

“Las Mujeres y el Sistema de Pensiones en Chile”

ComunidadMujer

Ante la Comisión Asesora Presidencial
sobre el Sistema de Pensiones

24 de Julio de 2014

Las mujeres obtienen una jubilación inferior a la de los hombres

- Considerando sólo las pensiones de vejez por retiro programado, ellas tienen en promedio pensiones mensuales por \$ 99.795, mientras que ellos por \$ 155.556 (Superintendencia de Pensiones; mayo, 2014).
- Al mismo tiempo, las mujeres tienen menores tasas de reemplazo que los hombres, las que en términos brutos para los asalariados medianos alcanzan al 36,6% y 45,5%, respectivamente (OECD, 2013).

Mercado laboral inequitativo en términos de género + Sistema de capitalización individual

→ Causas de las bajas pensiones:

1. Alta tasa de inactividad
2. Segmentación laboral y bajos salarios
3. Informalidad y microemprendimientos de subsistencia
4. Menor densidad de cotizaciones
5. Mayor esperanza de vida
6. Sistema de capitalización individual

→ Recomendaciones de política pública


Chile presenta una de las tasas de participación laboral femenina más bajas del mundo: 48,7% (INE, 2014.)

Factores explicativos:

- 1. Falta de corresponsabilidad familiar:** las mujeres inactivas no trabaja porque no tiene con quién dejar a sus hijos/as [43%] o a su adulto mayor [5%]; debe realizar los quehaceres del hogar [15%] (Encuesta Voz de Mujer, 2011).
- 2. Falta de proyectos de vida alternativos a los tradicionales:** entre los casi 500 mil jóvenes de entre 15 y 24 años que no estudian ni trabajan (NINI), un 68,2% son mujeres (21,6% de las jóvenes de esta edad) (CASEN, 2011).
- 3. Embarazo adolescente:** Chile tiene una de las tasas de embarazo adolescente más altas de la OECD, con 60 nacimientos cada mil adolescentes.

Las mujeres tienen sueldos más bajos, y la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha ampliado en la última década

En promedio, las cotizantes del sistema de pensiones ganan un 17,1% menos que los hombres (SP, 2014). Factores explicativos:

- 1. Segmentación horizontal:** opciones educativas y laborales “femenizadas”. 
- 2. Segmentación vertical:** las mujeres se concentran en posiciones medias o bajas al interior de las organizaciones y son muy pocas las que logran ascender.
- 3. Poca efectividad de la ley 20.348, de igualdad salarial:** pocos trabajadores y empleadores la conocen; faltan parámetros objetivos para comparar trabajo y remuneración; denuncia tiene que hacerla la afectada directamente con el empleador; exigible sólo a empresas con más de 200 trabajadores; Dirección del Trabajo no tiene capacidad fiscalizadora; incumplimiento se castiga con multa, no con resarcimiento de la injusticia, etc.

Las mujeres tienen sueldos más bajos, y la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha ampliado en la última década

(continuación de factores explicativos)

- 4. Castigo por edad fértil:** como anticipo del eventual costo que deberá enfrentar con el pre y post natal, con la sala cuna (art. 203 del Código del trabajo) y/o con las ausencias en caso de enfermedades u otros, de los hijos pequeños.
- 5. Consideración como “perceptoras secundarias” de ingresos:** justificativo absurdo en esta época (38,8% de los hogares tienen una jefatura femenina; CASEN 2011) que ha validado menores sueldos para las mujeres.

En definitiva, en todas las actividades, las mujeres cotizantes tienen sueldos más bajos que los hombres

Ingreso medio de cotizantes del sistema de pensiones y brecha salarial entre hombres y mujeres, según rama de actividad, 2013

