Desigualdades laborales que impactan a futuro[1]

Fernando Medina

Pablo Paredes

En promedio, las mujeres reciben pensiones que son inferiores en un 20% a las de los hombres. Sin embargo, analizando por quintil socioeconómico, se encuentra que esta brecha tiende a ser menor en los estratos de menores ingresos y mayor en el quintil más acomodado. Esto puede ser explicado, en parte, por el efecto de la Pensión Básica Solidaria, así como por la mayor brecha salarial en los estratos con mayor nivel educacional.

En promedio, las mujeres reciben pensiones que son inferiores en un 20% a las de los hombres. Se deben hacer esfuerzos en formalizar el mercado laboral femenino.

Causas del problema

Las desigualdades previsionales entre hombres y mujeres se explican, entre otras razones, por el efecto de sus diferencias en cuanto a densidad de cotizaciones, esperanza de vida y edad de jubilación. De acuerdo a cifras de la Superintendencia de Pensiones, en el caso de los hombres sólo el quintil de menores ingresos exhibe una densidad de cotizaciones menor al 40%, mientras que en el caso de las mujeres, sólo los quintiles 4 y 5 superaban esa cifra. Por su parte, la edad de

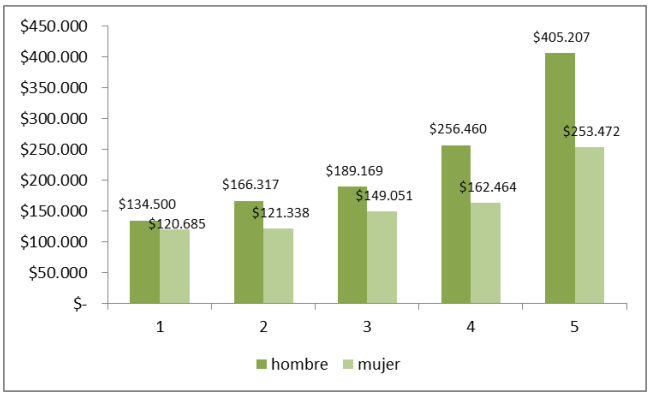

Gráfico 1

[1] Este documento se basa en el estudio presentado en Medina y Paredes (2012), "Radiografía al Mercado Laboral Femenino en Chile", Documento de Trabajo No., Horizontal.

jubilación de la mujer es a los 60 años, versus los 65 años para los hombres. A su vez, hoy la esperanza de vida de la mujer al nacer es cercana a los 82 años, versus los 76 años para los hombres (INE).

La menor densidad de cotización de las mujeres se explica, principalmente, porque -ya sea por el cuidado de los hijos o familiares y los quehaceres del hogar- transitan en mayor medida entre la actividad y la inactividad, además de ciertas características propias del mercado laboral chileno.

A partir de un estudio amplio titulado Radiografía al Mercado Laboral Femenino, elaborado por Horizontal, se puede apreciar que hay una serie de desigualdades de género en el mercado laboral que impactan en la densidad de las cotizaciones y en el monto de las pensiones propiamente tal. A continuación se enumeran algunas de éstas:

- **Diferencias en la participación laboral:** Los datos muestran una realidad dispar entre hombres y mujeres respecto a la participación laboral. Según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, para el trimestre móvil noviembre-diciembre-enero 2012, la participación laboral de los hombres fue de un 72,2%, en tanto que para las mujeres alcanzó sólo un 47,7 %, valor bajo en comparación con países desarrollados, e incluso, con países con ingresos similares a los de Chile. Además, tal como se observa en el estudio amplio elaborado por Horizontal, la brecha entre hombres y mujeres respecto a la participación laboral es mayor para los quintiles más pobres.

- **Diferencias en la tasa de desempleo:** Una vez dentro del mercado laboral, la tasa de desempleo es mayor para las mujeres. Si bien esta cifra disminuyó de manera importante en el último trimestre móvil -alcanzando un 7,3% en el trimestre móvil noviembre-diciembre-enero 2012, un 0,7% menos que igual trimestre del año anterior- sigue existiendo una brecha importante respecto al desempleo masculino, que llegó a un 5,1% en el trimestre móvil noviembre-diciembre-enero 2012.

- **Diferencias en los salarios:** En el caso de las mujeres empleadas, éstas suelen presentar salarios desiguales con respecto a sus pares masculinos. Como se observa en el estudio amplio, el salario hora para distintos tipos de jornada laboral es menor para las mujeres que para los hombres, hecho que influye, sin duda, en el monto

dispar de pensiones que presentan unas y otros. Es importante relacionar este punto con la tasa de reemplazo y el monto de las pensiones, pues los hombres obtienen jubilaciones equivalentes a un 64,3% del promedio de las remuneraciones de los últimos 10 años, y en el caso de las mujeres, de 49,9%, pese a que los salarios femeninos son inferiores.

- **Diferencias en la calidad del empleo:** Al analizar el mercado laboral, una característica importante a considerar es el nivel de precariedad que presenta. En el estudio titulado Informe de Precariedad del Empleo que Horizontal elabora periódicamente, se mencionan dos medidas para medir este fenómeno: subempleo involuntario, e informalidad y vulnerabilidad. Si bien en los últimos años la precariedad del empleo pareciera disminuir, existen brechas relevantes entre hombres y mujeres que impactan en la calidad dispar de las pensiones. Este hecho se reafirma con los datos de la Encuesta CASEN 2011 que muestra, por ejemplo, que para el primer quintil, un 22% de los hombres empleados no tiene contrato, en tanto que para las mujeres un 40% no lo tiene.

Propuestas

Para hacer frente a las causas que explican las diferencias en las pensiones entre hombres y mujeres, y contrarrestar estos problemas, se debiesen desarrollar políticas públicas que apunten en la línea de:

- **Disminución de las lagunas previsionales:** Promover un mayor desarrollo del trabajo a tiempo parcial formalizado, así como el teletrabajo, de forma de mantener a las personas dentro del mercado laboral formal, contribuyendo así a disminuir las brechas por sexo en la participación laboral.

- **Disminución de brechas salariales:** Políticas que puedan impactar positivamente en este tema son, por ejemplo, fortalecer el subsidio al empleo femenino y reformar el Artículo 203 del Código Laboral (Ley de Salas Cuna).

- **Incrementar edad de jubilación:** Aumentar la edad de jubilación de las mujeres, de forma de igualar el período de cotización entre

hombres y mujeres.

- **Cambios culturales:** Promover una cultura en donde exista igualdad de género en el cuidado de los niños y los quehaceres del hogar, de forma de distribuir equitativamente el costo del cuidado familiar. En esta línea, la Ley del Postnatal aprobada en 2011 pretende incorporar al padre en la crianza de los niños, puesto que la madre puede traspasar el permiso de postnatal parental al padre a partir de la séptima semana. Sin embargo, el tope del subsidio -que es el mismo para el padre o la madre- acentúa el papel de la madre en el cuidado del niño, pues la diferencia salarial existente entre sexos determina que, probablemente, la familia decida no utilizar esta modalidad: es posible que prime el presupuesto familiar por sobre el entregar mayores responsabilidades al padre en la crianza de los niños.

Horizontal | Marzo de 2013