEDRO ARAYA G.**

## I. ANTECEDENTES

### Estadísticas básicas

Para el año 2015, el sistema AFP contaba con 9,6 millones de afiliados totales, de los cuales 5,046 millones cotizan. El ingreso imponible promedio equivale a \$620.192 pesos. Sin embargo, hay una importante variación por género: en los hombres esto equivale a \$663.544, mientras para la mujer el ingreso imponible es solamente de 557.682.

Estadísticas Generales	
N° Afiliados Totales	9.661.753
Variación afiliados 12m	2,6%
N° Cotizantes Totales	5.046.207
Variación cotizantes 12m	2,5%
Ingreso Promedio cotizantes (\$)	620.192
Ingreso Promedio cot. Hombre (\$)	663.544
Ingreso Promedio cot. Mujer (\$)	557.682
Variación Real Ing. Promedio 12m	2,8%

Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Gobierno de Chile, 2014.

### Pensiones contributivas

En Chile para el año 2015, la pensión promedio pagada por el sistema en todas las modalidades y tipos de pensión es de 193.213 pesos. Sin embargo, especialmente relevante resultan los valores de pensión de vejez, donde el promedio es de 177.160 pesos. Por otro lado, la cantidad de pensiones pagadas son del orden 976.826 personas. Mientras en el sistema antiguo equivalen a 700.109 personas.



## Pensiones Pagadas Autofinanciadas

Sistema/ Entidad	Modalidad de Pensión	N° y monto Promedio	Por tipo de Pensión (Al 30 de abril de 2014)				TOTAL
			Vejez	Vejez Anticipada	Invalidez	Sobrevivencia	
AFP y Cías. de Seguro	Retiro Programado	N° Pensiones	269.086	26.026	63.981	114.052	473.145*
		Monto	\$ 120.442	\$ 357.284	\$ 126.422	\$ 98.003	\$ 128.870
	Renta Temporal	N° Pensiones	12.788	2.071	4.624	377	19.860
		Monto	\$ 490.755	\$ 755.639	\$ 644.143	\$ 336.308	\$ 551.159
	Renta Vitalicia	N° Pensiones	121.960	214.728	33.378	100.151	470.217
		Monto	\$ 269.419	\$ 258.733	\$ 302.733	\$ 156.334	\$ 242.818
	TOTAL	N° Pensiones	403.834	242.825	106.226	223.941	976.826
		Monto	\$ 177.160	\$ 273.534	\$ 210.341	\$ 126.942	\$ 193.213
IPS (Sistema Antiguo)		N° Pensiones	311.117	35.013	101.764	252.215	700.109
		Monto	\$ 196.457	\$ 378.174	\$ 195.061	\$ 153.481	\$ 189.860

Fuente: Elaboración propia en base a la información de las Bases de Datos disponibles en esta Superintendencia al mes de abril de 2014.

(1) Pensión promedio no incluye monto APS. No incluye pensiones Ley 16.744, leyes especiales y pensiones en que APS es el total de la pensión.

(2) Incluye 13.604 pensiones pagadas de acuerdo a la modalidad "cubiertas por el seguro" existente antes de las modificaciones introducidas al D.L. 3.500 por la Ley N° 18.600 del 29.08.1987, las cuales están distribuidas en las categorías invalidez y Supervivencia.

(3) Las pensiones de supervivencia en Renta Vitalicia, no incluyen pensiones de orfandad de los menores de 18 años.

Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Gobierno de Chile, 2014.

## Pensiones no contributivas

Los beneficios entregados por el sistema de pensiones solidarias equivalen a alrededor de 1,2 millones de beneficios entregados. EL principal beneficio entregado es el APS de Vejez que tiene más de la mitad de los beneficios totales entregados por el sistema.

## Caracterización Pilar Solidario y otros Aportes del Estado (al 30 de Abril 2014)

### Número de solicitudes, beneficiarios y beneficio promedio del mes de PBS y APS

		N° Solicitudes	N° Beneficiarios	Beneficio Promedio (\$)	Pensión final (\$)
PBS Vejez	Hombres	715	111.174	83.073	83.073
	Mujeres	2.499	287.373	82.934	82.934
	TOTAL	3.214	398.547	82.973	82.973
PBS Invalidez	Hombres	358	75.651	82.792	82.792
	Mujeres	1.034	107.871	85.038	85.038
	TOTAL	1.392	183.522	84.112	84.112
APS Vejez	Hombres	3.124	253.310	49.587	165.218
	Mujeres	3.276	348.949	48.858	160.105
	TOTAL	6.400	602.259	49.165	162.255
APS Invalidez	Hombres	308	26.100	79.041	89.481
	Mujeres	401	32.204	81.131	86.580
	TOTAL	709	58.304	80.195	87.879

La pensión final corresponde a la suma del valor del APS más cualquier otra pensión recibida como causante o como beneficiario, incluidas leyes especiales tales como exonerados, a excepción de las correspondientes a Ley 16.744 de Acc. del Trabajo y Enfermedades Profes.

Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Gobierno de Chile, 2014.

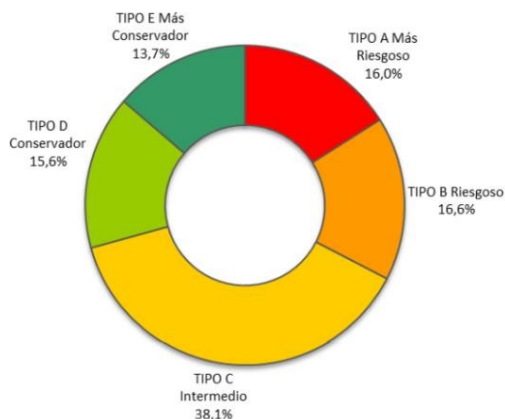
Ahora bien si el análisis se realiza solo considerando Pensión Básica Solidaria (PBS) y Aporte Previsional Solidario (APS) se obtiene que entre los años 2007 y 2014 las pensiones fueron iguales o inferiores en promedio a los \$82.650 pesos. Para los hombres el promedio bordea los \$112.333 pesos, mientras que para las mujeres es de \$42.561 pesos.

Expertos también han señalado que al considerar los ingresos reales versus aquellos que reciben un vez acogidos al proceso de jubilación, se tiene que el 50% de los pensionados recibe pensiones que equivalen al 34% del salario promedio de los últimos 10 años.

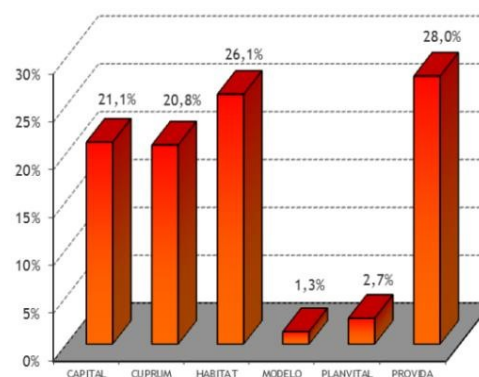
Por otra parte, se sabe que del total de ocupados solo el 70% cotiza en el sistema previsional, y de ellos, solo el 50% lo hace de manera más regular (refiriéndose a la densidad de la cotización que es la proporción de cotización que un afiliado realiza durante toda su vida laboral)

### **CONCENTRACIÓN DE RECURSOS EN LAS AFP Y POR TIPO DE FONDO Y POR N° DE AFILIADOS:**

**Activos por Tipo de los Fondos de Pensiones**  
PORCENTAJE DEL TOTAL DE ACTIVOS, AL 31 DE MARZO DE 2014



**Activos de los Fondos de Pensiones por AFP**  
PORCENTAJE DEL TOTAL DE ACTIVOS, AL 31 DE MARZO DE 2014



## Información por AFP

	Participación Activos Administrados (Mar-14)	Participación N° Afiliados (Feb-14)	Variación Anual neta N° Afiliados (Mar 13 - Feb 14)	Ingreso Imponible Promedio Cotizantes (Feb-14)
<b>CAPITAL</b>	21,1%	19,2%	-27.543	635.461
<b>CUPRUM</b>	20,8%	6,6%	8.446	1.126.504
<b>HABITAT</b>	26,1%	22,0%	-34.421	657.964
<b>MODELO</b>	1,3%	13,5%	399.044	417.907
<b>PLANVITAL</b>	2,7%	4,0%	-7.422	408.787
<b>PROVIDA</b>	28,0%	34,7%	-85.929	498.429
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>252.175</b>	<b>604.626</b>

Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2014

## II. PROPUESTAS

### Agilizar Proyecto AFP Estatal

Ya la presidenta Michelle Bachelet señalaba en la presentación de esta iniciativa el año 2014 que mejorar este sistema era una prioridad: *“Esta iniciativa es una parte de la respuesta a las preocupaciones de millones de chilenos y chilenas en materia de pensiones, pero sé bien que por sí sola no es suficiente, porque tal como les dije, estamos hablando de un proceso y de un conjunto de medidas”... “estamos pensando en mejoras que a mediano y largo plazo garanticen una vejez digna y sin privaciones. Y hoy, con este proyecto, estamos avanzando hacia ese futuro”*

