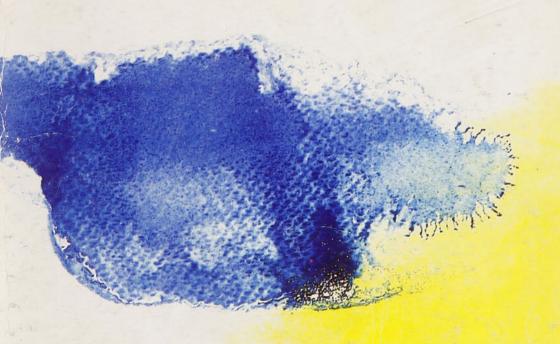
SERNAM



DOCUMENTOS DE TRABAJO

N° 34

LA SITUACION DE LAS MUJERES EN EL NUEVO SISTEMA PREVISIONAL CHILENO



Hagamos un nuevo trato

BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE

Sección Chilena

BIBLIOTECA NACIONAL

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION Y ESTUDIOS

N° 34

LA SITUACION DE LAS MUJERES EN EL NUEVO SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

Este informe ha sido elaborado por Doris Elter (Economista) y Marie-Hélène Briant (Economista-Ayudante)

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER DEPARTAMENTO PLANIFICACIÓN Y ESTUDIOS

INFORME DE CONSULTORÍA

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL NUEVO SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS TEMPORERAS AGRÍCOLAS Y TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

Santiago, Enero 1995.

PRESENTACION

El trabajo que se presenta a continuación constituye un aporte en cuanto al diagnóstico de la situación de la mujer, objetivo al cual el SERNAM dedica esfuerzos especiales en la perspectiva de elaborar y proponer medidas tendientes a lograr una situación equitativa para hombres y mujeres. El Departamento de Planificación y Estudios tiene la tarea de llevar a cabo dicho diagnóstico, para lo cual realiza regularmente estudios en esta línea.

El análisis de "La situación de las mujeres en el nuevo sistema previsional chileno", inserto en este marco, tiene como objetivo entregar elementos que permitan una caracterización de la mujer en el sistema de AFP. La preocupación por este tema se basa en la precariedad, informalidad e inestabilidad laboral que caracteriza a grandes sectores de mujeres. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el hecho que las mujeres están incorporadas en su gran mayoría a los trabajos peor remunerados, que se integran preferentemente a trabajos ocasionales y/o de temporada, la situación de informalidad laboral de grandes sectores de mujeres, entre otros, son elementos que caracterizan la situación laboral de las mujeres.

Desde el punto de vista de la situación previsional, esto se expresa en bajas tasas de acumulación, lo que permite anticipar una situación de serias carencias en el momento que se dependa fundamentalmente de la jubilación como ingreso.

El trabajo realizado por la consultora Doris Elter con la colaboración de Marie-Hélène Briant significa un aporte en esta línea, proporciona elementos valiosos de diagnóstico a la vez que releva espacios de conocimiento que será necesario desarrollar en el futuro.

María Angélica Bórquez K.

Jefa Departamento de Planificación y Estudios

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

I. LA CUESTIÓN DE GENERO EN EL SISTEMA DE AFP: INTRODUCCIÓN AL TEMA

- I.1. El principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de pensiones: algunas consideraciones
- I.2. Las bases de funcionamiento del sistema de AFP
 - I.2.1. Prestaciones y beneficiarios
 - a) Protección a la vejez
 - b) Protección a la invalidez y frente a la muerte del sostén de la familia
 - c) Pensiones mínimas garantizadas por el Estado
 - I.2.2. Determinantes del nivel de las pensiones de vejez
- I.3. Situaciones de trato desigual en la legislación previsional
 - a) Cálculo de la pensión de vejez sobre la base de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo
 - b) Disposiciones presentadas como favorables para las mujeres: pensiones de sobrevivencia y edad legal de retiro
- L4. Desigualdades preexistentes en la inserción laboral de la mujer
 - I.4.1. Efectos de la desigual inserción laboral femenina sobre las cotizaciones previsionales
 - I.4.2. Diferencias en el nivel de las remuneraciones
- II. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA DE AFP
 - II.1. La posición de la mujer en el sistema de AFP en términos de cobertura
 - II.1.1. Afiliación al sistema
 - II.1.2. La cobertura efectiva
 - II.2. Situación de la mujer en relación a las distintas variables que determinan el nivel de las pensiones de vejez
 - II.2.1. Las lagunas previsionales: niveles de no-cotización
 - II.2.2. Razones para no-cotizar
 - II.2.3. La duración de la vida laboral
 - II.2.4. Nivel y evolución del ingreso imponible
 - II.3. Saldos acumulados en la cuenta de capitalización individual

III. LA SITUACIÓN PREVISIONAL DE LAS TEMPORERAS AGRÍCOLAS Y DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR: PRIMEROS ELEMENTOS DE DIAGNÓSTICO

III.1. La situación previsional de las temporeras de la fruta

- III.1.1. Algunas consideraciones premisas
 - a) Importancia cuantitativa de los trabajadores de la fruta
 - b) Tipo de temporeros: características de su ciclo ocupacional
- III.1.1. Diagnóstico de la situación previsional de las temporeras frutícolas
 - a) Niveles de no-cotización: períodos de cesantía anual
 - b) Niveles de no-cotización: trabajo sin contrato
 - c) Montos cotizados: niveles de remuneración

III.2. La situación previsional de las trabajadoras de casa particular

- III.2.1. Caracterización de las trabajadoras de casa particular
- III.2.2. Antecedentes previsionales de las trabajadoras de casa particular
 - a) Una normativa laboral específica para las trabajadoras de casa particular
 - b) La situación previsional de las trabajadoras de casa particular

IV. LINEAMIENTOS PARA INVESTIGACIONES ULTERIORES Y/O FOCALIZADAS EN LA SITUACIÓN PREVISIONAL DE SEGMENTOS ESPECÍFICOS DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA

- IV.1. Lineamientos para una investigación útil para la formulación de propuestas de reformas a la legislación previsional y/o políticas sobre la situación previsional de la mujer
- IV.2. Lineamientos para investigaciones más acabadas sobre la situación previsional de las temporeras agrícolas y de las trabajadoras de casa particular
 - a) Las temporeras agrícolas
 - b) Las trabajadoras de casa particular

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE DATOS

INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad entre mujer y hombre en todos los ámbitos -en lo político, lo económico, lo social y lo cultural- está reconocido en mucho países por ley suprema.

La Constitución Política del Estado de Chile del año 1980 establece la igualdad de las personas ante la ley (artículo 19), asimismo señala que "Es deber del Estado (...) asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional" (artículo 1ero). No obstante la ley constitucional no consagra explícitamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres¹, ni prohibe expresamente la discriminación por sexo en el trabajo.

Recién en el año 1989, el gobierno chileno ratificó la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", promulgada en 1979 por las Naciones Unidas. Hasta entonces la desigualdad de la mujer chilena ante la ley era muy pronunciada, especialmente para la mujer casada que no gozaba de la plena capacidad jurídica, situación que se subsanó en alguna medida mediante la promulgación de la Ley nº 18.802 en 1989.

A pesar de los avances alcanzados durante los últimos cinco años en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el ordenamiento jurídico chileno contiene aún numerosas disposiciones discriminatorias.

Con el objetivo de hacer realidad la igualdad de oportunidades y de derechos para mujeres y hombres y de garantizar el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) ha elaborado un Plan de Igualdad de Oportunidades para el quinquenio 1994-1999 que, a partir de un diagnóstico de la realidad, identifica metas y acciones en diferentes ámbitos.

Uno de estos tópicos concierne la situación de la mujer en materia de seguridad social, partiendo de la base de que la mujer trabajadora se encuentra aún en una situación desfavorable en términos de protección frente a los llamados "riesgos sociales", en particular en el plano de la salud y frente a la pérdida de ingresos durante la vejez.

El artículo primero de la Constitución Política señala que "Los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos", refiriéndose el término "hombres" a personas de ambos sexos.

Concretamente, en relación al nuevo sistema previsional chileno (en adelante: sistema de AFP, Administradoras de Fondos de Pensiones), el Plan de Igualdad de Oportunidades contempla los siguientes objetivos y acciones:

- Objetivo 1.1. Avanzar en la homologación de la legislación nacional a las disposiciones de los convenios internacionales suscritos por el gobierno de Chile.