RAMA DE ACTIVIDAD	Ingreso Medio de Cotizantes		Brecha Salarial
	\$ de Diciembre de 2013		
	Mujeres	Hombres	
TOTAL	\$ 528.126	\$ 637.399	-17,1
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 319.809	\$ 419.696	-23,8
Pesca	\$ 447.743	\$ 636.943	-29,7
Explotación de minas y canteras	\$ 944.864	\$ 1.217.846	-22,4
Industria manufacturera no metálica	\$ 478.234	\$ 664.188	-28
Industria manufacturera metálica	\$ 587.054	\$ 687.391	-14,6
Suministro de electricidad, gas y agua	\$ 791.919	\$ 980.956	-19,3
Construcción	\$ 490.479	\$ 594.868	-17,5
Comercio	\$ 455.375	\$ 630.776	-27,8
Hoteles y restaurantes	\$ 329.024	\$ 425.013	-22,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 576.353	\$ 599.522	-3,9
Intermediación financiera	\$ 896.279	\$ 1.015.089	-11,7
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 490.583	\$ 669.100	-26,7
Administración pública	\$ 667.295	\$ 793.718	-15,9
Enseñanza	\$ 697.876	\$ 868.423	-19,6
Servicios sociales y de salud	\$ 680.267	\$ 834.520	-18,5
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$ 442.977	\$ 546.781	-19
Consejo de administración de edificios y condominios	\$ 249.387	\$ 344.785	-27,7
Organizaciones y órganos extraterritoriales	\$ 894.058	\$ 995.121	-10,2
Sin información	\$ 429.279	\$ 543.604	-21

La mayor flexibilidad horaria y de espacio, que pudieran ofrecer la informalidad o los microemprendimientos a las mujeres, se traducen en un alto precio en términos de salario, cubriendo apenas la subsistencia

- Tanto hombres como mujeres “por cuenta propia” ganan en promedio la mitad de lo que ganan los “asalariados” (\$241.167 v/s \$471.298). Y las trabajadoras por cuenta propia ganan en promedio un 41,9% menos que los hombres, mientras que entre las asalariadas, la brecha llega al -19,3% (NESI, 2012).
- Un 20,1% de las mujeres ocupadas lo hace por cuenta propia.
- De ellas, el 43,6% sólo tiene educación secundaria y el 46,4% se dedica a actividades de comercio.
- El 29,3% de las mujeres por cuenta propia trabaja en su propio hogar; un 19,8% lo hace en la casa del empleador o cliente; un 15,3% en la calle o vía pública y un 13,8% en un recinto anexo a su hogar.

La informalidad es mayor entre las mujeres mayores

Región	Mujeres (%)					
	De 18 a 39 años		De 40 a 59 años		De 60 a 65 años	
	Informal	Ocupado	Informal	Ocupado	Informal	Ocupado
Arica y Parinacota	33,5	41,2	46,4	52,6	62,4	28,6
Tarapacá	31,6	50,2	37,9	56,5	68,5	31,4
Antofagasta	30,2	45,0	40,2	45,8	54,0	26,9
Atacama	25,3	45,1	37,6	48,5	67,5	27,3
Coquimbo	36,4	42,6	36,7	49,0	78,5	27,1
Valparaíso	30,7	42,5	44,1	49,7	71,9	27,1
Metropolitana	28,5	52,7	38,5	60,7	60,1	31,8
O'Higgins	23,6	49,3	33,9	47,6	51,3	24,9
Maule	34,6	46,7	47,2	50,6	56,9	19,3
Bío Bío	31,0	36,0	44,1	43,2	59,5	15,5
La Araucanía	38,8	41,3	50,1	45,2	68,4	21,1
Los Ríos	34,6	38,1	40,8	44,6	60,4	20,8
Los Lagos	31,2	46,1	40,0	47,2	75,6	27,1
Aisén	25,6	51,9	36,9	58,6	52,6	35,7
Magallanes	26,1	53,5	35,9	56,9	66,1	22,3
Promedio	30,8	45,5	40,7	50,4	63,6	25,8

Fuente: CASEN, 2011

Existe un amplio grupo de mujeres con densidad de cotizaciones cercana a 0%.