*“Sabemos que ésta no es una solución al problema de fondo, sin embargo, representa un avance relevante, porque se ocupará preferentemente de aquellas personas que no son prioritarias para las AFP”*

Objetivos de la AFP estatal, de acuerdo al proyecto inicialmente presentado por el gobierno el año 2014 era:

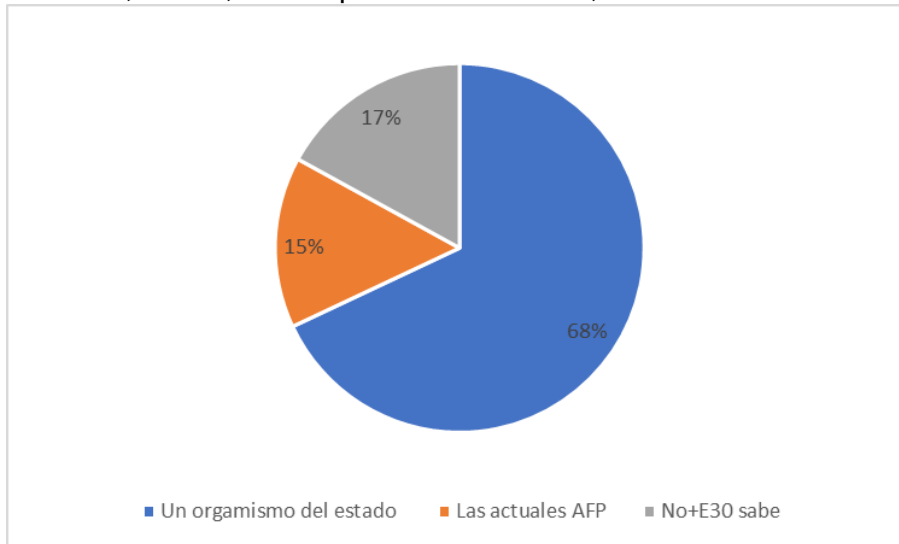
- Extender el Estado ya no solo como regulador y fiscalizador, sino también como operador y prestador en el ámbito previsional.
- Permitir la libertad de escoger al ciudadano en el sistema de pensiones entre una institución pública o privada.
- La AFP del Estado S.A., tiene por objeto aumentar la cobertura en materia de pensiones de los trabajadores de menores rentas, trabajadores independientes y trabajadores de zonas geográficas alejadas de centros urbanos. Adicionalmente, busca introducir mayor

competencia en el Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

- La AFP del Estado estará sometida a las mismas normas financieras, contables y tributarias que rigen para las sociedades anónimas abiertas, quedando sometida a la fiscalización de las Superintendencias de Pensiones, de Valores y Seguros y sujeta en lo pertinente al D.L. 3.500 y su normativa complementaria.
- Lo anterior, sin perjuicio del rol que cabe a la Contraloría General de la República en materia de fiscalización del uso de los recursos públicos.
- Excepción: Con miras a que la AFP del Estado pueda actuar en las mismas condiciones que el resto de las AFPs respecto del cumplimiento del requisito de rentabilidad mínima, es que se considera un tratamiento diferenciado en materia de inversiones con personas relacionadas, pudiendo invertir en títulos y documentos financieros emitidos por la Tesorería General de la República, el Banco Central e instrumentos financieros emitidos por las empresas públicas.
- Respecto al funcionamiento de la AFP del Estado, se han tenido en cuenta los más altos estándares de Gobierno Corporativo en base a las recomendaciones que la OCDE (2014) ha formulado sobre la materia, asegurando que la estructura de gobierno corporativo de la AFP del Estado sea seleccionada, evaluada, remunerada y removida de acuerdo a estándares más exigentes que para las restantes AFPs privadas.
- Se autoriza que el Fisco pueda realizar los aportes de capital necesarios para el debido cumplimiento de las obligaciones financieras de la AFP del Estado.
- Para el cumplimiento de dicha tarea, el proyecto establece que la Ley de Presupuestos del Sector Público de cada año establecerá el monto máximo que el Fisco podrá desembolsar por concepto de aumento de capital a la mencionada empresa.
- Párrafo 3, de la constitución y del patrimonio de la AFP del Estado S.A. se señala que corresponde al Fisco una participación del 1% y la CORFO el 99% restante, a lo que se agregará los activos y pasivos que adquiera con motivo de su ejercicio comercial.
- Facultad de la AFP del Estado de contratar al IPS de acuerdo a lo referido en artículo 62 de ley N° 20.255.

Adicionalmente a ello, y frente a los recientes anuncios del 6% de cotización obligatoria, se puede concluir que las personas tienen altos niveles de confianza en la administración que de sus fondos puede hacer el Estado

Pregunta: En su opinión quién debiera administrar el 6% de cotización adicional, fuente, Naturalpohne Marzo 2020, sondeo telefonico.



## **Evaluar Escenarios de Apoyo a partir del Fondo Reserva de Pensiones (FRP)**

De acuerdo al Ministerio de Hacienda del gobierno de Chile “El Fondo de Reserva de Pensiones (FRP) se constituyó el 28 de diciembre de 2006, con un aporte inicial de US\$ 604,5 millones. Su creación responde al nuevo escenario demográfico caracterizado por una mayor esperanza de vida y un aumento de la población de tercera edad, lo que implica un desafío para el Estado por cuanto se proyectan mayores costos previsionales futuros, sumado a la necesidad de garantizar pensiones básicas solidarias a quienes no han logrado ahorrar lo suficiente para su jubilación.”

“El objetivo del FRP es apoyar el financiamiento de las obligaciones fiscales derivadas de la garantía estatal de las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez, así como los aportes previsionales solidarios considerados en la Reforma Previsional. De este modo, se complementa el financiamiento de futuras contingencias en materia de pensiones.”

“Conforme a la ley de Responsabilidad Fiscal, el FRP se incrementa cada año en un monto mínimo equivalente al 0,2% del producto interno bruto (PIB) del año anterior. Si el superávit fiscal efectivo es superior a 0,2% del PIB, el FRP recibe un aporte equivalente a dicho superávit con un máximo de 0,5% del PIB”.

“De acuerdo a la Subsecretaría de Previsión Social, las rentabilidades históricas del FRP han sido variadas. Sin embargo, la rentabilidad a diciembre de 2013 desde el inicio del fondo se ha encontrado alrededor del 4%. “

### **Rentabilidad FRP diciembre 2013**

<b>Retornos (a)</b>	<b>Mes</b>	<b>Últimos 3 meses (b)</b>	<b>Año acumulado (b)</b>	<b>Últimos 12 meses (b)</b>	<b>Últimos 3 años (anualizado) (b)</b>	<b>Desde el Inicio (b) (c)</b>
<b>Bonos Soberanos y otros activos relacionados</b>	- 0,90 %	-1,16%	-4,32%	-4,32%		
<b>Bonos Indexados a inflación</b>	- 0,72 %	0,07%	-2,90%	-2,90%		
<b>Bonos Corporativos</b>	-	1,16%	-0,08%	-0,08%		

	0,04 %					
	1,79 %	7,46%	23,79%	23,79%		
<b>Acciones</b>						
	- 0,26 %					
<b>Portafolio Total</b>		0,85%	1,02%	1,02%	3,09%	4,38%
	- 0,84 %					
<b>Tipo de cambio CLP</b>		4,13%	9,44%	9,44%	3,79%	-0,43%
	- 1,10 %					
<b>Retorno en CLP<sub>(d)</sub></b>		4,98%	10,46%	10,46%	6,88%	3,95%

(a) *Time Weighted Return* (rentabilidad que se calcula como la tasa de crecimiento que tienen los fondos que se mantuvieron invertidos durante todo el período).

(b) No se dispone de la rentabilidad por clases de activo antes del 17 de enero de 2012.

(c) La medición de la rentabilidad desde el inicio se calcula a partir del 31 de marzo de 2007, fecha en que se inició la medición del desempeño del Banco Central de Chile.

(d) El retorno en CLP corresponde a la suma de la variación porcentual de la paridad peso-dólar al retorno en dólares.

## Asumir los costos del Daño Previsional

Daño Previsional se refiere a las personas que pertenecían al sistema antiguo y se cambiaron al sistema de AFP y que tienen Bonos de Reconocimiento emitido, y que por lo tanto, no pueden volver al sistema antiguo, (LA ANEF Y LA REFORMA AL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO. Abril de 2006.).  
[http://www.anef.cl/doc/propuesta\\_reforma.pdf](http://www.anef.cl/doc/propuesta_reforma.pdf)

De acuerdo al especialista Claudio Rodríguez, el "daño previsional" superaría en algunos casos los 118 millones de pesos por trabajador, de acuerdo a un informe de la Universidad de Chile y las Administradoras de Fondos de Pensiones enero 2014. El estudio tomó los casos de 26 mil empleados públicos que desempeñaban sus tareas durante 1981, cuando entró en funcionamiento el actual modelo de AFP.