 Proponer especialmente los cambios constitucionales y legales necesarios para implementar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, la Agenda XXI, capítulo 24 y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 103 y 156.
- Acción 1.1.4. Revisar la legislación previsional y estudiar y formular las propuestas de reformas necesarias.
- Objetivo 5.7. Garantizar una efectiva y adecuada cobertura del sistema de seguridad social a las mujeres trabajadoras
- Sección 5.7.2. Estudiar mecanismos que aseguren protección social (...) de vejez al empleo precario y discontinuo, categorías que están cubiertas mayoritariamente por mujeres.
- Acción 5.7.4. Realizar estudios sobre las discriminaciones existentes en el sistema de AFP y proponer medidas para su modificación.

El presente estudio constituye un primer avance en relación a las acciones propuestas, teniendo por objetivo entregar los primeros elementos de una caracterización de la posición de la mujer en el sistema de AFP, con especial atención a la situación de las trabajadoras de casa particular y de las temporeras agrícolas, así como la elaboración de los lineamientos para investigaciones ulteriores que permitan obtener un diagnóstico más acabado sobre estos temas.

Nos parece entonces preciso, a modo de introducción a la materia, definir el significado del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de protección a la (pérdida de ingresos salariales derivada de la) vejez, invalidez y muerte del sostén de la familia.

I. LA CUESTIÓN DEL GÉNERO EN EL SISTEMA DE AFP: INTRODUCCIÓN AL TEMA

I.1. El principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de pensiones: algunas consideraciones

Plantear el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de pensiones no está exento de dificultades, puesto que requiere una previa definición de que se entiende por igualdad y tal definición debe tener sentido en relación a la configuración del sistema de pensiones vigente.

Una primera acepción posible del principio de igualdad es la que asimila "igualdad" a "uniformidad". La uniformidad es uno de los principios básicos de la Seguridad Social y señala que ésta debe atender iguales estados de necesidad con iguales prestaciones. Sin embargo, este principio es de dificil aplicación en el plano de las pensiones, debido a los problemas que representaría una evaluación del estado de necesidad de cada persona; más allá de los costos y los incentivos económicos negativos que comportaría un sistema de pensiones basado en este principio.

Los Programas de Pensiones Asistenciales funcionan según este principio, entregando pensiones uniformes con el objeto de asegurar un mínimo de subsistencia a los adultos mayores más necesitados, previa comprobación de su falta de recursos o ingresos propios suficientes para subsistir. Pero estos programas cubren, por lo general, a una parte reducida de la población, supliendo las deficiencias de cobertura de algún sistema institucional de cotizaciones obligatorias para los trabajadores dependientes.

En un Régimen de Cobertura Universal, en cambio, todos los ciudadanos o residentes reciben -por derecho- prestaciones de seguridad social a partir del momento en que se produce la contingencia (invalidez, muerte del sostén de familia o cumplimiento de la edad legal de retiro). A diferencia de la Asistencia Social, las prestaciones se otorgan sin considerar eventuales recursos o ingresos propios. Es decir, existe una uniformidad absoluta en el nivel de las prestaciones.

La Asistencia Social y los Regimenes de Cobertura Universal no dan, por lo general, lugar a una discriminación directa o indirecta de la mujer en lo relativo al nivel de las prestaciones. No obstante, dado que estos mecanismos de protección se financian con fondos generales de la nación, es decir, principalmente vía impuestos, puede existir una desigual repartición de la carga tributaria entre sexos.

Ahora bien, en la gran mayoría de los países los sistemas institucionales de protección a la vejez están organizados como Seguro Social o como Caja Nacional de Previsión. Es decir, no se otorga protección -por derecho- a todos los ciudadanos afectados por alguna contingencia, sino los asegurados deben adquirir los derechos a las prestaciones de la Seguridad Social mediante cotizaciones (generalmente proporcionales a sus remuneraciones) durante su edad activa.

En este tipo de sistemas la igualdad no se asimila a uniformidad de las prestaciones, sino a la existencia cierta proporcionalidad entre los aportes efectuados y las prestaciones recibidas por cada persona.

En términos de igualdad entre mujeres y hombres, lo anterior equivale a la noción de igual trato en la adquisición de derechos y condiciones de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social. Para el caso de las pensiones de vejez esto significa que dos personas con igual trayectoria laboral tendrían derecho a obtener iguales prestaciones durante su edad pasiva, sin distinción de sexo.

Ahora bien, varios indicadores muestran que en Chile la mujer enfrenta mayores obstáculos que el hombre para ingresar al mercado del trabajo y para desarrollarse en el ámbito laboral. Dada esta situación, el igual trato en la adquisición de derechos y condiciones de acceso a las pensiones es insuficiente para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de pensiones. Adicionalmente debe existir *igualdad de oportunidades* para adquirir estos derechos mediante una actividad laboral remunerada.

Dicho de otro modo, la igualdad en el trato al interior del sistema de pensiones tiene sentido si y sólo si las mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a una actividad laboral y para permanecer y desarrollarse en ella. De no ser así es válida la pregunta si el igual trato al interior del sistema previsional debe ser un objetivo absoluto.

Una concepción integral del principio de igualdad debe considerar en el análisis las posibilidades de compensar las diferencias de oportunidades, aunque las medidas adoptadas con este fin entren en conflicto con el postulado de igual trato. Es posible sostener que un trato preferencial a las mujeres en lo relativo a las condiciones de adquisición de derechos sociales se justifica, si compensa en alguna medida las desigualdades a que ellas están expuestas en términos de oportunidades para adquirir estos derechos. Es decir, si este trato preferencial compensa de algún modo las desigualdades preexistentes que se derivan de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, del rol social específico que el orden establecido le asigna, así como de la especificidad de su función reproductiva.

Sin embargo, eventuales disposiciones que favorezcan la mujer, o la madre, en el plano previsiona! deben ser evaluadas con mucha cautela. Como veremos más adelante, puede haber disposiciones que en apariencia son favorables a la mujer, pero en realidad la discriminan. Asimismo, tales disposiciones "preferenciales" deben estar acompañadas de otras medidas que permitan superar la desigual inserción laboral y social de la mujer y conciliar mejor el trabajo y la maternidad. De no ser así, un trato preferencial a la mujer en materia de Seguridad Social podría tener un efecto contrario al deseado, reforzando y haciendo más perdurables estas desigualdades preexistentes.

Así lo ilustra el siguiente ejemplo. El orden social existente asigna a las mujeres las responsabilidades ligadas a la crianza y educación de los hijos. Considerando las externalidades positivas que estas tareas representan para la sociedad en su conjunto, sería deseable no sólo en términos éticos sino también de eficiencia otorgar alguna compensación a las personas para quienes estas tareas implican períodos de interrupción de su actividad laboral con las consecuentes lagunas en términos de cotizaciones de seguridad social, de modo de que estas lagunas no afecten (o afecten en menor medida) el nivel de sus futuras pensiones de vejez. Por ejemplo, contabilizando un año suplementario de cotización por hijo criado. Sin embargo, si tales medidas no se acompañan con programas que promuevan los mismos derechos y obligaciones de maternidad como de paternidad (por ejemplo, un permiso post-natal opcional para la madre o el padre), dificilmente la actual división sexual de las funciones sociales cambiará y no se alcanzará ningún real avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres. En términos más amplios, se puede retener que la discriminación hacia la mujer en cualquier

ámbito particular no puede ser enfrentada aisladamente; al contrario, su superación requiere de un enfoque y acciones integrales.

Este conjunto de observaciones define los pasos a seguir para evaluar las desigualdades que experimentan las mujeres en relación al sistema de AFP.

A continuación expondremos las bases de funcionamiento del nuevo sistema previsional con el objeto de conocer las condiciones de adquisición de los derechos de pensión y las modalidades de entrega de éstas; lo cual nos permitirá identificar las variables que determinan el nivel de las pensiones de vejez y, entre éstas, especialmente aquellas variables cuyo comportamiento difiere según el sexo del afiliado.

En la tercera sección se analizan las situaciones de desigualdad en el trato contenidas en la legislación previsional.

La cuarta sección se propone examinar aquellas desigualdades preexistentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que redundan en menores oportunidades de las mujeres para acceder a una adecuada cobertura previsional.

Antes de avanzar de acuerdo al esquema arriba señalado, cabe definir el campo de análisis del presente estudio. Tratándose de un diagnóstico de la situación de la mujer en relación al sistema de AFP, el presente estudio no abarca el conjunto de la población femenina, sino solamente a las potenciales afiliadas al sistema de AFP; es decir, se aborda únicamente la situación previsional de las mujeres económicamente activas o fuerza de trabajo femenina (con excepción de las afiliadas al antiguo sistema de pensiones).