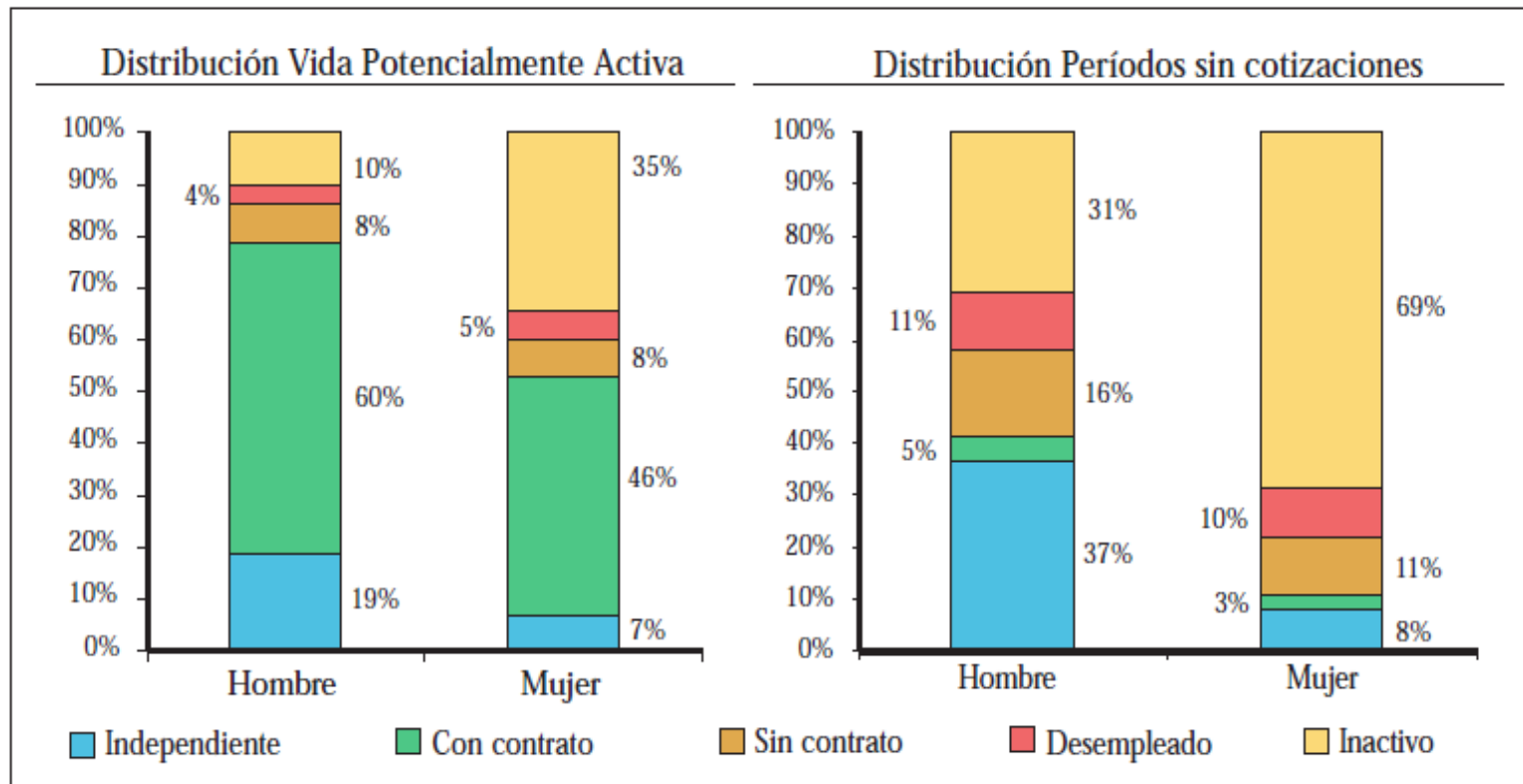
1. Las mujeres trabajan remuneradamente apenas el 60% de su vida laboral (los hombres, más del 85%; Bernstein, Reyes y Pino, 2006). “**Lagunas previsionales**” (periodos sin cotizar) a causa del cuidado, tanto de niños, como de discapacitados o adultos mayores dependientes.

Si no se toma en cuenta a las mujeres que cotizan por un año (“efecto bono por hijo”), el 66% de las mujeres pensionadas cotizó por 15,7 años en promedio (Paredes, 2013).

2. La **edad de retiro** es cinco años menor que la de los hombres.
3. Las mujeres enfrentan **tasas de desempleo** mayores que las de los hombres (Hoy: 6,5%, ellas; 5,9% ellos; INE, FMA-2014).