La cifra se explica porque los empleados fiscales imponían sólo por su sueldo base, cuando entonces más de la mitad del salario se construía por asignaciones o bonos que no se cotizaban.

Si bien el Estado asumió el problema y modificó la ley en 1993, hay quienes sufrieron daño previsional hasta por 12 años, siendo los empleados de mayores ingresos los más perjudicados.

"El daño previsional puede haberlo sufrido un empleado público un año o hasta 12 años. Si hay individuos que sufrieron el daño previsional durante 12 años y eran del quinto quintil de ingresos (el quintil de ingresos más altos), el cálculo que realizo yo es que ellos tienen un daño previsional en términos de fondo de 5.000 UF, y ese daño se traduce en una menor pensión por 680 mil pesos mensuales".

Fuente:<http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/gremios/dano-previsional-a-funcionarios-publicos-puede-llegar-a-680-mil-pesos-mensuales/2014-01-08/100205.html>

El mecanismo de reparto a diferencia de aquel que se sustenta en un sistema de cotización individual implica que quienes jubilan son financiados por la población activa. Esta situación por cierto en países donde la pirámide poblacional ha tendido a invertirse, hace muy poco viable la capacidad real de financiamiento.

Respecto de quienes sufrieron el daño previsional es importante contextualizar que en el año 1980 cuando se crea el sistema de ahorro individual a instancias que la población se encontraba adscrita a los siguientes sistemas

- 45% afiliado al servicio de seguro social
- 11% a la caja de empleados particulares
- 7% caja de empleados públicos y periodistas del sector público
- 12% resto de cajas existentes

Solo para ejemplificar el daño previsional que sufrieron quienes debieron hacer el cambio hacia el ahorro previsional individual, cabe consignar que un trabajador del sector público recibía una pensión que se calculaba sobre el promedio de los últimos 3 años, hoy en cambio accedería a solo el 30% del último ingreso.

### **Elevar montos de cotización de costo del empleador**

De acuerdo a los expertos, la tasa de cotización en Chile que asciende al 10%, es relativamente baja si se compara internacionalmente: en los países de la OCDE el promedio es de 19,6%. En estos países además casi el 60% de la cotización de vejez es de cargo del empleador y solo el 40% del trabajador.



Consideraciones: en el informe del mes de Abril se incorpora el análisis de las observaciones al proyecto de cotización del 6 % adicional.

### **Generar compensaciones públicas para elevar las pensiones de las mujeres**

Los especialistas han señalado que desde el 1 de julio del año 2016 se pudieron observar cambios en las pensiones de las personas en general, tendientes a disminuirlas en un 2,1% debido al ajuste producido en las tablas de mortalidad.

Para el caso de las mujeres este efecto se duplica por dos razones: porque en general cotizan en menor proporción que los hombres, sus ingresos son también menores, e jubilan con anterioridad que los hombres (60 años versus 65 años) y finalmente porque sus expectativas de vida son mayores. Un buen ejemplo de estas iniciativas lo ha constituido el bono por hijo nacido vivo.

### **Mayor información previsional de manejo público**

en general para el público no experto el tema de pensiones suele ser de una complejidad mayor en la que lo única que sí se entiende es que el ingreso se verá reducido a un tercio del que ganaba esa persona al momento de jubilarse.

Por ello es importante que las personas sepan qué tipo de comisiones cobran las respectivas AFP, cuáles son las rentabilidades de sus fondos, agilizar los procesos de cambio de fondos etc.

Justamente a partir de la reforma previsional del 2008 ha existido mayor información y transparencia respecto de estos temas, sin embargo, la movilidad entre AFP sigue siendo baja. El proceso para determinar oportunidad y tipo de fondo aún es manejada por muy pocos cotizantes, salvo por el hecho de entender que si se está cerca del periodo de jubilar siempre la recomendación es a mantener los ahorros en un fondo de bajo riesgo.

### **Explorar viabilidad de participación de afiliados en rentabilidad de las AFP**

También expertos han señalado que la rentabilidad de las AFP sin considerar comisiones a cobrar, alcanzó entre los años 1981 y 2013 casi el 9% lo que es considerablemente mayor a los que se tenía proyectado al momento de crear este sistema.

A pesar de esta situación las pensiones no han mejorado

## **Explorar viabilidad de retiros anticipados**

De acuerdo a un documento elaborado por asesores previsionales de la I y II regiones, se hace alusión al sistema de retiro anticipado y su evolución en el tiempo.

El informe señala “el DL3500 desde sus inicios contempló la posibilidad de acceder a una pensión anticipada cuyo requisito era obtener una pensión igual o mayor al 50% del promedio de rentas imponibles de los últimos 10 años y no inferior al 120% de la pensión mínima vigente. esta opción permitía a muchas familias enfrentar gastos extras, podía recibir un segundo ingreso ante situaciones, por ejemplo: educación, enfermedades de algún familiar, cuidado de padres ancianos o incluso la oportunidad de acceder a la casa propia.”

“Con la reforma introducida por Ley 19.404 en el año 2004, se modifica este requisito para pensionarse anticipado gradualmente desde el 50% del promedio de renta imponible al 70% y mayor o igual al 150% de la Pensión Mínima. El objetivo de este cambio radicaba en procurar que los afiliados obtuvieran en el largo plazo una mejor pensión, los legisladores estimaban que postergando el momento de la pensión, se financiarían pensiones más altas”

Es claro que esta situación no solo no ocurrió, sino que los retiros anticipados fueron casi desapareciendo totalmente.

Frente a ello se propone por este mismo grupo de asesores que entre otras medidas se vuelva a los requisitos establecidos en el DL 3500 respecto de retiros anticipados y unificar el cálculo del promedio de rentas imponibles para pensión anticipada con el cálculo utilizado en trámites de invalidez.

## **Modificar la tabla de mortalidad e incorporar sistema mixto con seguro**

Especialistas han señalado a este respecto que es viable pensar que reducir la tabla de mortalidad, periodo en el cual se pagarían las pensiones con cargo al ahorro que cada trabajador hiciera en sus cuentas individuales, y tras lo cual (en este caso estamos hablando de porcentajes bajos que superen expectativas promedio de vida, por ejemplo los 85 años que hoy no superan las 8 mil personas) el Estado podría asumir los costos de pago de pensiones directamente o con cargo a un seguro colectivo.

En todas estas propuestas deberá examinarse cómo se produce el cambio gradual de un sistema de esta naturaleza y cómo afecta a quienes ya se encuentran pensionados y superaron los 85 años.

Y por supuesto un punto relevante a considerar sería el estimar los costos que este modelo podría traer aparejado al Estado.

En el actual escenario mundial con la aparición del COVID19 pandemia que cambio las prioridades en el mundo y por cierto de nuestro país , generando efectos inesperados en la forma de relacionamiento de las personas en la economía, y sobre todo en volver a preocuparse del otro , esto también va a afectar en el corto y mediano plazo; en los ingresos y la estabilidad laboral de las personas, por lo tanto, se han propuesto diferentes medidas a la luz de los escenarios y los efectos de mediano y largo plazo de esta pandemia evaluaremos durante abril a saber :

Análisis comparativo y económico de retiro voluntario de fondos al momento de pensionarse para pago de deudas hipotecarias o para enfrentar los efectos de la pandemia , esto si bien existen países de América Latina que han anunciado la implementación de las medida debemos hacer un exhaustivo análisis de tal forma de siempre proteger el ahorro realizado y de esta manera poder cumplir el objetivo que no se alcanza tener una pensión digna.

Así mismo, realizar la evaluación durante abril de la banda de pensiones .

Senador : Pedro Araya G.

Asesora Externa : Cristina P Orellana Q.

Marzo 2020.



**MINUTA**  
**TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA**  
**MARZO 2020.**

**SENADOR : PEDRO ARAYA G.**  
**ASESORA EXTERNA : CRISTINA ORELLANA Q.**

## **TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA**

### **¿Qué es el teletrabajo?**

El teletrabajo es un tipo de relación laboral que permite flexibilizar la organización del trabajo dado que es posible desempeñar una actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante toda o una parte importante de su horario laboral. Para su implementación, el teletrabajo asume que parte importante de la actividad profesional implicará el uso intensivo de tecnologías y medios electrónicos, así como el uso permanente de algún medio que permita la comunicación a distancia entre trabajador y empleador.

### **¿Qué diferencia existe entre Teletrabajo y Trabajo a distancia?**

De acuerdo a la abogada Rocío García de la Pastora ambos tipos de trabajo se prestan fuera de la empresa.

“En el caso del teletrabajo, éste supone uso de herramientas y prestaciones tecnológicas para prestación del servicio en cambio el trabajo a distancia se trata de distintos tipos de servicio como reparaciones o confecciones ropa que se pueden desarrollar en el lugar que el trabajador elija, sea su casa u otro”.