No forma parte de esta consultoría el estudio de la situación previsional de las mujeres económicamente inactivas, que representan dos tercios de las mujeres mayores de 14 años. De este modo, se exceptúan del análisis otras situaciones características de un gran número de mujeres, en particular, la situación previsional de las mujeres que se dedican "tiempo completo" a otras actividades, como son la crianza y educación de los hijos, el cuidado de enfermos y ancianos y la reproducción diaria de la vida en el hogar. Muchas de estas mujeres "dueñas de casa", se hallan expuestas a una situación de desprotección en la vejez, puesto que no acceden a una cobertura previsional directa en el sistema de AFP (limitación que este sistema comparte con todos los sistemas de pensiones financiados mediante cotizaciones de los trabajadores asalariados). Durante su edad pasiva estas mujeres dependerán para subsistir de la

ayuda que les puedan proporcionar sus familiares o de la pensión asistencial que otorga el PASIS a los adultos mayores de 65 años, carentes de recursos. Por cierto, parte de este inmenso grupo de mujeres se encuentra indirectamente protegido por medio de las pensiones de sobrevivencia que otorga el sistema de AFP a las cargas familiares (cónyuge, madre de hijos comunes) de un afiliado fallecido.

I.2. Las bases de funcionamiento del sistema de AFP 2

A continuación expondremos las características fundamentales del nuevo sistema previsional que entró en vigencia en mayo de 1981, en especial, las disposiciones básicas del Decreto Ley 3.500 referidas a la adquisición de derechos y condiciones de acceso a pensión.

El sistema de AFP entrega pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. El Estado garantiza pensiones mínimas para estas contingencias, sujetas al cumplimiento de ciertos requisitos por parte del afiliado. La afiliación al sistema es obligatoria para todos los trabajadores dependientes (del sector civil) y voluntaria para los trabajadores independientes, esta afiliación es única y permanente. El sistema es administrado por sociedades anónimas privadas -las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)- que son entidades reguladas por organismos contralores gubernamentales, principalmente la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP). Los trabajadores pueden afiliarse a la Administradora de su elección y también cambiar de AFP.

En las AFP recae la administración de las cuentas individuales de capitalización de los ahorros previsionales -que deben ser invertidos según criterios de rentabilidad y seguridad- y el otorgamiento y la administración de las prestaciones y de los beneficios previsionales correspondientes, constituyendo estas tareas el objeto exclusivo de las Administradoras. El Fondo de Pensiones está compuesto por las cotizaciones obligatorias y voluntarias acumuladas, el ahorro voluntario, los Bonos de Reconocimiento (véase nota 8),

La sección I.2. del presente estudio corresponde a un resumen de partes integrantes de la Tesis de Grado de la autora (Elter, 1995).

y la rentabilidad lograda mediante la inversión de estos recursos, menos las comisiones fijas cobradas por las Administradoras. Este Fondo tiene un patrimonio y una contabilidad distintos e independientes del patrimonio y la contabilidad de las sociedades que lo administran.

Las posibilidades de inversión de los fondos de pensiones están reguladas por ley en lo respectivo a los tipos de instrumentos financieros elegibles y en cuanto a los límites máximos de inversión.

I.2.1. Prestaciones y beneficiarios

a) Protección a la vejez

En lo referente a la protección a la vejez, el sistema adoptó en lo fundamental el modelo de Caja Nacional de Previsión, es decir, un régimen de ahorro forzado con capitalización individual completa y cotizaciones de cuantía definida (lo cual implica prestaciones de cuantía indefinida). La principal diferencia respecto al modelo de Caja de Previsión es que, al momento de ocurrir la contingencia, el afiliado no puede retirar la totalidad de sus ahorros acumulados, sino que éstos le serán entregado en forma periódica mensual.

No obstante lo anterior y como veremos a continuación, en la parte correspondiente a las Rentas Vitalicias el nuevo sistema previsional chileno funciona en base al modelo de Seguro Individual. La selección de riesgo, propia del seguro individual, se plasma en el hecho de que las prestaciones están sujetas al riesgo individual del contratante en cuanto a su expectativa de vida promedio (diferenciada por sexo) y en relación a sus potenciales beneficiarios (número, tipo, expectativa de vida y edad).

Durante su vida activa los afiliados deben cotizar el 10% de sus remuneraciones imponibles (o respectivamente el 10% de sus rentas declaradas mensuales si son independientes) en una cuenta de capitalización individual. Estos aportes más el producto de su inversión en el mercado financiero son de propiedad individual del afiliado que los efectuó, son inembargables y sólo pueden ser destinados a financiar pensiones. La edad institucional

de retiro (edad mínima) se fijó en 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres; no obstante, se conceden pensiones anticipadas si el afiliado acumuló un fondo suficiente para acceder a una pensión igual o mayor que el 50% del promedio de sus remuneraciones y rentas percibidas durante los últimos diez años e igual o mayor que el 110% de la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado.

El nuevo sistema previsional prevé tres modalidades de pensiones: el Retiro Programado, la Renta Vitalicia Inmediata y la Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida.

En el primer caso, el afiliado mantiene la cuenta individual en su Administradora de Fondos de Pensiones. Ésta le hará entrega de una pensión calculada según una fórmula establecida bajo consideración de la cuantía del fondo acumulado en la cuenta individual del pensionado; de su expectativa de vida (según sexo) y la de sus potenciales beneficiarios; y de una tasa de interés que guarda relación con la rentabilidad real promedio del respectivo Fondo de Pensiones. La pensión se ajustará anualmente a la variación de estas variables. Bajo la modalidad de retiro programado, el pensionado asume individualmente el riesgo de longevidad y el riesgo financiero.

La segunda modalidad consiste en la contratación de una Renta Vitalicia con una compañía de seguros de vida de elección del afiliado; la AFP debe traspasar los fondos de la cuenta individual a esta última, de modo que el afiliado pierde la propiedad sobre éstos. El contrato entre el afiliado y la compañía de seguros es irrevocable y obliga a esta última al pago de una renta mensual de un valor real constante hasta el fallecimiento del afiliado y a liquidar pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios, asumiendo de este modo el riesgo de longevidad del afiliado y de su grupo familiar. La opción por la Renta Vitalicia Inmediata solamente está abierta a los afiliados que cuenten con un saldo suficiente para contratar una renta igual o mayor que la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado.

La tercera alternativa, elegible desde 1988, constituye una combinación de las dos anteriores. El afiliado contrata el pago de una Renta Vitalicia con una compañía de seguros a partir de una fecha futura determinada. Durante el período que medie entre la jubilación y esta fecha futura, el afiliado recibe una Renta Temporal, que se calcula del mismo modo

que bajo la modalidad de Retiro Programado a partir del saldo disponible en la cuenta individual, después de contratada la Renta Vitalicia Diferida.

Una vez que se hayan agotado los recursos en la cuenta individual de los afiliados acogidos a las modalidades de retiro programado o renta temporal, éstos tienen derecho a recibir la pensión mínima garantizada por el Estado, si han efectuado al menos veinte años de cotizaciones en cualquiera de los sistemas previsionales (nuevo o antiguo).

b) Protección a la invalidez y frente a la muerte del sostén de la familia

Para proporcionar protección frente a las contingencias de invalidez y muerte del sostén de la familia durante la vida activa del afiliado, el sistema se basa en una combinación entre el método de ahorro forzado con capitalización individual y el método del seguro obligatorio basado en el régimen financiero del reparto de reserva fraccionaria.

En caso de fallecimiento de un afiliado activo, la AFP se hace responsable del traspaso a su cuenta individual del llamado "aporte adicional", esto es, el monto que resulta de la diferencia entre el capital necesario para financiar las pensiones de sobrevivencia (de referencia) y la suma de capital acumulada por el afiliado a la fecha de su muerte.

En el caso de invalidez (parcial o total) de un afiliado activo y una vez aprobada la solicitud de pensión de invalidez por una comisión médica, la AFP está obligada al pago de una pensión de invalidez (parcial o total) por un período de tres años, sin recurrir para su financiamiento a los recursos acumulados en la cuenta individual del afiliado. Al cabo de este período la invalidez es reevaluada mediante un segundo examen médico. Si la invalidez persiste, el afiliado adquiere el derecho al pago de una pensión de invalidez "conforme al segundo dictamen". En este caso el procedimiento es igual que en el caso del fallecimiento: la AFP debe traspasar el aporte adicional necesario para cubrir la diferencia entre el saldo en la cuenta individual del afiliado y el capital necesario para financiar la pensión de invalidez de referencia. Si un afiliado declarado inválido mediante el primer dictamen fallece, la AFP deberá igualmente enterar el aporte adicional necesario para el pago de las pensiones de sobrevivencia.