Las mujeres trabajan remuneradamente apenas el 60% de su vida laboral

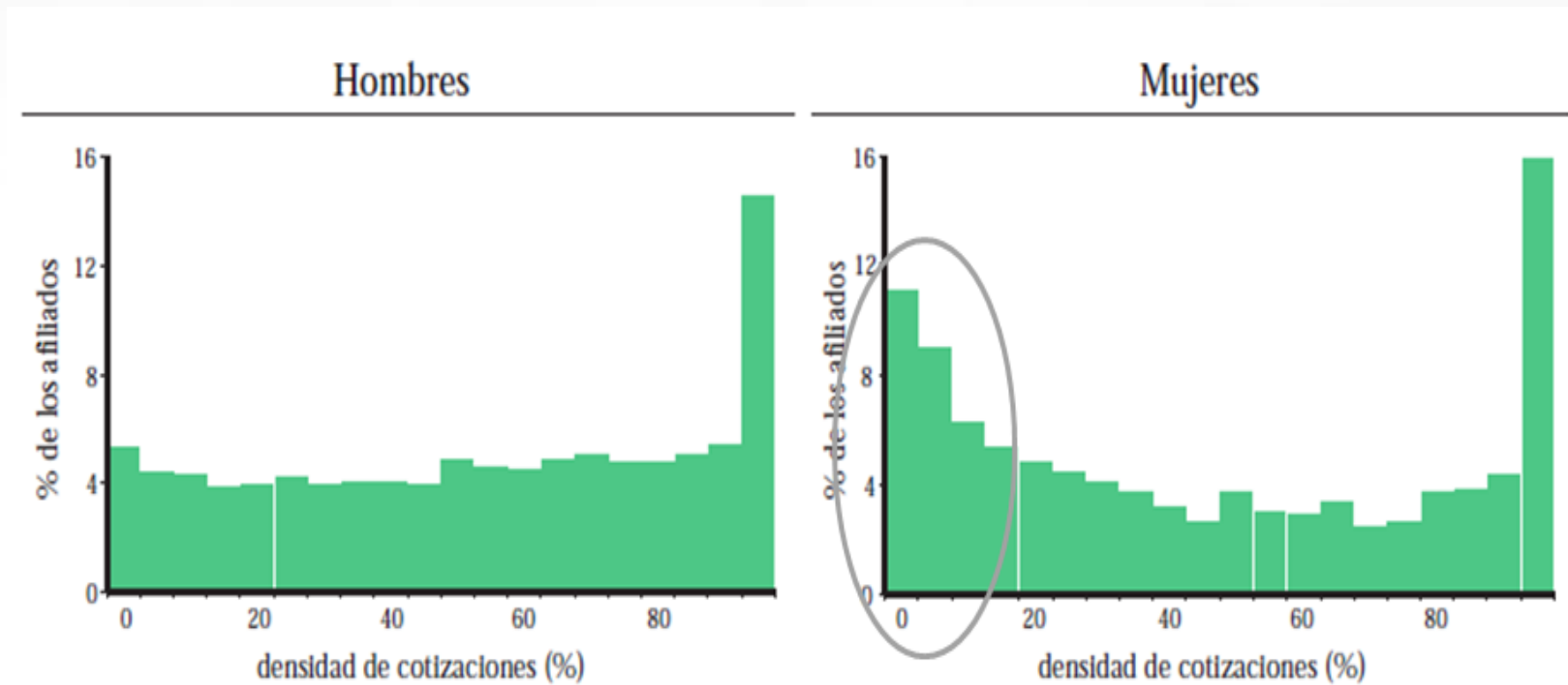
Categoría ocupacional durante la vida activa y en los períodos sin cotizar



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

Existe un amplio grupo de mujeres con densidad de cotizaciones cercana a 0%.

Densidad de cotizaciones del sistema de pensiones, por sexo



Fuente: Berstein, Larraín y Pino (2005)

Las mujeres presentan una mayor esperanza de vida al momento de jubilar: 24,7 años (sobre los 60), mientras que para los hombres llega a los 17,3 años (sobre los 65; OECD, 2012b).

- Incluso con igualdad de sueldos y número de cotizaciones que un hombre, una mujer tendrá menor pensión en un sistema de capitalización individual, pues con menos años de trabajo deberá solventar un mayor número de años de inactividad tras la jubilación.
- El sistema chileno, para convertir el capital acumulado en una anualidad previsional o beneficio mensual usa tablas de esperanza de vida diferenciadas por sexo.
- A similar capital acumulado y retirándose a la misma edad (65 años), un hombre alcanza un 49% de tasa de reemplazo y una mujer 43%, es decir la pensión de la mujer es un 88% de la del hombre. Con historias laborales distintas: la pensión de la mujer que se retira a los 65 (60) años es 75% (50%) de la del hombre (Arenas et al., 2006).