En el teletrabajo quien debe asumir el costo de la implementación de tecnologías es el empleador, lo mismo que la mantención de esas herramientas.

En otras palabras:

“Trabajo a distancia: el trabajador cumple sus funciones, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.”

“Teletrabajo: el trabajador cumple sus funciones mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o debe reportar esas funciones mediante estos medios.” (fuente: Chileatiende, Gobierno de Chile, 2020. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77390/2/pdf>)

### **¿Qué derechos tienen los trabajadores en estas modalidades de relación laboral?**

La misma fuente de información gubernamental señala que: “La Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo entregará derechos y reglas claras a los trabajadores que realizan este tipo de empleos, como, por ejemplo:

- Estarán regulados por el Código del Trabajo Libro I, del título II, del capítulo IX (se deberá firmar un contrato de trabajo o anexo). Capítulo ingresado por la reciente ley 21.220.-
- El trabajador tendrá los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador (derechos colectivos e individuales). En este sentido, la reciente ley promulgada establece que “el empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.”
- El trabajador podrá pactar libremente su jornada de trabajo, siempre y cuando sus funciones se lo permitan.
- El trabajador podrá combinar tiempos de trabajo presencial en su empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.
- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.
- Los equipos, materiales y herramientas deberán ser entregados por el empleador al trabajador.
- En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

En relación con el descanso, en primer término, debe respetarse el horario pactado de trabajo en el contrato laboral, fuera del cual no es posible afectar el descanso del trabajador. este tiempo de descanso no puede ser inferior a 12 horas continuas, y en ese periodo el empleador no podrá generar contactos vía correo o teléfono interfiriendo dicho descanso

Importante resulta destacar que aunque los derechos laborales sean los mismos para todos, muchos de ellos serán difíciles hacer operativo para quienes ejerzan su actividad a distancia, por ello se aconseja el establecimiento de regulaciones especiales (circulares, anexos de trabajo, etc.) ya sea colectiva o individualmente, respecto de cómo muchos de estos derechos se ejercerán en la práctica.

### **¿Cómo y cuándo pueden pactarse estas modalidades de trabajo?**

La manera de pactar estos dos sistemas de trabajo puede ser:

- al inicio relación laboral, caso en el cual podría dejarse sin efecto solo con la anuencia o acuerdo de ambas partes.
- o, durante la vigencia de la relación laboral, por medio de un anexo de contrato, caso en el cual podría dejarse sin efecto por cualquiera de las dos partes, siempre que den aviso a la parte contraria con 30 días de anticipación y en este caso las modalidades laborales vuelven a ser como lo eran originalmente

### **¿Qué mecanismos de comunicación pueden existir entre trabajador y empleador?**

En el trabajo a distancia la comunicación se puede establecer por teléfono o correo u otro mecanismo que se acuerde.

### **¿El teletrabajo se encuentra regulado en el Código del Trabajo?**

Históricamente no ha existido en el Código del Trabajo una regulación específica para este tipo de relación laboral. En ese contexto se ha entendido que en relación con estos trabajadores debe regir el mismo art. 13 del estatuto de los Trabajadores y por lo tanto los derechos de quienes optan por el teletrabajo son los mismos de cualquier otro trabajador que desarrolle su trabajo o actividad dentro de la empresa.

Es decir que para determinar que estamos en presencia de una relación laboral deben darse los mismos supuestos generales de toda relación de trabajo:

- dependencia de una organización
- la sujeción estricta a las directrices empresariales durante la ejecución del trabajo y el control final del mismo por parte del empresario.

Recientemente con fecha 26 de marzo se ha aprobado la ley 21.220 que reguló el teletrabajo en el contexto de crisis sanitaria en nuestro país (coronavirus) que obligó a muchos trabajadores a permanecer en cuarentena y tener que relacionarse con su trabajo de manera remota.



Esta ley señala que “si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.”

“Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.”

### **¿Qué gastos pueden imputarse a la empresa en el teletrabajo?**

No existe una regulación taxativa de qué puede o no imputarse como gastos asociados al teletrabajo, pero algunos ítems asociados podrían ser:

- mayor consumo de luz por concepto de uso del domicilio particular como oficina
- gastos de teléfono, siempre asociados al uso laboral
- gastos en reparaciones eléctricas como instalación de nuevos toma corrientes, o aumentos en el voltaje.
- material de oficina
- gastos asociados a mantenciones de conexiones o arreglos de conexiones remotas que no estén operativas.

### **¿Qué ventajas y desventajas presenta esta modalidad de trabajo en relación a una presencial?.**

Para el trabajador las ventajas podrían estar referidas a

- menores tiempos de traslados y desplazamientos de oficina a la casa y viceversa
- menores costos de traslados oficina casa y viceversa
- mayor flexibilidad y autonomía para organizar su horario diario laboral con otras actividades
- mayor compatibilización con vida familiar
- menores gastos asociados por ejemplo a vestuarios específicos o formales
- disminución de posibilidades de roce o problemas de convivencia con el equipo de trabajo
- mayores posibilidades de incorporar a en la vida laboral a quienes presentan ciertas capacidades reducidas para el desplazamiento
- mejores condiciones de compatibilización de vida personal y laboral también se traducen en mejores niveles de productividad del trabajador.
- mayores opciones de búsqueda de empleo al no tenerlas que circunscribir al territorio en el que vive.
- mayores posibilidades de acceder a conocer y aprender el uso de nuevas tecnologías y generar un permanente entrenamiento en relación a ellas.

Por su parte, para el empleador, los beneficios se concentran en las siguientes áreas:

- reducir los gastos fijos de oficina convencional que implica mantener espacios habilitados para todos los trabajadores, gastos de administración, de equipamiento, de secretaría, más los gastos fijos de cualquier oficina (luz, agua, gas, gastos comunes, etc.)
- lo anterior se traducirá en menores costos de producción para la empresa
- acceder a la contratación de personas de manera independiente a la ubicación geográfica en que se encuentren, lo que abre el abanico de posibilidades de contratación y ello se relacionará directamente en una mayor competencia por el acceso a los distintos puestos de trabajo y acceder a mejores especialidades. esto beneficiará tanto a empleadores que podrán acceder a búsquedas más amplias de trabajadores y en mayores oportunidades laborales a las que puede postular el propio trabajador
- disminución de problemas de convivencia entre los propios trabajadores
- reducción importante de costos asociados al ausentismo laboral
- posibilidad de expandir áreas de desarrollo sin altos costos asociados
- acceso a mejores tecnologías de la información que mejoran la calidad del trabajo o servicio prestado

Por su parte, si analizamos las posibles desventajas para trabajador y empleador podrían mencionarse:

- mayores posibilidades de generar procesos de desocialización e individualismo en el trabajador producto del aislamiento en el que trabaja y a la falta de trabajo en equipo.
- mayores posibilidades de invadir los espacios y tiempos familiares si no se hace e implementa realmente una segmentación de horarios.
- aumentar riesgos de problemas de salud producto de mayor sedentarismo y ello repercutir a la larga en mayores costos para la empresa por potenciales licencias de salud y a la sociedad por los mayores costos en términos de salud pública.
- el aislamiento también puede relacionarse con mayores niveles de ansiedad o depresión por la falta de interacción social.

## Debate Teletrabajo

En resumen, luego de la revisión de la legislación vigente y su impacto en la calidad de vida de las personas en la protección de los derechos de los trabajadores y en mirar a la empresas como una unidad que debe generar empleo y generar competitividad y productividad que logre sustentarse en el tiempo, el teletrabajo no debe ser visto como la disminución de la jornada laboral o la disminución en la generación de ingresos.

La actual pandemia COVID19, que enfrenta el mundo y nuestro país nos hizo acogernos a la modalidad de teletrabajo sin mayor ensayo y error y posterior a COVID19 será difícil volver a un estado normal, de las cosas que antes de la pandemia se denominaban –normalidad - .Posterior a este procesos que el mundo está viviendo se realizara los análisis y mediciones que ayuden a poder ser objetivo en un análisis equilibrado que incorpore elementos como calidad de vida competitividad productividad, ingresos y salario.

El teletrabajo es una variable que permite establecer parámetros y que posterior a este ensayo no deseado y sin un periodo de prueba ni discusión es que se podrán

medir y cuantificar el impacto en las empresas, el impacto sobre los distintos rubros y donde es posible compatibilizar de forma armónica la legislación que conviva con el cuidado del trabajador, el cuidado a la empresa y el mercado donde se desenvuelven

Por lo tanto, bajo ningún punto de vista es la división del sueldo por las horas trabajadas no es precarizar el trabajo, sino muy por el contrario debe ser el espacio donde se valore a la persona y el desempeño y productividad en el espacio donde desempeña su función.

Cristina Orellana Q  
Asesora Externo, Senador Pedro Araya G.  
Marzo 2020.