Para garantizar el financiamiento de estas obligaciones, las AFP deben contratar un seguro de invalidez y de sobrevivencia con una compañía de seguros de vida de su

elección. Este seguro es financiado por los propios afiliados. Además de cotizar el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles mensuales en la cuenta de capitalización individual, los trabajadores deben efectuar una cotización adicional a la Administradora, calculada sobre la misma base, que se destina en parte al pago de la prima de un seguro de invalidez y sobrevivencia y en parte al financiamiento de la AFP a la cual se encuentran afiliados.

Las cotizaciones adicionales son determinadas por cada AFP y están sujetas a variación. En junio de 1994, la cotización adicional se movía en un rango de un 2,8% a un 3,7%. El promedio para todo el sistema de AFP (ponderado por el número de cotizantes de cada AFP) era del 3,2% y se componía de un 2,5% destinado al financiamiento de las AFP y del 0,7% restante destinado a primas de seguro (SAFP, Boletín Estadístico nº 122).

Las AFP deben traspasar a la respectiva compañía de seguros la parte de las cotizaciones adicionales necesaria para la contratación de un seguro suficiente que cubra íntegramente las obligaciones arriba señaladas.

El afiliado tendrá derecho al pago de una pensión de invalidez transitoria, o respectivamente, al pago del aporte adicional necesario para alcanzar las pensiones de referencia en caso de fallecimiento o invalidez conforme al segundo dictamen; y la AFP a la que se encuentra afiliado será responsable y obligada a efectuar estos pagos:

- si al momento de ocurrir el siniestro el afiliado se encontraba cotizando en ella
 (para el caso de los trabajadores dependientes, esto se presume de derecho, si la
 contingencia se produjo en el tiempo en que prestaban servicios; los afiliados inde pendientes deben haber cotizado el mes anterior);
- si, para el caso de trabajadores dependientes, el siniestro ocurrió dentro de un plazo de doce meses después de que dejaron de prestar servicios, habiendo cotizado como mínimo seis meses en el año anterior al término del contrato de trabajo.

No obstante, el monto de las pensiones de referencia es menor en el segundo caso, es decir, si el afiliado dependiente estaba cesante (o inactivo) al momento de ocurrir el siniestro. Concretamente, las pensiones de referencia de un afiliado cesante son un 28,57% menores que las de un afiliado cotizante (excepto para el caso de invalidez parcial, donde la diferencia es de un 30%).

Cuadro 1 BENEFICIARIOS CON DERECHO A PENSIÓN Y MONTO DE LAS PENSIONES (expresado como porcentaje del ingreso base)

a) PENSIONES DE INVALIDEZ

Beneficiarios	Requisitos para obtener la pensión de invalidez	Afiliado cotizante	Afiliado cesante	
- afiliado inválido total	no pensionado y menor de 65 (60) años; pérdida de la capacidad de trabajo igual o superior a dos tercios	70	50	
- afiliado inválido parcial	no pensionado y menor de 65 (60) años; pérdida de la capacidad e trabajo superior a 50% e inferior a dos tercios	50	35	

b) PENSIONES DE SOBREVIVENCIA

Beneficiarios	Requisitos que se deben cumplir a la fecha del fallecimiento del causante		Afiliado cotizante		Afiliado cesante	
	Existencia de hijos con derecho a pensión:	sí	no	sí	no	
- la cónyuge (1)	haber contraído matrimonio a lo menos 6 meses antes del siniestro, o 3 años antes, si entonces el causante era pensionado; a no ser de que se encontrare embarazada o quedaren hijos comunes	35	42	25	30	
- las madres de hijos naturales (1)	ser soltera o viuda y haber vivido a expensas del causante	21	25,2	15	18	
- el cónyuge inválido	haber contraído matrimonio a lo menos 6 meses antes del siniestro, o 3 años antes, si entonces la causante era pensionada; a no ser de que quedaren hijos comunes - cónyuge total:	25,2	30,1	18	21,5	
 los hijos solteros (legítimos, naturales y adoptivos) 	encuentran realizando estudios regulares, o inválidos, cualquiera sea su edad (2);			7,5		
	si no hubiere ni cónyuges ni madres con derecho a pensión:	$\begin{vmatrix} 10.5 + (35 / n) \\ n = n^{\circ} \text{ de hijos} \end{vmatrix}$ $\begin{vmatrix} 7.5 + (25) \\ n = n^{\circ} \text{ de hijos} \end{vmatrix}$				
- los padres	a faita de todos los demás beneficiarios, y siendo los padres causantes de asignación familiar		35		25	

⁽¹⁾ Si dos o más personas invocan la calidad de madre de hijo natural (o de cónyuge) del causante, el porcentaje correspondiente a cada una de ellas, se dividirá por el número de madres de hijos naturales (o de cónyuges) que hubiere.

(2) En este caso la invalidez puede producirse después del fallecimiento del causante pero antes de cumplir la edad de 18 años (24 años, si el hijo se encuentra estudiando).

Fuente: Elter, 1995: 86 (elaboración en base a la legislación vigente y CIEDESS (1992: 46)).

Las pensiones de referencia están fijadas como una proporción determinada del ingreso base del afiliado, que se define como el monto que resulte de dividir por 120 la suma de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas (debidamente actualizadas) en los últimos diez años anteriores al mes en que ocurra el fallecimiento o se declare la invalidez mediante el primer dictamen.

En el cuadro 1 se resume lo establecido por ley en cuanto a los potenciales beneficiarios de pensiones de invalidez (cuadro 1a) y de sobrevivencia (cuadro 1b) y los requisitos que éstos deben cumplir para tener derecho a pensión; y en relación a los valores de las pensiones de invalidez y sobrevivencia de referencia, diferenciados según si el afiliado se encontraba cotizando o no (cesante) al momento de ocurrir el siniestro.

Los afiliados en edad activa que, a la fecha en que se produce el siniestro, no cumplen las condiciones arriba señaladas (es decir, trabajadores independientes sin sus cotizaciones al día y trabajadores dependientes cesantes o inactivos por un período mayor de un año o por un período menor de un año y con menos de seis meses de cotizaciones durante el año anterior al término del contrato), no tienen derecho a algún financiamiento adicional por parte de la AFP. Sus pensiones de invalidez y sobrevivencia dependerán por completo del saldo acumulado en su cuenta individual. Si estos recursos se agotan puede existir el derecho a la garantía estatal de pensiones mínimas.

c) Pensiones mínimas garantizadas por el Estado

El Estado garantiza pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia a los afiliados del nuevo sistema previsional, efectuando los aportes necesarios a las personas con fondos en su cuenta individual insuficientes para alcanzar la correspondiente pensión mínima estipulada por ley. La garantía estatal opera una vez que los recursos de dichas cuentas se encuentren agotados.

Para tener derecho a la pensión mínima de vejez, el afiliado debe cumplir con la edad legal de retiro y registrar al menos veinte años de cotizaciones en cualquiera de los dos sistemas previsionales. El derecho a la pensión mínima de invalidez (o a las pensiones mínimas de sobrevivencia) presupone al menos dos años de cotizaciones durante los últimos cinco años anteriores a la fecha de declaración de la invalidez (o a la fecha del

fallecimiento); o, en caso de invalidez (o fallecimiento) a causa de un accidente, haber estado cotizando al momento en que ésta es declarada (o acontece); o haber completado diez años de cotizaciones efectivas en cualquier sistema previsional. Igualmente se tiene derecho a pensiones mínimas de sobrevivencia, si el causante era pensionado al momento de su fallecimiento. Además, la concesión de estos subsidios estatales presupone que el beneficiario no perciba ingresos iguales o superiores a la respectiva pensión mínima.

Estos requisitos son más estrictos que en el sistema antiguo, donde además los requisitos exigidos a las mujeres eran menores que para los hombres. En el Servicio de Seguro Social, por ejemplo, los requisitos para obtener la pensión mínima eran 15,3 años de afiliación y 7,7 años de cotizaciones efectivas para los hombres, mientras que a las mujeres sólo se exigían 9,6 años de afiliación (Arellano, 1989: 76).

I.2.2. Determinantes del nivel de las pensiones de vejez

Como vimos con anterioridad, en la parte referida a la protección de vejez, el nuevo sistema previsional chileno corresponde a un régimen de cotizaciones de cuantía definida, es decir, la tasa de sustitución (monto de la pensión en relación al salario) es indefinida. El monto futuro de la pensión de vejez de un trabajador depende de un conjunto de variables, que se pueden clasificar como sigue.