El mercado del trabajo el principal insumo para explicar el nivel de las pensiones

Así, en un país como el nuestro, con un capital humano tan poco desarrollado (PISA, 2012) y con escaso poder de negociación (tasa de sindicalización del 12,2% en 2012, según la Dirección del Trabajo), el 83,3% de los trabajadores gana menos de cuatro sueldos mínimos líquidos (\$621.460, NESI, Diciembre 2012). El caso de las mujeres, es aún peor, pues el 87,8% de ellas está en esta situación.

Si a eso sumamos alta inactividad, salarios más bajos, mayor incidencia de la informalidad, del desempleo, menor densidad de cotizaciones y menor edad de retiro es esperable que las mujeres tengan menores pensiones.

Con un sistema de pensiones como el chileno, el riesgo de acumular menos fondos o de vivir más tiempo, es asumido individualmente.

El usar tablas actuariales diferenciadas por sexo, lo hace ser un sistema discriminatorio contra las mujeres.

Cabe recordar la sentencia de inconstitucionalidad, por parte del Tribunal Constitucional, de la “tabla de factores” de las ISAPRES, que les permitía discriminar administrativamente en los contratos privados de salud, en razón de sexo y edad.

¿Podremos hacer algo al respecto?

Propuestas de Política Pública

Varios cambios en la sociedad redundarían en mejores salarios y por lo tanto, en mayores pensiones

Reformas Laborales:

- Mejorar Ley de Igualdad Salarial.
- Implementar medidas antidiscriminatorias en los procesos de selección, contratación y promoción de las empresas.
- Reformar el Artículo 203 del Código del Trabajo (salas cuna).
- Otorgar derechos exclusivos y obligatorios a los padres trabajadores para que puedan cumplir con sus responsabilidades familiares.
- Ampliar la Negociación Colectiva.
- Capacitar a las mujeres en oficios de mayor productividad.

Reformas culturales:

- Necesitamos un cambio de paradigma respecto del cuidado, a uno donde lo que prime sea la corresponsabilidad.

Respecto de las pensiones propiamente tal, se propone fomentar la formalización

Una manera de hacerlo es ampliar el Bono al Trabajo de la Mujer que se creó con el Ingreso Ético Familiar. Se requiere aumentar la cobertura de los hogares (sólo beneficia al 35% más pobre) y extender la edad de las trabajadoras (sólo beneficia a las que tienen entre 25 y 59 años). Si se quiere incentivar el retraso en el retiro, habría que ampliarlo hasta los 65 años.

Una manera indirecta de lograrlo, es aumentando la productividad de los programas de capacitación del Estado, para que vayan más allá de la subsistencia.

Fiscalizar o generar incentivos para la formalización de las trabajadoras domésticas, reconociéndoles todos los derechos laborales y de seguridad social, incluyendo el seguro por desempleo

12% de las trabajadoras por cuenta propia, se dedican a los servicios domésticos (NESI 2012).

Actualmente, el aporte del 4,11% de la remuneración imponible de cargo del empleador, para el fondo de indemnización por término de contrato, que se paga en la cuenta de indemnización a todo evento que el trabajador tenga en su AFP, no es considerada por el Código del Trabajo como “cotización previsional”, por lo tanto, no es exigible su pago al momento del despido.

Aumentar la cobertura de las pensiones de sobrevivencia

- Dar derecho a los convivientes, cuando no hay existencia de hijos comunes.
- Dar derecho a los hijos de las madres solteras.

El trabajo doméstico no sólo es castigado con la ausencia de salario, sino que además con la falta de resguardo de todos los derechos como trabajador, entre los cuales, está el derecho a pensión.

Podría decirse que Chile protege a las dueñas de casa a través de su Pensión Básica Solidaria de Vejez, lo que se traduce en que ellas apenas alcancen un ingreso que individualmente las sitúa marginalmente sobre la línea de la pobreza (PBSV a partir de julio de 2014: \$ 86.095).

Este beneficio sin embargo no es exclusivo de las mujeres, y además está restringido a los que pertenecen al 60% más pobre del país. Por lo tanto esto no es suficiente, y da cuenta del otorgamiento de un valor muy bajo al cuidado y la reproducción de la familia.