**PRIMER DOCUMENTO ( PARA ANALISIS Y TRABAJO )**  
**MINUTA ESTADO DEL SISTEMA DE PENSIONES Y PROPUESTAS**  
**SENADOR PEDRO ARAYA G.**

## I. ANTECEDENTES

### Estadísticas básicas

Para el año 2015, el sistema AFP contaba con 9,6 millones de afiliados totales, de los cuales 5,046 millones cotizan. El ingreso imponible promedio equivale a \$620.192 pesos. Sin embargo, hay una importante variación por género: en los hombres esto equivale a \$663.544, mientras para la mujer el ingreso imponible es solamente de 557.682.

Estadísticas Generales	
N° Afiliados Totales	9.661.753
Variación afiliados 12m	2,6%
N° Cotizantes Totales	5.046.207
Variación cotizantes 12m	2,5%
Ingreso Promedio cotizantes (\$)	620.192
Ingreso Promedio cot. Hombre (\$)	663.544
Ingreso Promedio cot. Mujer (\$)	557.682
Variación Real Ing. Promedio 12m	2,8%

Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Gobierno de Chile, 2014.

### Pensiones contributivas

En Chile para el año 2015, la pensión promedio pagada por el sistema en todas las modalidades y tipos de pensión es de 193.213 pesos. Sin embargo, especialmente relevante resultan los valores de pensión de vejez, donde el promedio es de 177.160 pesos. Por otro lado, la cantidad de pensiones pagadas son del orden 976.826 personas. Mientras en el sistema antiguo equivalen a 700.109 personas.

## Pensiones Pagadas Autofinanciadas

Sistema/ Entidad	Modalidad de Pensión	N° y monto Promedio	Por tipo de Pensión (Al 30 de abril de 2014)				TOTAL
			Vejez	Vejez Anticipada	Invalidez	Sobrevivencia	
AFP y Cías. de Seguro	Retiro Programado	N° Pensiones	269.086	26.026	63.981	114.052	473.145*
		Monto	\$ 120.442	\$ 357.284	\$ 126.422	\$ 98.003	\$ 128.870
	Renta Temporal	N° Pensiones	12.788	2.071	4.624	377	19.860
		Monto	\$ 490.755	\$ 755.639	\$ 644.143	\$ 336.308	\$ 551.159
	Renta Vitalicia	N° Pensiones	121.960	214.728	33.378	100.151	470.217
		Monto	\$ 269.419	\$ 258.733	\$ 302.733	\$ 156.334	\$ 242.818
	TOTAL	N° Pensiones	403.834	242.825	106.226	223.941	976.826
		Monto	\$ 177.160	\$ 273.534	\$ 210.341	\$ 126.942	\$ 193.213
IPS (Sistema Antiguo)		N° Pensiones	311.117	35.013	101.764	252.215	700.109
		Monto	\$ 196.457	\$ 378.174	\$ 195.061	\$ 153.481	\$ 189.860

Fuente: Elaboración propia en base a la información de las Bases de Datos disponibles en esta Superintendencia al mes de abril de 2014.

(1) Pensión promedio no incluye monto APS. No incluye pensiones Ley 16.744, leyes especiales y pensiones en que APS es el total de la pensión.

(2) Incluye 13.604 pensiones pagadas de acuerdo a la modalidad "cubiertas por el seguro" existente antes de las modificaciones introducidas al D.L. 3.500 por la Ley N° 18.600 del 29.08.1987, las cuales están distribuidas en las categorías invalidez y Supervivencia.

(3) Las pensiones de supervivencia en Renta Vitalicia, no incluyen pensiones de orfandad de los menores de 18 años.

Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Gobierno de Chile, 2014.

## Pensiones no contributivas

Los beneficios entregados por el sistema de pensiones solidarias equivalen a alrededor de 1,2 millones de beneficios entregados. EL principal beneficio entregado es el APS de Vejez que tiene más de la mitad de los beneficios totales entregados por el sistema.

## Caracterización Pilar Solidario y otros Aportes del Estado (al 30 de Abril 2014)

### Número de solicitudes, beneficiarios y beneficio promedio del mes de PBS y APS

		N° Solicitudes	N° Beneficiarios	Beneficio Promedio (\$)	Pensión final (\$)
PBS Vejez	Hombres	715	111.174	83.073	83.073
	Mujeres	2.499	287.373	82.934	82.934
	TOTAL	3.214	398.547	82.973	82.973
PBS Invalidez	Hombres	358	75.651	82.792	82.792
	Mujeres	1.034	107.871	85.038	85.038
	TOTAL	1.392	183.522	84.112	84.112
APS Vejez	Hombres	3.124	253.310	49.587	165.218
	Mujeres	3.276	348.949	48.858	160.105
	TOTAL	6.400	602.259	49.165	162.255
APS Invalidez	Hombres	308	26.100	79.041	89.481
	Mujeres	401	32.204	81.131	86.580
	TOTAL	709	58.304	80.195	87.879

La pensión final corresponde a la suma del valor del APS más cualquier otra pensión recibida como causante o como beneficiario, incluidas leyes especiales tales como exonerados, a excepción de las correspondientes a Ley 16.744 de Acc. del Trabajo y Enfermedades Profes.

Fuente: Subsecretaría Previsión Social, Gobierno de Chile, 2014.

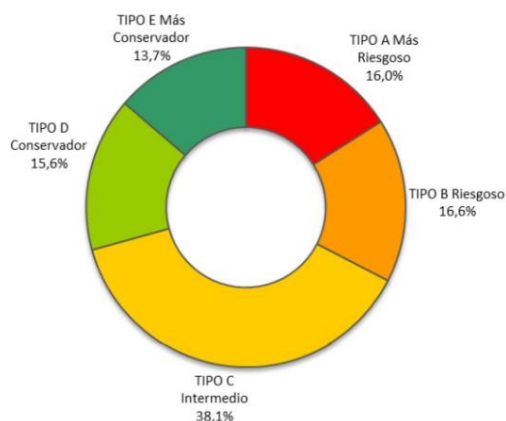
Ahora bien si el análisis se realiza solo considerando Pensión Básica Solidaria (PBS) y Aporte Previsional Solidario (APS) se obtiene que entre los años 2007 y 2014 las pensiones fueron iguales o inferiores en promedio a los \$82.650 pesos. Para los hombres el promedio bordea los \$112.333 pesos, mientras que para las mujeres es de \$42.561 pesos.

Expertos también han señalado que al considerar los ingresos reales versus aquellos que reciben un vez acogidos al proceso de jubilación, se tiene que el 50% de los pensionados recibe pensiones que equivalen al 34% del salario promedio de los últimos 10 años.

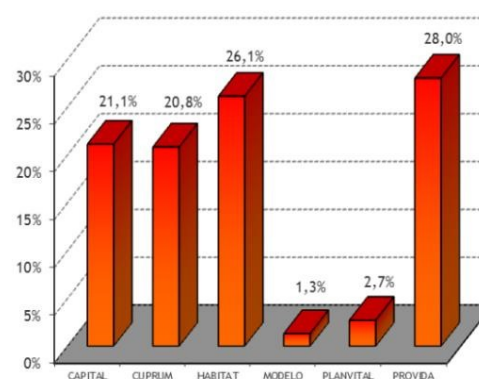
Por otra parte, se sabe que del total de ocupados solo el 70% cotiza en el sistema previsional, y de ellos, solo el 50% lo hace de manera más regular (refiriéndose a la densidad de la cotización que es la proporción de cotización que un afiliado realiza durante toda su vida laboral)

### **CONCENTRACIÓN DE RECURSOS EN LAS AFP Y POR TIPO DE FONDO Y POR N° DE AFILIADOS:**

**Activos por Tipo de los Fondos de Pensiones**  
PORCENTAJE DEL TOTAL DE ACTIVOS, AL 31 DE MARZO DE 2014



**Activos de los Fondos de Pensiones por AFP**  
PORCENTAJE DEL TOTAL DE ACTIVOS, AL 31 DE MARZO DE 2014





## Información por AFP

	Participación Activos Administrados (Mar-14)	Participación N° Afiliados (Feb-14)	Variación Anual neta N° Afiliados (Mar 13 - Feb 14)	Ingreso Imponible Promedio Cotizantes (Feb-14)
<b>CAPITAL</b>	21,1%	19,2%	-27.543	635.461
<b>CUPRUM</b>	20,8%	6,6%	8.446	1.126.504
<b>HABITAT</b>	26,1%	22,0%	-34.421	657.964
<b>MODELO</b>	1,3%	13,5%	399.044	417.907
<b>PLANVITAL</b>	2,7%	4,0%	-7.422	408.787
<b>PROVIDA</b>	28,0%	34,7%	-85.929	498.429
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>252.175</b>	<b>604.626</b>

Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2014

## II. PROPUESTAS

### Agilizar Proyecto AFP Estatal

Ya la presidenta Michelle Bachelet señalaba en la presentación de esta iniciativa el año 2014 que mejorar este sistema era una prioridad: *“Esta iniciativa es una parte de la respuesta a las preocupaciones de millones de chilenos y chilenas en materia de pensiones, pero sé bien que por sí sola no es suficiente, porque tal como les dije, estamos hablando de un proceso y de un conjunto de medidas”... “estamos pensando en mejoras que a mediano y largo plazo garanticen una vejez digna y sin privaciones. Y hoy, con este proyecto, estamos avanzando hacia ese futuro”*