- (i) Variables que determinan la acumulación de recursos en la cuenta de capitalización individual:
 - nivel y evolución de la remuneración imponible (declarada);
 - nivel y evolución de la tasa de rentabilidad real del Fondo de Pensiones;
 - monto de la comisión fija cobrada por las AFP;
 - duración de la vida laboral (ingreso al mercado laboral y edad de retiro);
 - densidad de las cotizaciones (o lagunas previsionales).

- (ii) Variables que determinan el nivel de la pensión que se pueda obtener con el fondo acumulado:
 - duración esperada del período como pensionado (ésta depende de la edad de retiro y de la expectativa de vida promedio del pensionado);
 - número y tipo de potenciales beneficiarios y su expectativa de vida (o su edad, tratándose de los hijos);
 - modalidad de retiro.

Las diferencias entre hombres y mujeres en el comportamiento de varias de estas variables son de naturaleza tal que perjudican a la mujer.

- (i) La distinta inserción laboral y la discriminación salarial en desmedro de las mujeres significa que ellas reciben, en promedio, remuneraciones más bajas que los hombres.
- (ii) La densidad de cotizaciones de las mujeres suele ser menor que la de los hombres.
- (iii) El límite legal de retiro para las mujeres se estableció a una edad menor en cinco años que en el caso de los hombres, lo cual puede implicar un período de cotizaciones más corto y un período de pasividad más largo de la mujer.
- (iv) La mayor expectativa de vida promedio de las mujeres alarga, a su vez, su período estimado de pasividad.

La única variable que eventualmente favorece a las afiliadas mujeres, es la relacionada con el número de beneficiarios potenciales, puesto que las mujeres solamente generan una pensión de sobrevivencia a su cónyuge, si éste es inválido.

I.3. Situaciones de trato desigual en la legislación previsional

En esta sección nos proponemos analizar brevemente las situaciones de trato desigual contenidas en la legislación previsional (en lo referente al sistema de AFP). Estas desigualdades se pueden clasificar en disposiciones manifiestamente discriminatorias y disposiciones

presentadas como favorables para las mujeres. Resulta de interés constatar que la legislación previsional no discrimina en la adquisición de los derechos a pensión (cotizaciones), pero sí en lo referente a las condiciones de acceso a pensión.

a) Cálculo de la pensión de vejez sobre la base de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo

Una disposición manifiestamente discriminatoria en contra de la mujer se puede detectar en relación a la modalidad de cálculo de la pensión de vejez.

Una mujer que se pensiona a la misma edad y con el mismo capital acumulado en su cuenta de capitalización individual que un hombre recibe una pensión de vejez menor que éste (cualquiera sea la modalidad de pensión)³.

Esto se debe a la utilización de tablas de mortalidad diferenciadas según sexo para el cálculo de la pensión de vejez (SAFP, Circular nº 656) en circunstancias donde la expectativa promedio de la mujer es mayor que la del hombre.

Ahora bien, la presencia de una discriminación entre hombres y mujeres, originada en el uso de tablas de mortalidad diferenciadas, es evidente en la modalidad de pensión basada en la Renta Vitalicia (en la modalidad de Retiro Programado la cuestión es más difícil de evaluar).

Bajo la modalidad de Renta Vitalicia, una mujer que jubiló en las mismas condiciones (edad, fondo acumulado) y fallece a la misma edad que un hombre, habrá gozado de una pensión significativamente menor durante su periodo de pasividad que el hombre de nuestro ejemplo.

¿A qué se debe esta desigualdad en el trato en circunstancias donde la situación de ambas personas es idéntica? Se debe, por un lado, a la mayor expectativa de vida promedio de la mujer, o sea, su mayor riesgo de longevidad ('riesgo' desde el punto de vista de la compañía aseguradora) y, por el otro lado, al hecho de que la mujer o el hombre de nuestro ejemplo murió (o ambos murieron) a una edad que no coincidió con la expectativa de vida

Del mismo modo, una persona con cargas familiares (y por lo tanto mayores necesidades) recibirá una menor pensión que una persona sin beneficiarios.

promedio del grupo (sexo) al cual pertenecieron, es decir, uno de ellos no cumplió (o ambos no cumplieron) *individualmente* con el promedio estadístico.

Para evaluar el contenido discriminatorio de esta situación, parece de gran interés citar un ejemplo de jurisprudencia norteamericana que, en materia de pensiones de vejez, condenó el carácter discriminatorio de establecer un trato desigual entre sexos basado en diferencias de la expectativa de vida promedio de mujeres y hombres. El caso en cuestión correspondía a un régimen de jubilación de un servicio público, y la diferencia entre sexos consistía en el cobro de una mayor cotización a las mujeres para obtener iguales beneficios (y no en el otorgamiento de menores beneficios derivados de una igual cotización), lo cual, en lo esencial, no cambia la naturaleza del problema.

"En noviembre de 1976, el tribunal encargado del caso, considerando que no estaba demostrado que individualmente cada mujer tenía una esperanza de vida superior a la esperanza [de vida] masculina y que en relación al sexo se dejaban de lado otros factores que podían jugar un papel, juzgó que la diferencia en la cotización constituía una discriminación abusiva." En relación al mismo caso, la Corte Suprema "juzgó en abril de 1978 que, aún cuando la existencia de una característica particular podía ser establecida para una categoría de personas, esto no autorizaba que se cause un prejuicio a una persona en quien esta característica no se verificaría. La posición de la jurisprudencia americana es clara: (...) ninguna persona puede ser objeto de una discriminación basada en la particularidad estadística del grupo al cual pertenece -puesto que nada prueba de antemano que esta persona en particular manifestará esta especificidad-, y especialmente tratándose de una discriminación motivada por el sexo y condenada por la ley." (Brocas, Cailloux y Oget, 1988: 40, traducción del francés).

En relación a este punto, cabe señalar que tal discriminación es inherente e inmanente al sistema de AFP, puesto que la modalidad de pensión mediante Renta Vitalicia se basa en el modelo de Seguro Individual y no en el Seguro Social, y la selección de riesgo es una característica inherente al seguro individual.

Sin duda, este situación discriminatoria merecería ser discutido en profundidad y asimismo en relación a la modalidad de Retiro Programado, cuestión que, sin embargo, supera el propósito y alcance del presente estudio.

b) Disposiciones presentadas como favorables para las mujeres: pensiones de sobrevivencia y edad legal de retiro

En relación al seguro de sobrevivencia no se discrimina entre mujeres y hombres en lo relativo a la cotización para este seguro (la prima está contenida en la cotización adicional y varia según AFP pero no según sexo). La discriminación dice relación con la forma en que la ley define el grupo familiar de un afiliado, o sea, los potenciales beneficiarios de la pensión de sobrevivencia (artículo 5, DL 3.500); y con las condiciones que deben cumplir estos potenciales beneficiarios, al momento del fallecimiento del causante, para tener derecho a pensión de sobrevivencia (artículos 6, 7 y 9).

Expresado con brevedad, estas desigualdades son las siguientes: Primero, la afiliada mujer sólo genera pensión de viudez a su cónyuge si éste es inválido (parcial o total). Esta condición no se aplica a la viuda, en caso de muerte del afiliado hombre. Segundo, el afiliado hombre genera pensión de sobrevivencia a la madre de su hijo natural, si ésta era soltera o viuda y vivía a expensas del causante a la fecha de su fallecimiento. No existe alguna disposición análoga para la afiliada mujer.

Lo expuesto suscita la pregunta de como interpretar estas diferencias en el trato según sexo: ¿estas disposiciones discriminan o favorecen a la mujer /al hombre?

La respuesta dependerá del punto de vista que se adopte. Las disposiciones referidas favorecen a la mujer en su condición de potencial beneficiaria de pensión de sobrevivencia y la discriminan en su calidad de afiliada al sistema de AFP y casada con un hombre que no es inválido. Asimismo, las disposiciones favorecen a los afiliados hombres casados (y los que tengan una beneficiaria "madre de hijos naturales") y discriminan a los hombres en su calidad de cónyuges de una mujer afiliada al sistema de AFP.

Resumiendo, estas disposiciones discriminan a las mujeres activas y favorecen a las mujeres que son carga familiar de un varón (ciertamente hay mujeres que poseen ambas calidades).

En relación a la edad legal de retiro, la ley previsional permite a la mujer pensionarse a los 60 años de edad y al hombre a los 65 años de edad (sin perjuicio de que ambos disponen de la posibilidad de pensionarse anticipadamente si el saldo en su cuenta

individual así lo permite, como también de seguir trabajando más allá de este límite de edad).