Modificar el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS), eliminando el tratamiento diferenciado de la longevidad.

Fajnzylber (2013), propone que la Pensión Máxima con Aporte Solidario de las mujeres sea superior a la de los hombres. Correctamente calibrado, este subsidio diferenciado haría que las pensiones de hombres y mujeres cubiertos por el SPS sean iguales, si se jubilan a la misma edad y con el mismo saldo.

Aumentar gradualmente la edad mínima de retiro de las mujeres, igualándola a la de los hombres.

Con el objetivo de generar la menor resistencia a una medida que aunque razonable, puede ser impopular -por los “derechos adquiridos” involucrados-, se sugiere excluir de esta medida a la cohorte de mujeres que al momento de iniciar la transición estén cercanas a jubilar (desde los 50 años, por ejemplo), de manera tal que aquellas que deseen jubilarse a los 60, conserven ese derecho.

Compensaciones para todas, no sólo para las mujeres más pobres

Cualquier medida compensatoria o correctiva de las inequidades que enfrentan las mujeres que participan del mercado del trabajo, debe ofrecerse incluso a las que trabajan en condiciones privilegiadas respecto del resto de sus congéneres, pues las diferencias salariales, los períodos de maternidad, la mayor esperanza de vida, no son exclusivas de las mujeres más desfavorecidas de la sociedad, sino que son propias de todas.

Nuestra sociedad cada año tendrá una proporción más alta de mujeres mayores empobrecidas, por lo que urge hacerse cargo del tema.

Se requiere de un nuevo acuerdo social, que reconozca los cuidados como un derecho, cuya satisfacción es una responsabilidad social que debe ser compartida entre hombres y mujeres, las familias, el mercado, la sociedad y el Estado.

El ámbito productivo debe ser reorganizado sobre la base del paradigma de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (ComunidadMujer, 2011a).

Respecto del sistema de pensiones, el desafío es implementar un sistema más solidario que reconozca el carácter inequitativo en términos de género del mercado laboral, que busque compensar a las mujeres y que asuma las labores del hogar como un trabajo.

Muchas gracias por su atención

*Esta presentación es de propiedad de ComunidadMujer y cualquier texto, reproducción, referencia o divulgación de la misma deberá ser realizada con expresa autorización de Corporación ComunidadMujer.

Las mujeres estudian en campos menos rentables en el mercado laboral

Matrícula primer año en 2014 (U, IP, CFT; no incluye FF.AA.)