*“Sabemos que ésta no es una solución al problema de fondo, sin embargo, representa un avance relevante, porque se ocupará preferentemente de aquellas personas que no son prioritarias para las AFP”*

Objetivos de la AFP estatal, de acuerdo al proyecto inicialmente presentado por el gobierno el año 2014 era:

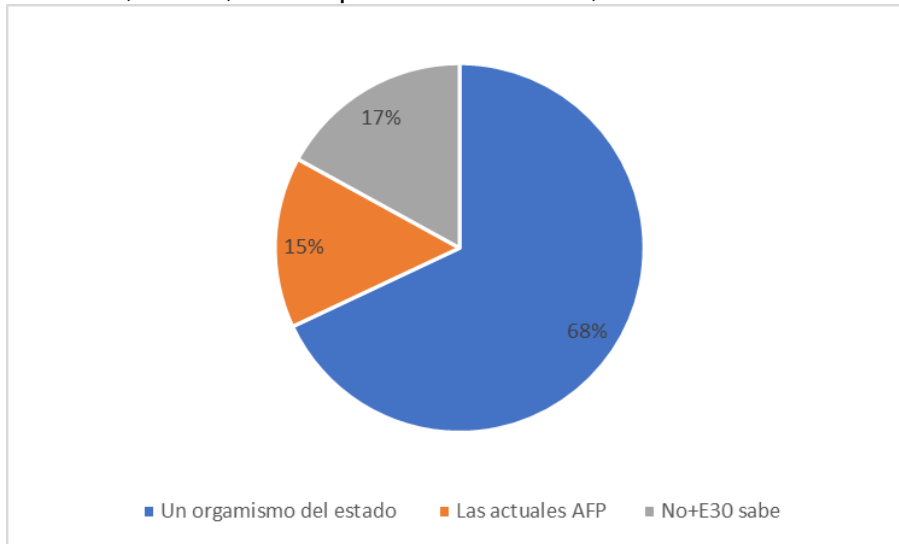
- Extender el Estado ya no solo como regulador y fiscalizador, sino también como operador y prestador en el ámbito previsional.
- Permitir la libertad de escoger al ciudadano en el sistema de pensiones entre una institución pública o privada.
- La AFP del Estado S.A., tiene por objeto aumentar la cobertura en materia de pensiones de los trabajadores de menores rentas, trabajadores independientes y trabajadores de zonas geográficas alejadas de centros urbanos. Adicionalmente, busca introducir mayor

competencia en el Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

- La AFP del Estado estará sometida a las mismas normas financieras, contables y tributarias que rigen para las sociedades anónimas abiertas, quedando sometida a la fiscalización de las Superintendencias de Pensiones, de Valores y Seguros y sujeta en lo pertinente al D.L. 3.500 y su normativa complementaria.
- Lo anterior, sin perjuicio del rol que cabe a la Contraloría General de la República en materia de fiscalización del uso de los recursos públicos.
- Excepción: Con miras a que la AFP del Estado pueda actuar en las mismas condiciones que el resto de las AFPs respecto del cumplimiento del requisito de rentabilidad mínima, es que se considera un tratamiento diferenciado en materia de inversiones con personas relacionadas, pudiendo invertir en títulos y documentos financieros emitidos por la Tesorería General de la República, el Banco Central e instrumentos financieros emitidos por las empresas públicas.
- Respecto al funcionamiento de la AFP del Estado, se han tenido en cuenta los más altos estándares de Gobierno Corporativo en base a las recomendaciones que la OCDE (2014) ha formulado sobre la materia, asegurando que la estructura de gobierno corporativo de la AFP del Estado sea seleccionada, evaluada, remunerada y removida de acuerdo a estándares más exigentes que para las restantes AFPs privadas.
- Se autoriza que el Fisco pueda realizar los aportes de capital necesarios para el debido cumplimiento de las obligaciones financieras de la AFP del Estado.
- Para el cumplimiento de dicha tarea, el proyecto establece que la Ley de Presupuestos del Sector Público de cada año establecerá el monto máximo que el Fisco podrá desembolsar por concepto de aumento de capital a la mencionada empresa.
- Párrafo 3, de la constitución y del patrimonio de la AFP del Estado S.A. se señala que corresponde al Fisco una participación del 1% y la CORFO el 99% restante, a lo que se agregará los activos y pasivos que adquiera con motivo de su ejercicio comercial.
- Facultad de la AFP del Estado de contratar al IPS de acuerdo a lo referido en artículo 62 de ley N° 20.255.

Adicionalmente a ello, y frente a los recientes anuncios del 6% de cotización obligatoria, se puede concluir que las personas tienen altos niveles de confianza en la administración que de sus fondos puede hacer el Estado

Pregunta: En su opinión quién debiera administrar el 6% de cotización adicional, fuente, Naturalpohne Marzo 2020, sondeo telefonico.



## **Evaluar Escenarios de Apoyo a partir del Fondo Reserva de Pensiones (FRP)**

De acuerdo al Ministerio de Hacienda del gobierno de Chile “El Fondo de Reserva de Pensiones (FRP) se constituyó el 28 de diciembre de 2006, con un aporte inicial de US\$ 604,5 millones. Su creación responde al nuevo escenario demográfico caracterizado por una mayor esperanza de vida y un aumento de la población de tercera edad, lo que implica un desafío para el Estado por cuanto se proyectan mayores costos previsionales futuros, sumado a la necesidad de garantizar pensiones básicas solidarias a quienes no han logrado ahorrar lo suficiente para su jubilación.”

“El objetivo del FRP es apoyar el financiamiento de las obligaciones fiscales derivadas de la garantía estatal de las pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez, así como los aportes previsionales solidarios considerados en la Reforma Previsional. De este modo, se complementa el financiamiento de futuras contingencias en materia de pensiones.”

“Conforme a la ley de Responsabilidad Fiscal, el FRP se incrementa cada año en un monto mínimo equivalente al 0,2% del producto interno bruto (PIB) del año anterior. Si el superávit fiscal efectivo es superior a 0,2% del PIB, el FRP recibe un aporte equivalente a dicho superávit con un máximo de 0,5% del PIB”.

“De acuerdo a la Subsecretaría de Previsión Social, las rentabilidades históricas del FRP han sido variadas. Sin embargo, la rentabilidad a diciembre de 2013 desde el inicio del fondo se ha encontrado alrededor del 4%. “

### **Rentabilidad FRP diciembre 2013**

<b>Retornos (a)</b>	<b>Mes</b>	<b>Últimos 3 meses (b)</b>	<b>Año acumulado (b)</b>	<b>Últimos 12 meses (b)</b>	<b>Últimos 3 años (anualizado) (b)</b>	<b>Desde el Inicio (b) (c)</b>
<b>Bonos Soberanos y otros activos relacionados</b>	- 0,90 %	-1,16%	-4,32%	-4,32%		
<b>Bonos Indexados a inflación</b>	- 0,72 %	0,07%	-2,90%	-2,90%		
<b>Bonos Corporativos</b>	-	1,16%	-0,08%	-0,08%		

	0,04 %					
	1,79 %	7,46%	23,79%	23,79%		
<b>Acciones</b>						
	- 0,26 %					
<b>Portafolio Total</b>		0,85%	1,02%	1,02%	3,09%	4,38%
	- 0,84 %					
<b>Tipo de cambio CLP</b>		4,13%	9,44%	9,44%	3,79%	-0,43%
	- 1,10 %					
<b>Retorno en CLP<sub>(d)</sub></b>		4,98%	10,46%	10,46%	6,88%	3,95%

(a) *Time Weighted Return* (rentabilidad que se calcula como la tasa de crecimiento que tienen los fondos que se mantuvieron invertidos durante todo el período).

(b) No se dispone de la rentabilidad por clases de activo antes del 17 de enero de 2012.

(c) La medición de la rentabilidad desde el inicio se calcula a partir del 31 de marzo de 2007, fecha en que se inició la medición del desempeño del Banco Central de Chile.

(d) El retorno en CLP corresponde a la suma de la variación porcentual de la paridad peso-dólar al retorno en dólares.

### Asumir los costos del Daño Previsional

Daño Previsional se refiere a las personas que pertenecían al sistema antiguo y se cambiaron al sistema de AFP y que tienen Bonos de Reconocimiento emitido, y que por lo tanto, no pueden volver al sistema antiguo, (LA ANEF Y LA REFORMA AL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO. Abril de 2006.).