Esta diferencia en la edad legal de retiro existe en muchos sistemas de pensiones y se suele fundamentar de distintas maneras. "Las disposiciones en cuestión tenderían a compensar el fenómeno de la 'doble jornada' de las mujeres. Ellas responderían al deseo de las mujeres de beneficiarse de su pensión al mismo tiempo que su marido, a menudo de mayor edad. Ellas estarían también motivadas por la dificultad que tienen las mujeres de encontrar trabajo después de cierta edad (Brocas, Cailloux y Oget, 1988: 46)".

Al respecto cabe preguntar, si la fijación de una edad (mínima) de retiro más baja para las mujeres no las perjudica en lo relativo a su desarrollo o carrera profesional. Y hasta qué punto, esta posibilidad no permite que, en períodos de alta cesantía, se presione a las mujeres a abandonar la actividad laboral para así liberar su puesto de trabajo, aduciendo el argumento que ellas ya estarían en condiciones de acogerse a pensión.

I.4. Desigualdades preexistentes en la inserción laboral de la mujer

Habiendo analizado someramente las situaciones de trato desigual contenidas en la legislación previsional, en esta sección nos proponemos indagar acerca de las desigualdades que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral, especialmente en relación a aquellas variables que inciden en la cobertura previsional y en el futuro nivel de las pensiones de vejez, y que son susceptibles de variar según sexo.

Las últimas décadas se caracterizan por una creciente incorporación de la población femenina al mercado laboral, como lo revela el siguiente dato: entre 1976 y 1994, un número de 762 mil mujeres se integró a la fuerza de trabajo en Chile. De este modo, la fuerza de trabajo femenina aumentó en un 87%, frente a un crecimiento de tan sólo 53% de la fuerza de trabajo masculina durante el mismo período. Evidentemente, esta evolución ha modificado la composición por sexo de la fuerza de trabajo y la tasa de participación laboral de la mujer. Entre 1976 y 1994, la participación de las mujeres en la población económicamente activa se elevó así de 27,6% a 31,7% y su tasa de participación laboral pasó de un 25,2% a un 33,3%.

No obstante, la tasa de participación laboral de la mujer sigue siendo (en 1994) muy inferior a la del hombre, que supera el 76,4%. Además, cabe destacar que la tasa de participación laboral femenina acusa diferencias substanciales según quintiles de ingreso. En 1990, esta tasa alcanzaba un 31,4% para el quintil de más altos ingresos frente a tan sólo un 19,3% para el quintil más bajo (Mideplan, 1993: 91)⁴. Actualmente la población femenina económicamente activa llega a 1.636 mil mujeres, y se ubica esencialmente en zonas urbanas (94,2%).

Sin embargo, esta incorporación creciente de la mujer trabajadora al mercado laboral no tiene lugar sin dificultades. La mujer enfrenta todavía diversas discriminaciones que no sólo ponen trabas a su acceso al mercado de trabajo, sino que también implican desigualdades *en* el trabajo, especialmente en lo relativo al nivel de las remuneraciones, la estabilidad en el empleo y el acceso a capacitación y ascensos. Henríquez y Reca (1994: 147) señalan que el proceso de precarización del empleo que se produce en el sector formal ligado a la exigencia de flexibilización del trabajo, afecta en mayor grado a las mujeres que a los hombres.

Una de las consecuencias de esta falta de igualdad de oportunidades es la ausencia todavía demasiado frecuente de una efectiva y adecuada cobertura en materia de previsión social.

A continuación se exponen las características principales de la inserción laboral femenina que tienden a incidir negativamente en la situación previsional de la mujer. Esta exposición se divide en dos partes, una primera parte se refiere a todos aquellos factores que implican lagunas previsionales (no-cotización) y una segunda parte se refiere a las diferencias entre mujeres y hombres en el nivel de remuneraciones, en desmedro de las mujeres. Ambos conjuntos de factores inciden negativamente en la cobertura y en el nivel de las prestaciones previsionales.

En Mideplan (1993: 91) se advierte que "la distribución de la población según quintil de ingreso per cápita del hogar excluye el servicio doméstico puertas adentro. Tal marginación, imprescindible para evitar la adscripción de estos trabajadores al quintil de ingresos en que sirven, afectó a unas 70 mil mujeres que laboran puertas adentro [en 1990]. La cifra representa el 5,8% de las mujeres ocupadas y el 30% de las trabajadoras domésticas."

I.4.1. Efectos de la desigual inserción laboral femenina sobre las cotizaciones previsionales

Como expusimos anteriormente, para obtener una adecuada cobertura frente al riesgo de invalidez y para generar pensiones de sobrevivencia en el caso de fallecimiento, los afiliados dependientes no-cotizantes deben haber cotizado por lo menos durante seis meses en el año anterior al mes en que dejaron de prestar servicios y desde entonces no debe haber transcurrido más de un año. Para los afiliados independientes el requisito es mucho más restrictivo, pues deben tener sus cotizaciones al día, de modo que cualquier interrupción en el pago de cotizaciones, se traduce en una desprotección frente a estos riesgos.

Una interrupción en el pago de las cotizaciones afecta igualmente la acumulación de recursos en la cuenta de capitalización individual para el financiamiento futuro de la pensión de vejez y reduce, asimismo, las posibilidades de cumplir con los requisitos para tener derecho al aporte estatal a las pensiones mínimas de vejez, de invalidez y de sobrevivencia.

De lo expuesto se concluye que el nivel de cobertura no se puede medir en función del nivel de afiliación al sistema, ya que sólo la regularidad en el pago de las cotizaciones garantiza una cobertura previsional efectiva. Ahora bien, la inconstancia en el pago de las cotizaciones está estrechamente relacionado con la inserción laboral de las personas.

Partimos de la base que una gran mayoría de las personas que se afilia al sistema previsional lo hace en calidad de trabajador dependiente. Estos afiliados están obligados a cotizar regularmente y tienen pocas posibilidades de evadir está obligación. Pero no todos estos afiliados permanecen en la actividad laboral en calidad de dependiente y sujeto a contrato de trabajo. A parte de las personas que se afiliaron a raíz de una trabajo ocasional o de temporada, hay afiliados que pierden el empleo o su calidad de trabajador sujeto a contrato, hay quienes se independizan y, por último, hay quienes abandonan la fuerza de trabajo. Todas estas situaciones dan generalmente lugar a una interrupción, temporal o definitiva, en el pago de las cotizaciones.

Como veremos a continuación, la especificidad de la inserción laboral femenina implica que las mujeres, que en algún momento se integraron a la fuerza laboral, están más expuestas a enfrentar alguna de las situaciones descritas (trabajo sin contrato, trabajo ocasional

y de temporada, cesantía y retiro de la fuerza laboral), con excepción del paso a la independencia, situación que se presenta con mayor frecuencia en el caso de los hombres. De allí que las mujeres que llegan a integrar el sistema de AFP, están igualmente más expuestas que los afiliados hombres a la inconstancia en el pago de sus cotizaciones, de modo que ellas y sus cargas familiares se encuentran más desprotegidas frente a las contingencias cubiertas por el sistema de AFP.

- Trabajo sin contrato

En primer lugar, como revelan los datos del cuadro 2, las mujeres enfrentan una discriminación en relación a la situación contractual, siendo mayor la proporción de mujeres asalariadas que trabaja sin contrato de trabajo que de hombres asalariados. A nivel agregado (promedio nacional) esta brecha no es muy pronunciada, pero un análisis más desagregado deja a descubierto diferencias substanciales en las condiciones de legales de trabajo de mujeres y hombres.

Cuadro 2
ASALARIADOS SIN CONTRATO DE TRABAJO,
POR QUINTIL DE INGRESO SEGÚN SEXO Y ZONA /a
(en porcentajes)

Zona de	Quintil de ingreso					
residencia	10	2°	3°	4°	5°	Total
			Mujeres			
Total	34,5	27,5	20,0	15,2	8,0	17,8
Urbana	32,9	26,3	19,1	14,8	8,2	17,0
Rural	42,7	37,1	28,0	21,1	5,3	27,2
			Hombres	8		
Total	30,3	19,2	15,6	11,9	9,4	16,7
Urbana	24,5	18,3	12,2	9,0	8,0	12,6
Rural	40,9	30,3	29,1	30,5	24,4	32,4

/a No incluye el servicio doméstico puerta adentro.

Fuente: Mideplan 1993: 103-104 (Encuesta Casen 1990).

