

Opinión

Agenda para el 2030

EL 25 de septiembre, en Nueva York, los estados miembros de la ONU adoptarán oficialmente la llamada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que incluye esta agenda reemplazarán a los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que guiaron los esfuerzos de los países durante los últimos 15 años. La diferencia entre ambas agendas es relevante para América Latina y el Caribe: la nueva hoja de ruta aborda varias dimensiones de la desigualdad, el principal problema de nuestra región.

La Agenda 2030 incorpora los tres pilares del desarrollo sostenible y trata aspectos cruciales en materia de educación, vivienda, seguridad alimentaria, provisión de servicios básicos, desarrollo urbano, protección social y gestión del riesgo ante eventos catastróficos. También incorpora la noción de bienes de interés colectivo, como la protección de los océanos, la atmósfera y la biodiversidad.

Los nuevos objetivos exigen transformaciones importantes, las cuales ya han sido advertidas por la

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), que en los últimos años ha llamado a los países a llevar a cabo un cambio estructural en sus modos de producción y consumo -privilegiando sectores más intensivos en conocimiento y ambientalmente sostenibles-, y a buscar pactos sociales amplios con visión de largo plazo.

La nueva agenda global considera, como históricamente lo ha hecho la Cepal, que el empleo digno y de calidad es la llave maestra para lograr un desarrollo más inclusivo.

En materia de género se dan avances relevantes al plantear las tres dimensio-



Alicia Bárcena
Secretaria
Ejecutiva Cepal

nes de la autonomía de las mujeres necesarias para alcanzar la plena igualdad: la autonomía económica, política y física. Se plantea eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, otorgar igual acceso a los recursos económicos y reconocer y valorizar el trabajo no remunerado.

Es vital para la región fortalecer la movilización interna de recursos para implementar esta agenda. Nuestros países también se enfrentan al reto de canalizar más eficazmente los flujos de financiamiento privado, así como de idear mecanismos innovadores de financiamiento.

Una agenda como la que estamos pactando hoy exige descolonizar los acuerdos multilaterales de desarrollo, ya que la gobernanza global debe ser universal e inclusiva y reflejar los intereses de la comunidad internacional

en su conjunto. Esto es un desafío aún mayor si se consideran los retos relacionados con el cambio climático y la arquitectura financiera internacional.

La Cepal se acerca a sus primeras siete décadas de vida dedicada, como siempre, a imaginar caminos para el desarrollo de América Latina y el Caribe. En este marco, vemos a los ODS como un puente entre el corto y el largo plazo. Hoy, en el contexto de la Agenda 2030, disponemos de nuevas y mejores herramientas y de una sólida institucionalidad para llevar adelante un proceso transformador y superar el rasgo más acusado de nuestra región: la desigualdad.

La Agenda para el Desarrollo Sostenible, que oficialmente será adoptada este jueves por los miembros de la ONU, pondrá el acento en la desigualdad.

Sistema de pensiones 3.0

TAL COMO ha planteado la Presidenta Bachelet en dos oportunidades, después de culminar el trabajo de las comisiones presidenciales del 2005 y la reciente, la sociedad

debe asumir que si bien el actual sistema de pensiones ha tenido una serie de éxitos y beneficios, también presenta un conjunto importante de desafíos. El actual sistema se implementó hace casi 35 años y a la luz de la transición demográfica y los cambios en el mercado laboral que ha enfrentado el país, el sistema necesitaba un nuevo diagnóstico y algunas correcciones necesarias.

Cabe destacar que así como en el 2005, en esta oportunidad se destaca un apoyo mayoritario al sistema de capitalización individual y se demuestra de manera irrestricta que su reemplazo parcial o total por un sistema de reparto generaría un daño irreparable al desarrollo del país. Más aún, la evidencia empírica ha demostrado que un 20% del crecimiento del producto de las últimas tres décadas se debe al sistema de pensiones. Los comisionados recomendaron inclusive que las Fuerzas Armadas se acojan al sistema privado de pensiones.

Del resto de las propuestas llama la atención aquellas que eventualmente pueden generar más costos que beneficios al sistema y sus afiliados, como el impuesto al trabajo de un 2% a cargo del empleador o establecer un sistema mixto de previsión para cotizaciones hasta \$ 350.000. Al menos en estos dos casos las consecuencias sobre el mercado laboral podrían ser negativas, a través de una mayor informalidad y reducción en la densidad de la cotización. Attanasio et al (2011) afirman que la reforma del 2008 tuvo un efecto no menor en la participación laboral. En efecto, la probabilidad

La baja cobertura del sistema previsional se debe a la estructura del mercado laboral. Si éste fuera flexible ayudaría a un mejor sistema de pensiones.