[http://www.anef.cl/doc/propuesta\\_reforma.pdf](http://www.anef.cl/doc/propuesta_reforma.pdf)

De acuerdo al especialista Claudio Rodríguez, el "daño previsional" superaría en algunos casos los 118 millones de pesos por trabajador, de acuerdo a un informe de la Universidad de Chile y las Administradoras de Fondos de Pensiones enero 2014. El estudio tomó los casos de 26 mil empleados públicos que desempeñaban sus tareas durante 1981, cuando entró en funcionamiento el actual modelo de AFP.

La cifra se explica porque los empleados fiscales imponían sólo por su sueldo base, cuando entonces más de la mitad del salario se construía por asignaciones o bonos que no se cotizaban.

Si bien el Estado asumió el problema y modificó la ley en 1993, hay quienes sufrieron daño previsional hasta por 12 años, siendo los empleados de mayores ingresos los más perjudicados.

"El daño previsional puede haberlo sufrido un empleado público un año o hasta 12 años. Si hay individuos que sufrieron el daño previsional durante 12 años y eran del quinto quintil de ingresos (el quintil de ingresos más altos), el cálculo que realizo yo es que ellos tienen un daño previsional en términos de fondo de 5.000 UF, y ese daño se traduce en una menor pensión por 680 mil pesos mensuales".

Fuente: <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/gremios/dano-previsional-a-funcionarios-publicos-puede-llegar-a-680-mil-pesos-mensuales/2014-01-08/100205.html>

El mecanismo de reparto a diferencia de aquel que se sustenta en un sistema de cotización individual implica que quienes jubilan son financiados por la población activa. Esta situación por cierto en países donde la pirámide poblacional ha tendido a invertirse, hace muy poco viable la capacidad real de financiamiento.

Respecto de quienes sufrieron el daño previsional es importante contextualizar que en el año 1980 cuando se crea el sistema de ahorro individual a instancias que la población se encontraba adscrita a los siguientes sistemas

- 45% afiliado al servicio de seguro social
- 11% a la caja de empleados particulares
- 7% caja de empleados públicos y periodistas del sector público
- 12% resto de cajas existentes

Solo para ejemplificar el daño previsional que sufrieron quienes debieron hacer el cambio hacia el ahorro previsional individual, cabe consignar que un trabajador del sector público recibía una pensión que se calculaba sobre el promedio de los últimos 3 años, hoy en cambio accedería a solo el 30% del último ingreso.

### **Elevar montos de cotización de costo del empleador**

De acuerdo a los expertos, la tasa de cotización en Chile que asciende al 10%, es relativamente baja si se compara internacionalmente: en los países de la OCDE el promedio es de 19,6%. En estos países además casi el 60% de la cotización de vejez es de cargo del empleador y solo el 40% del trabajador.

Consideraciones: en el informe del mes de Abril se incorpora el análisis de las observaciones al proyecto de cotización del 6 % adicional.

### **Generar compensaciones públicas para elevar las pensiones de las mujeres**

Los especialistas han señalado que desde el 1 de julio del año 2016 se pudieron observar cambios en las pensiones de las personas en general, tendientes a disminuirlas en un 2,1% debido al ajuste producido en las tablas de mortalidad.

Para el caso de las mujeres este efecto se duplica por dos razones: porque en general cotizan en menor proporción que los hombres, sus ingresos son también menores, e jubilan con anterioridad que los hombres (60 años versus 65 años) y finalmente porque sus expectativas de vida son mayores. Un buen ejemplo de estas iniciativas lo ha constituido el bono por hijo nacido vivo.

### **Mayor información previsional de manejo público**

en general para el público no experto el tema de pensiones suele ser de una complejidad mayor en la que lo única que sí se entiende es que el ingreso se verá reducido a un tercio del que ganaba esa persona al momento de jubilarse.

Por ello es importante que las personas sepan qué tipo de comisiones cobran las respectivas AFP, cuáles son las rentabilidades de sus fondos, agilizar los procesos de cambio de fondos etc.

Justamente a partir de la reforma previsional del 2008 ha existido mayor información y transparencia respecto de estos temas, sin embargo, la movilidad entre AFP sigue siendo baja. El proceso para determinar oportunidad y tipo de fondo aún es manejada por muy pocos cotizantes, salvo por el hecho de entender que si se está cerca del periodo de jubilar siempre la recomendación es a mantener los ahorros en un fondo de bajo riesgo.

### **Explorar viabilidad de participación de afiliados en rentabilidad de las AFP**

También expertos han señalado que la rentabilidad de las AFP sin considerar comisiones a cobrar, alcanzó entre los años 1981 y 2013 casi el 9% lo que es considerablemente mayor a los que se tenía proyectado al momento de crear este sistema.

A pesar de esta situación las pensiones no han mejorado

## **Explorar viabilidad de retiros anticipados**

De acuerdo a un documento elaborado por asesores previsionales de la I y II regiones, se hace alusión al sistema de retiro anticipado y su evolución en el tiempo.

El informe señala “el DL3500 desde sus inicios contempló la posibilidad de acceder a una pensión anticipada cuyo requisito era obtener una pensión igual o mayor al 50% del promedio de rentas imponibles de los últimos 10 años y no inferior al 120% de la pensión mínima vigente. esta opción permitía a muchas familias enfrentar gastos extras, podía recibir un segundo ingreso ante situaciones, por ejemplo: educación, enfermedades de algún familiar, cuidado de padres ancianos o incluso la oportunidad de acceder a la casa propia.”

“Con la reforma introducida por Ley 19.404 en el año 2004, se modifica este requisito para pensionarse anticipado gradualmente desde el 50% del promedio de renta imponible al 70% y mayor o igual al 150% de la Pensión Mínima. El objetivo de este cambio radicaba en procurar que los afiliados obtuvieran en el largo plazo una mejor pensión, los legisladores estimaban que postergando el momento de la pensión, se financiarían pensiones más altas”

Es claro que esta situación no solo no ocurrió, sino que los retiros anticipados fueron casi desapareciendo totalmente.

Frente a ello se propone por este mismo grupo de asesores que entre otras medidas se vuelva a los requisitos establecidos en el DL 3500 respecto de retiros anticipados y unificar el cálculo del promedio de rentas imponibles para pensión anticipada con el cálculo utilizado en trámites de invalidez.

## **Modificar la tabla de mortalidad e incorporar sistema mixto con seguro**

Especialistas han señalado a este respecto que es viable pensar que reducir la tabla de mortalidad, periodo en el cual se pagarían las pensiones con cargo al ahorro que cada trabajador hiciera en sus cuentas individuales, y tras lo cual (en este caso estamos hablando de porcentajes bajos que superen expectativas promedio de vida, por ejemplo los 85 años que hoy no superan las 8 mil personas) el Estado podría asumir los costos de pago de pensiones directamente o con cargo a un seguro colectivo.



En todas estas propuestas deberá examinarse cómo se produce el cambio gradual de un sistema de esta naturaleza y cómo afecta a quienes ya se encuentran pensionados y superaron los 85 años.

Y por supuesto un punto relevante a considerar sería el estimar los costos que este modelo podría traer aparejado al Estado.

En el actual escenario mundial con la aparición del COVID19 pandemia que cambio las prioridades en el mundo y por cierto de nuestro país , generando efectos inesperados en la forma de relacionamiento de las personas en la economía, y sobre todo en volver a preocuparse del otro , esto también va a afectar en el corto y mediano plazo; en los ingresos y la estabilidad laboral de las personas, por lo tanto, se han propuesto diferentes medidas a la luz de los escenarios y los efectos de mediano y largo plazo de esta pandemia evaluaremos durante abril a saber :

Análisis comparativo y económico de retiro voluntario de fondos al momento de pensionarse para pago de deudas hipotecarias o para enfrentar los efectos de la pandemia , esto si bien existen países de América Latina que han anunciado la implementación de las medida debemos hacer un exhaustivo análisis de tal forma de siempre proteger el ahorro realizado y de esta manera poder cumplir el objetivo que no se alcanza tener una pensión digna.

Así mismo, realizar la evaluación durante abril de la banda de pensiones .

Senador : Pedro Araya G.

Asesora Externa : Cristina P Orellana Q.

Marzo 2020.



**MINUTA**  
**TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA**  
**MARZO 2020.**

**SENADOR : PEDRO ARAYA G.**  
**ASESORA EXTERNA : CRISTINA ORELLANA Q.**

## **TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA**

### **¿Qué es el teletrabajo?**

El teletrabajo es un tipo de relación laboral que permite flexibilizar la organización del trabajo dado que es posible desempeñar una actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante toda o una parte importante de su horario laboral. Para su implementación, el teletrabajo asume que parte importante de la actividad profesional implicará el uso intensivo de tecnologías y medios electrónicos, así como el uso permanente de algún medio que permita la comunicación a distancia entre trabajador y empleador.

### **¿Qué diferencia existe entre Teletrabajo y Trabajo a distancia?**

De acuerdo a la abogada Rocío García de la Pastora ambos tipos de trabajo se prestan fuera de la empresa.