La clasificación de los asalariados⁵ sin contrato de trabajo por quintil de ingreso evidencia que la falta de contrato se da con mayor frecuencia entre las mujeres, a excepción del quintil de más altos ingresos (quinto quintil). Esta disparidad se observa con máxima intensidad para el segundo quintil; donde el porcentaje de mujeres que carecen de contrato es 8,3 puntos porcentuales mayor que el de los hombres. También es importante resaltar que el promedio general de las mujeres sin contrato de trabajo es más alto en medio rural (27,2% contra sólo 17% en zona urbana). En el medio rural, sin embargo, el porcentaje de hombres sin contrato supera al de las mujeres en los tres quintiles de mayor ingreso, mientras que en área urbana la situación de ambos sexos se iguala en el quinto quintil.

Inestabilidad laboral (temporalidad del trabajo)

En segundo lugar, la información estadística indica que las mujeres logran más dificilmente una inserción laboral estable. Una de las causas de esta mayor inestabilidad laboral de las mujeres es que la estacionalidad del empleo las afecta en mayor medida. Como se desprende del cuadro 3, durante los meses de bajo empleo (abril-junio) se observa una creciente destrucción de puestos de trabajo femeninos, mientras que en el caso de los hombres se aprecia únicamente una disminución en el ritmo de creación de nuevos puestos de trabajo, con excepción del primer semestre de 1994.

Cuadro 3 VARIACIÓN ESTACIONAL DEL EMPLEO SEGÚN SEXO: 1991 - 1994

	Mujeres	Hombres
Invierno 1991 - Verano 1991	110,2	97,4
Verano 1991 - Invierno 1992	-5,5	17,1
Invierno 1992 - Verano 1992	131,5	89,7
Verano 1992 - Invierno 1993	- 40,3	41,7
Invierno 1993 - Verano 1993	138,8	72,3
Verano 1993 - Invierno 1994	- 86,3	- 52,6

Invierno: corresponde al trimestre abril-junio

Verano: corresponde al trimestre octubre-diciembre

Elaboración en base a la Encuesta Nacional de Empleo, varios años.

Aquí "se consideran asalariados a los trabajadores de las siguientes categorías ocupacionales: obreros o empleados, servicio doméstico puerta adentro, servicio puerta afuera y Fuerzas Armadas y de Orden (Mideplan, 1993: 103)."

Por otra parte, un estudio sobre la subestimación de la participación femenina en las actividades económicas muestra que la temporalidad del trabajo constituye una forma de inserción laboral en sí y que está protagonizada por un numero importante de mujeres. El 27,5% de las inactivas registradas en la Encuesta Nacional de Empleo de julio-septiembre de 1993, es decir, 874 mil mujeres, trabajaron en algún momento durante el año anterior o declararon no estar trabajando a pesar de tener una actividad laboral al momento de la encuesta (Henríquez y Pérez, 1994: 36).

Cesantía

En tercer lugar, la proporción de mujeres desocupadas que buscan empleo desde hace más de doce meses es más elevada que en el caso de los hombres. La Encuesta Nacional de Empleo de abril-junio 1994 indica que un 9,7% de las desocupadas no ha encontrado empleo después de 45 y más semanas de búsqueda, frente a una proporción de sólo 5,6% para los hombres desocupados.

Por otra parte, al observar la tasa de desocupación por sexo durante el período 1984 a 1993, se constata que esa tasa es permanentemente mayor para las mujeres. Entre 1987 y 1993, la diferencia en desmedro de las mujeres se movía dentro de un rango de 0,5 a 2,2 puntos porcentuales.

Existe también una relación inversa entre desocupación y nivel de ingreso. A modo de ejemplo, según datos de la Encuesta Casen de noviembre de 1990, la tasa de desocupación alcanzaba un 26,5% para las mujeres del primer quintil de ingreso y tan sólo un 2,6% para las mujeres del quinto quintil.

- Retiro de la fuerza de trabajo

Por último, la crianza y educación de los hijos, el cuidado de familiares ancianos o enfermos y la reproducción de la vida diaria en el hogar, son responsabilidades que todavía se suelen asignar a la mujer. Muchas mujeres abandonan la fuerza de trabajo, ya sea temporal o definitivamente, para dedicarse a estas tareas con las consecuencias negativas que esto tiene para ellas en términos de cobertura previsional.

Otro factor que determina el número de meses con cotizaciones efectivas que una persona acumula durante su vida activa es la duración de su vida laboral. Pero el sistema nacional de estadísticas no produce ningún indicador que permita efectuar una medición confiable de la duración de la vida laboral por sexo.

L4.2. Diferencias a nivel de las remuneraciones

Si bien las diferencias salariales entre mujeres y hombres se han ido reduciendo durante las últimas décadas, éstas siguen siendo significativas. En 1960 y en 1976 el salario promedio de las mujeres alcanzaba un 46% y 71%, respectivamente, del salario promedio de los hombres, en el Gran-Santiago (Flacso, 1992: 53).

En 1993 esta proporción alcanzaba un 77,9% a nivel nacional. A mayor nivel educacional y a medida que las mujeres ascienden en la escala ocupacional, esta brecha en las remuneraciones se ensancha aún más. En el mismo año el sueldo promedio de las mujeres sin estudios alcanzaba el 87%, pero el de las universitarias sólo el 57% del salario promedio de los hombres de igual nivel educacional. Del mismo modo, el salario promedio de las obreras y jornaleras ascendía a un 90,3% de sus pares masculinos, para el caso de las profesionales, técnicas y afines a un 55,6% y para las gerentas, administrativas y directivas a tan sólo un 47,8%. La discriminación salarial de la mujer se refleja también en la evolución del nivel de salario durante la vida laboral. Al pasar del tramo de edad de 15-24 al tramo de 45-54 años el ingreso salarial promedio de los hombres sube mucho más que el de las mujeres. A los 45-54 años los hombres alcanzan un nivel de remuneraciones 2,3 veces más alto que el inicial, mientras que el nivel salarial de las mujeres sólo sube 1,6 veces. Esta diferencia muestra que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para desarrollar una carrera laboral. (Datos extraídos de Sernam, 1995).

La existencia de diferencias salariales de tal magnitud se puede adjudicar a varios factores que se analizan a continuación.

Discriminación salarial directa

En primer lugar, la mujer trabajadora sufre una discriminación salarial directa, es decir, a menudo recibe una remuneración menor que el hombre por un trabajo de igual valor. Esta conducta abiertamente discriminatoria de los empleadores no está sancionada por ley⁶.

Sin duda, las cifras entregadas con anterioridad no se pueden adjudicar en toda su magnitud a discriminaciones directas. Ciertamente las brechas en el nivel y la evolución salarial se deben también a diferencias objetivas entre asalariadas mujeres y hombres. Ahora, se podría afirmar que estas diferencias objetivas no son, en último término, sino el reflejo de desiguales oportunidades y distintos roles sociales. No obstante, creemos necesario profundizar un poco más en el análisis.

- Menor duración de la jornada (o semana) laboral

Entre los factores que explican un menor promedio de remuneraciones para las mujeres trabajadoras están las diferencias en la duración de la jornada o semana laboral, puesto que una mayor proporción de mujeres que de hombres trabaja a tiempo parcial. Las cifras más arriba entregadas no diferencian entre asalariados de tiempo completo y de tiempo parcial. Una comparación entre los salarios promedios de mujeres y hombres sobre la base de la remuneración por hora trabajada entregaría seguramente menores diferencias salariales por sexo.

Considerando como empleo de tiempo parcial a aquel que abarca menos de 35 horas semanales, las estadísticas de 1994 muestran que un 16,2% de las mujeres ocupadas trabajaban a tiempo parcial, frente a un 7% de los hombres.

El trabajo a tiempo parcial (media jornada) puede ser considerado positivamente por las mujeres activas, en la medida que les permite conciliar más fácilmente el trabajo remunerado con la vida familiar, pero es también el mercado laboral que relega las mujeres a

[&]quot;La normativa laboral no prohibe las conductas discriminatorias hacia las trabajadoras mujeres; legalmente pueden establecerse condiciones más restrictivas para el acceso, el ascenso y para los salarios de las mujeres. Los proyectos de modificación de la legislación laboral presentados no incluyeron la sanción a estas conductas, ni mecanismos para evaluarlas (Henríquez y Reca, 1993-1994; 149)."

los puestos de tiempo parcial. Así lo indican las estadísticas sobre el subempleo⁷. En 1994, un 2,5% de las mujeres ocupadas se encontraba subempleado, frente a un 1,3% de los hombres.

Segregación laboral

Las mujeres tienden a concentrarse en un reducido numero de oficios que en su mayoría son poco calificados y en consecuencia mal pagados.