Rodrigo Castro
Economista

de contribuir al sistema de pensiones disminuyó producto de la reforma, reduciendo la participación formal en el mercado laboral en un 4% para los trabajadores mayores de 40 años y en un 3,2% y 2,8% para mujeres y hombres entre 56 y 65 años respectivamente.

De la misma manera, se ha planteado que el funcionamiento del sistema de pensiones ha generado una menor cobertura, baja densidad de cotizaciones, y que no da cuenta de las complejidades del trabajo moderno. Sin embargo, el problema es que la baja cobertura no se

debe al sistema en sí, sino que a la estructura del mercado laboral. Este funciona de una manera que perjudica a los trabajadores, en el sentido que genera lagunas previsionales que dan lugar a la baja densidad de cotizaciones. Un mercado flexible ayudaría enormemen-

te a un mejor funcionamiento del sistema de pensiones.

Por último, lograr eliminar las barreras del mercado laboral para los adultos mayores requiere promover empleos en jornadas parciales. Aunque nuestra legislación permite realizar este tipo de contratos que son favorables a la demanda de trabajo de los mayores de 60, su uso es poco habitual, ya que la mayoría que trabaja lo hace en jornada completa. Luego, se requiere un cambio de enfoque de las empresas. De la misma manera, se deberían permitir contratos a jornada parcial que eximan el pago de cotizaciones de salud y seguro de desempleo.

ESPACIOABIERTO

El Ejército y los organismos de represión

Carmen Frei

Ex senadora de la Democracia Cristiana



EL 11 de agosto el Comandante en Jefe del Ejército, Humberto Oviedo concurrió a la Comisión de Defensa de la Cámara de Diputados para exponer sobre la entrega de información de casos de violaciones a los derechos humanos. El general Oviedo argumentó que la Dina y la CNI no pertenecían al Ejército, que esos organismos no te-

nían dependencia formal con la institución y que el conducto regular de las personas que participaban en estas organizaciones no era el Ejército. Lamentablemente, esa explicación adolece de inexactitudes históricas y no se ajusta a la realidad de cómo funcionaron los organismos de represión en la dictadura.

Los procesos judiciales, memorias de actores, investigaciones periodísticas e históricas han logrado reconstituir la organización que tuvo la Dina, CNI y la Dirección de Inteligencia del Ejército (Dine) entre 1974 y 1990. Es un dato objetivo que la mayoría del personal de estos organismos perteneció al Ejército. Los militares no cortaban su relación formal con la institución y eran transferidos por razones operativas constantemente al Ejército y viceversa. El caso de Carlos Herrera Jiménez ilustra este punto. El autor material del crimen de Tucapel Jiménez fue enviado por razones operativas de la CNI a la Dine para cometer este asesinato. De esta forma, el general Oviedo olvida que la Dine también participó en actividades represivas. Además, ins-

talaciones del Ejército fueron usadas como lugares de torturas y desde los helicópteros del Ejército se lanzaron los cuerpos de detenidos desaparecidos al mar.

Respecto de la línea de mando, el general no menciona que ésta era ejercida por Augusto Pinochet en su doble calidad de Presidente y Comandante en Jefe del Ejército. Incluso en las hojas de vida militar de muchos agentes quedó plasmado que los traslados se realizaban por instrucción del "Presidente de la República y Comandante en Jefe del Ejército".

Durante años el Ejército argumentó que en 1977 se disolvió la Dina, en 1990 la CNI y que la Dine no tuvo nada que ver con sus predecesoras. Como demuestran las trayectorias de los agentes y el traspaso de los "1.102 hombres" en 1990, existió una significativa continuidad operativa. La realidad se acerca más a un simple cambio de nombre. La mayoría de las veces los agentes realizaron las mismas actividades en la Dina, en la CNI y finalmente en la Dine. Como demostró una reciente investigación periodística, los archivos microfilmados

fueron traspasados de la CNI a los recintos de la Dine. El caso del agente y empleado civil Raúl Lillo retrata este proceso: se inició en la Dina como jefe de la brigada que espiaba a Eduardo Frei Montalva, continuó con estas mismas labores en la CNI, para en 1990, cuando fue trasladado a la Dine, participar en el operativo que trasladó al químico Eugenio Berríos a Uruguay, para escapar de la justicia.

No se busca dañar, menoscabar, condenar sumariamente al Ejército, ni menos que se "erosione la institucionalidad", como sostuvo el general Oviedo en columna del sábado 5 de septiembre. Como todos los chilenos, queremos que el Ejército sea también "Nuestro Ejército". Sin embargo, creemos sinceramente que más allá de buscar separar la responsabilidad del Ejército de la acción de los organismos represivos, valdría más la pena asumir la realidad de una vez y colaborar para cerrar esta herida aún abierta. Avanzar en el esclarecimiento de la muerte de Eduardo Frei Montalva, y tantas otras víctimas, es uno de esos desafíos.