“En el caso del teletrabajo, éste supone uso de herramientas y prestaciones tecnológicas para prestación del servicio en cambio el trabajo a distancia se trata de distintos tipos de servicio como reparaciones o confecciones ropa que se pueden desarrollar en el lugar que el trabajador elija, sea su casa u otro”.

En el teletrabajo quien debe asumir el costo de la implementación de tecnologías es el empleador, lo mismo que la mantención de esas herramientas.

En otras palabras:

“Trabajo a distancia: el trabajador cumple sus funciones, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.”

“Teletrabajo: el trabajador cumple sus funciones mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o debe reportar esas funciones mediante estos medios.” (fuente: Chileatiende, Gobierno de Chile, 2020. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77390/2/pdf>)

### **¿Qué derechos tienen los trabajadores en estas modalidades de relación laboral?**

La misma fuente de información gubernamental señala que: “La Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo entregará derechos y reglas claras a los trabajadores que realizan este tipo de empleos, como, por ejemplo:

- Estarán regulados por el Código del Trabajo Libro I, del título II, del capítulo IX (se deberá firmar un contrato de trabajo o anexo). Capítulo ingresado por la reciente ley 21.220.-
- El trabajador tendrá los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador (derechos colectivos e individuales). En este sentido, la reciente ley promulgada establece que “el empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.”
- El trabajador podrá pactar libremente su jornada de trabajo, siempre y cuando sus funciones se lo permitan.
- El trabajador podrá combinar tiempos de trabajo presencial en su empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.
- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.
- Los equipos, materiales y herramientas deberán ser entregados por el empleador al trabajador.
- En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

En relación con el descanso, en primer término, debe respetarse el horario pactado de trabajo en el contrato laboral, fuera del cual no es posible afectar el descanso del trabajador. este tiempo de descanso no puede ser inferior a 12 horas continuas, y en ese periodo el empleador no podrá generar contactos vía correo o teléfono interfiriendo dicho descanso

Importante resulta destacar que aunque los derechos laborales sean los mismos para todos, muchos de ellos serán difíciles hacer operativo para quienes ejerzan su actividad a distancia, por ello se aconseja el establecimiento de regulaciones especiales (circulares, anexos de trabajo, etc.) ya sea colectiva o individualmente, respecto de cómo muchos de estos derechos se ejercerán en la práctica.

### **¿Cómo y cuándo pueden pactarse estas modalidades de trabajo?**

La manera de pactar estos dos sistemas de trabajo puede ser:

- al inicio relación laboral, caso en el cual podría dejarse sin efecto solo con la anuencia o acuerdo de ambas partes.
- o, durante la vigencia de la relación laboral, por medio de un anexo de contrato, caso en el cual podría dejarse sin efecto por cualquiera de las dos partes, siempre que den aviso a la parte contraria con 30 días de anticipación y en este caso las modalidades laborales vuelven a ser como lo eran originalmente

### **¿Qué mecanismos de comunicación pueden existir entre trabajador y empleador?**

En el trabajo a distancia la comunicación se puede establecer por teléfono o correo u otro mecanismo que se acuerde.

### **¿El teletrabajo se encuentra regulado en el Código del Trabajo?**

Históricamente no ha existido en el Código del Trabajo una regulación específica para este tipo de relación laboral. En ese contexto se ha entendido que en relación con estos trabajadores debe regir el mismo art. 13 del estatuto de los Trabajadores y por lo tanto los derechos de quienes optan por el teletrabajo son los mismos de cualquier otro trabajador que desarrolle su trabajo o actividad dentro de la empresa.

Es decir que para determinar que estamos en presencia de una relación laboral deben darse los mismos supuestos generales de toda relación de trabajo:

- dependencia de una organización
- la sujeción estricta a las directrices empresariales durante la ejecución del trabajo y el control final del mismo por parte del empresario.

Recientemente con fecha 26 de marzo se ha aprobado la ley 21.220 que reguló el teletrabajo en el contexto de crisis sanitaria en nuestro país (coronavirus) que obligó a muchos trabajadores a permanecer en cuarentena y tener que relacionarse con su trabajo de manera remota.

Esta ley señala que “si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.”

“Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.”

### **¿Qué gastos pueden imputarse a la empresa en el teletrabajo?**

No existe una regulación taxativa de qué puede o no imputarse como gastos asociados al teletrabajo, pero algunos ítems asociados podrían ser:

- mayor consumo de luz por concepto de uso del domicilio particular como oficina
- gastos de teléfono, siempre asociados al uso laboral
- gastos en reparaciones eléctricas como instalación de nuevos toma corrientes, o aumentos en el voltaje.
- material de oficina
- gastos asociados a mantenciones de conexiones o arreglos de conexiones remotas que no estén operativas.

### **¿Qué ventajas y desventajas presenta esta modalidad de trabajo en relación a una presencial?.**

Para el trabajador las ventajas podrían estar referidas a

- menores tiempos de traslados y desplazamientos de oficina a la casa y viceversa
- menores costos de traslados oficina casa y viceversa
- mayor flexibilidad y autonomía para organizar su horario diario laboral con otras actividades
- mayor compatibilización con vida familiar
- menores gastos asociados por ejemplo a vestuarios específicos o formales
- disminución de posibilidades de roce o problemas de convivencia con el equipo de trabajo
- mayores posibilidades de incorporar a en la vida laboral a quienes presentan ciertas capacidades reducidas para el desplazamiento
- mejores condiciones de compatibilización de vida personal y laboral también se traducen en mejores niveles de productividad del trabajador.
- mayores opciones de búsqueda de empleo al no tenerlas que circunscribir al territorio en el que vive.
- mayores posibilidades de acceder a conocer y aprender el uso de nuevas tecnologías y generar un permanente entrenamiento en relación a ellas.

Por su parte, para el empleador, los beneficios se concentran en las siguientes áreas:

- reducir los gastos fijos de oficina convencional que implica mantener espacios habilitados para todos los trabajadores, gastos de administración, de equipamiento, de secretaría, más los gastos fijos de cualquier oficina (luz, agua, gas, gastos comunes, etc.)
- lo anterior se traducirá en menores costos de producción para la empresa
- acceder a la contratación de personas de manera independiente a la ubicación geográfica en que se encuentren, lo que abre el abanico de posibilidades de contratación y ello se relacionará directamente en una mayor competencia por el acceso a los distintos puestos de trabajo y acceder a mejores especialidades. esto beneficiará tanto a empleadores que podrán acceder a búsquedas más amplias de trabajadores y en mayores oportunidades laborales a las que puede postular el propio trabajador
- disminución de problemas de convivencia entre los propios trabajadores
- reducción importante de costos asociados al ausentismo laboral
- posibilidad de expandir áreas de desarrollo sin altos costos asociados
- acceso a mejores tecnologías de la información que mejoran la calidad del trabajo o servicio prestado



Por su parte, si analizamos las posibles desventajas para trabajador y empleador podrían mencionarse:

- mayores posibilidades de generar procesos de desocialización e individualismo en el trabajador producto del aislamiento en el que trabaja y a la falta de trabajo en equipo.
- mayores posibilidades de invadir los espacios y tiempos familiares si no se hace e implementa realmente una segmentación de horarios.
- aumentar riesgos de problemas de salud producto de mayor sedentarismo y ello repercutir a la larga en mayores costos para la empresa por potenciales licencias de salud y a la sociedad por los mayores costos en términos de salud pública.
- el aislamiento también puede relacionarse con mayores niveles de ansiedad o depresión por la falta de interacción social.

## Debate Teletrabajo

En resumen, luego de la revisión de la legislación vigente y su impacto en la calidad de vida de las personas en la protección de los derechos de los trabajadores y en mirar a la empresas como una unidad que debe generar empleo y generar competitividad y productividad que logre sustentarse en el tiempo, el teletrabajo no debe ser visto como la disminución de la jornada laboral o la disminución en la generación de ingresos.

La actual pandemia COVID19, que enfrenta el mundo y nuestro país nos hizo acogernos a la modalidad de teletrabajo sin mayor ensayo y error y posterior a COVID19 será difícil volver a un estado normal, de las cosas que antes de la pandemia se denominaban –normalidad - .Posterior a este procesos que el mundo está viviendo se realizara los análisis y mediciones que ayuden a poder ser objetivo en un análisis equilibrado que incorpore elementos como calidad de vida competitividad productividad, ingresos y salario.

El teletrabajo es una variable que permite establecer parámetros y que posterior a este ensayo no deseado y sin un periodo de prueba ni discusión es que se podrán

medir y cuantificar el impacto en las empresas, el impacto sobre los distintos rubros y donde es posible compatibilizar de forma armónica la legislación que conviva con el cuidado del trabajador, el cuidado a la empresa y el mercado donde se desenvuelven

Por lo tanto, bajo ningún punto de vista es la división del sueldo por las horas trabajadas no es precarizar el trabajo, sino muy por el contrario debe ser el espacio donde se valore a la persona y el desempeño y productividad en el espacio donde desempeña su función.

Cristina Orellana Q  
Asesora Externo, Senador Pedro Araya G.  
Marzo 2020.