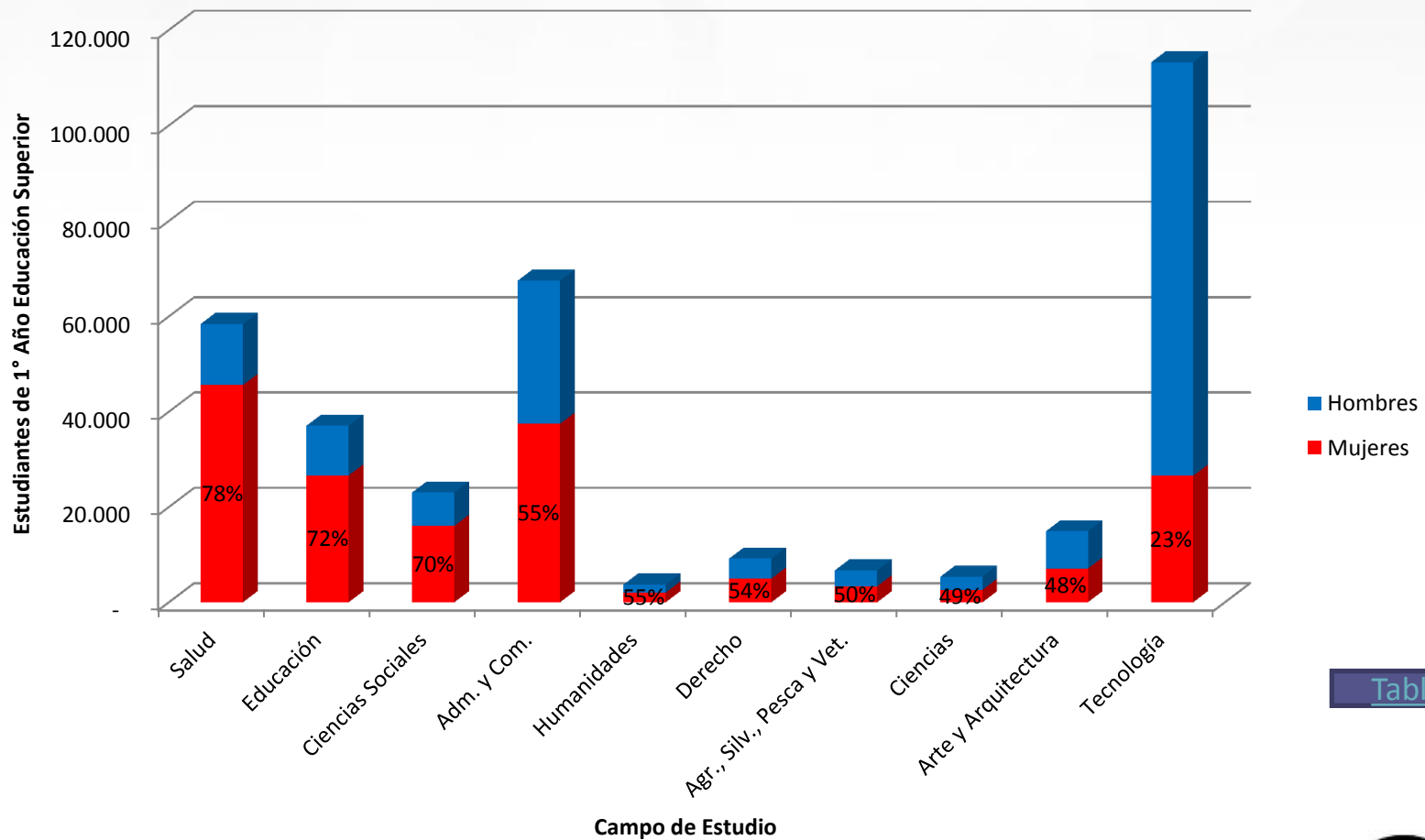


Tabla 1

Fuente: Consejo Nacional de Educación, 2014

Las mujeres se desempeñan en campos menos valorados

Cotizantes del sistema de pensiones según sexo y rama de actividad, 2013

RAMA DE ACTIVIDAD	Número de Cotizantes		% Columna		% Fila	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TOTAL	2.020.226	2.972.093	100%	100%	40,5%	59,5%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	85.856	195.475	4,2%	6,6%	30,5%	69,5%
Pesca	6.846	19.397	0,3%	0,7%	26,1%	73,9%
Explotación de minas y canteras	8.597	59.470	0,4%	2,0%	12,6%	87,4%
Industria manufacturera no metálica	154.492	270.174	7,6%	9,1%	36,4%	63,6%
Industria manufacturera metálica	16.974	95.573	0,8%	3,2%	15,1%	84,9%
Suministro de electricidad, gas y agua	4.786	18.717	0,2%	0,6%	20,4%	79,6%
Construcción	51.339	412.967	2,5%	13,9%	11,1%	88,9%
Comercio	244.530	344.308	12,1%	11,6%	41,5%	58,5%
Hoteles y restaurantes	82.028	62.113	4,1%	2,1%	56,9%	43,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	56.057	215.190	2,8%	7,2%	20,7%	79,3%
Intermediación financiera	89.237	81.697	4,4%	2,7%	52,2%	47,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	229.336	328.232	11,4%	11,0%	41,1%	58,9%
Administración pública	190.531	117.759	9,4%	4,0%	61,8%	38,2%
Enseñanza	182.679	85.507	9,0%	2,9%	68,1%	31,9%
Servicios sociales y de salud	123.763	52.427	6,1%	1,8%	70,2%	29,8%
Otras actividades de servicios com., soc. y personales	189.624	182.961	9,4%	6,2%	50,9%	49,1%
Consejo de administración de edificios y condominios	5.863	11.303	0,3%	0,4%	34,2%	65,8%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	551	440	0,0%	0,0%	55,6%	44,4%
Sin información	297.137	418.383	14,7%	14,1%	41,5%	58,5%

Fuente: Superintendencia de Pensiones. Diciembre de 2013.