Si se examina la composición por sexo de las categorías y de los grupos ocupacionales, se hace evidente que las mujeres acceden en menor medida a cargos de responsabilidad y niveles jerárquicos elevados, y ellas trabajan en menor proporción como empleadores o patrones y por cuenta propia. Así lo revelan los siguientes datos. En abril-junio de 1994, tan sólo un 17% de los empleadores y un 27% de los cuenta-propistas eran mujeres, asimismo, ellas representaban menos de una quinta parte (19%) del conjunto de gerentes y administradores.

La inserción laboral diferenciada por sexo se expresa también en el tipo de actividades que desarrollan las mujeres. Los patrones culturales inciden, sin duda, en la elección de la profesión, ya que muchas mujeres optan por las profesiones u oficios "típicamente femeninos", aunque éstos conduzcan, a menudo, a un trabajo de poco prestigio y mal remunerado (segregación vocacional). Sin embargo, entre los determinantes de estas elecciones, no se debe desconocer la falta de oportunidades para acceder a un trabajo más satisfactorio.

A modo de ejemplo, si bien la proporción de profesionales y técnicos en la fuerza de trabajo ocupada es considerablemente más alta en el caso de las mujeres (13,2%) que en el caso de los hombres (6,1%), al individualizar las profesiones al interior de este grupo de mujeres destaca el gran número que se emplea como enfermera o maestra y el reducido número de ingenieras, arquitectas o agrónomas (Flacso, 1992: 47).

También existe una diferenciación ocupacional según quintiles de ingreso. Entre las mujeres de los dos quintiles de más bajo ingreso predominan las empleadas domésticas, las obreras agrícolas y las comerciantes ambulantes, mientras que en el quintil más alto destacan las técnicas (universitarias o no-universitarias), las profesionales universitarias y las vendedoras-propietarias (Mideplan, 1993: 102).

La Encuesta Nacional del Empleo (ENE) define como subembpleado a aquellas personas que trabajan menos de 35 horas y desean trabajar más.

En síntesis, del análisis de la inserción laboral de la mujer se desprende que las discriminaciones y la falta de oportunidades que la mujer enfrenta en el plano laboral, se traducen en menores oportunidades para acceder a una adecuada previsión social. El hecho de que las mujeres se hallan -por diversas razones- más expuestas a la irregularidad en el pago de las cotizaciones y que ellas reciben menores remuneraciones, las perjudica en términos de cobertura (derecho a pensión) y en términos del monto de la futura pensión.

Cabe mencionar que las oportunidades de las mujeres de más bajos ingresos para acceder a la previsión social están doblemente reducidas, puesto que ellas experimentan una exclusión del acceso a la seguridad social tanto por su situación de pobreza, como por su condición de género. Esta realidad nos llevará, en la tercera parte de este estudio, a indagar sobre la situación previsional de las trabajadoras de casa particular y de las temporeras agrícolas, dos oficios desempeñados esencialmente por la fuerza de trabajo femenina de bajos ingresos.

II. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA DE AFP

El diagnóstico de la situación previsional de la mujer se divide en tres partes. En la primera sección se analizan los niveles de cobertura previsional alcanzados por las mujeres, en la segunda sección se estudian las diferencias entre sexos en el comportamiento de las variables que determinan la acumulación de ahorros previsionales y en la tercera sección se comparan los actuales saldos de las cuentas de capitalización individual, según sexo.

No se analiza el nivel de las pensiones actualmente entregadas por el sistema de AFP. Primero, porque no se dispone de información desagregada por sexo, segundo, porque estas pensiones están determinadas de modo significativo por los Bonos de Reconocimiento⁸ y, tercero, porque el sistema de AFP se encuentra recién en su etapa inicial, es decir la tasa de sustitución no se sitúa aún en su nivel de equilibrio, correspondiente a la etapa madura del sistema de pensiones.

II.1. La posición de la mujer en el sistema de AFP en términos de cobertura

La primera parte de esta sección analiza la cobertura en términos de afiliación al sistema previsional, mientras que la segunda parte se centra en la proporción de los ocupados que se encuentra efectivamente cotizando.

En el marco de la "normalización previsional" el Estado debe realizar un aporte a los fondos previsionales de los trabajadores que se trasladaron del antiguo al nuevo sistema de pensiones. Este aporte, denominado Bono de Reconocimiento, pretende reconocer los derechos de pensión adquiridos por estos trabajadores mediante las cotizaciones efectuadas en el antiguo sistema. El Bono de Reconocimiento ingresa a la cuenta de capitalización del afiliado cuando éste cumple la edad legal de retiro.

II.1.1. Afiliación al sistema

En junio de 1994 el sistema de AFP contaba con 4.819 mil afiliados activos (afiliados no pensionados). Diferenciando por sexo, tenemos 2.965 mil hombres afiliados al sistema, frente a 1.854 mil afiliadas mujeres, es decir, que los hombres representan el 62% del total de los afiliados activos.

Casi la totalidad de los afiliados activos corresponde a trabajadores dependientes, representando los independientes tan sólo un 2,9% del total, proporción que es de 3,1% para las mujeres y 2,7% para los hombres.

Cuadro 4
AFILIADOS ACTIVOS SEGÚN SEXO Y TIPO
(en miles y porcentajes del total, al 30 de junio de 1994)

	Total	%	Dependientes	Independientes
Total	4.819	100,0	4.680	138
%	100,0	-	97,1	2,9
Mujeres	1.854	38,5	1.797	57
Hombres	2.965	61,5	2.884	81

Fuente: SAFP, Boletín Estadístico nº 122.

En la misma fecha los afiliados activos representaban el 93,3% de la fuerza de trabajo y el 50,6% de la población de 15 años y más. Sería, sin embargo, erróneo inferir de estos datos que el sistema proporciona una cobertura prácticamente total a los trabajadores¹⁰.

El punto II.1.1 del presente estudio corresponde, en lo esencial, a una parte integrante de la mencionada Tesis de Grado de la autora (Elter, 1995).

Los datos estadísticos empleados en este acápite del estudio (II.) provienen principalmente de los Boletines Estadísticos publicados por la SAFP y de la Encuesta Nacional de Empleo realizada por el INE. Con respecto a los cálculos que se efectuaron cruzando datos de ambas fuentes, hay que señalar que los datos previsionales (SAFP) corresponden a los meses de junio o diciembre de cada año, mientras que los datos globales (INE) corresponden a promedios trimestrales de los meses abril-junio y octubre-diciembre, respectivamente. Asimismo, los tramos de edad no son exactamente equivalentes, los datos previsionales corresponden a los tramos "hasta 20 años", "más de 20 a 25 años", "más de 25 a 30 años", etc., mientras que los tramos de edad empleados por el INE son "hasta 19 años", "de 20 a 24 años", "de 25 a 29 años", etc.

La afiliación al sistema de AFP constituye un requisito necesario pero insuficiente para alcanzar protección frente a los riesgos sociales que este sistema cubre. Emplearemos el término "cobertura virtual" para referirnos a la tasa de afiliación de la fuerza de trabajo al sistema, por "cobertura efectiva" entenderemos, en cambio, la proporción de los ocupados que se encuentra cotizando.

Además, al calcular las proporciones de los afiliados activos con respecto a la fuerza de trabajo y a la población, desagregando por sexo y por tramos de edad, se perciben dos fenómenos que hemos llamado "sobrecobertura virtual" y "sobre-registro".

Como muestra el cuadro 5, el número de mujeres afiliadas al sistema de AFP equivale al 113% de la fuerza de trabajo femenina. En el caso de los hombres, en cambio, la sobrecobertura no se percibe en el total, pero sí desagregando por tramos de edad. Más aún, para el caso de los hombres entre 25 y 35 años de edad, el número de los afiliados iguala, e incluso supera, el de la población (sobre-registro).

Cuadro 5 SOBRECOBERTURA, COBERTURA VIRTUAL Y FECUNDIDAD SEGÚN TRAMO DE EDAD

(en porcentajes)

Edad (1)	Homl	ores	Muje		
	Afiliado	s activos o	omo proporci	Tasa de	
	Población	FT	Población	FT	Fecundidad
15 hasta 20	32,7	112,4	18,5	138,9	68,5
más de 20 a 25	81,1	104,2	57,0	141,9	133,0
más de 25 a 30	105,6	114,8	73,8	162,8	136,4
más de 30 a 35	99,8	103,0	66,9	158,6	101,6
más de 35 a 40	89,6	92,0	49,9	113,9	55,2
más de 40 a 45	70,9	73,8	40,3	87,3	15,0
Total (15 y más)	64, 3	84,1	37, 8	113,3	-

(1) No se presentan los datos para los tramos de edad superiores, puesto que alli no existe sobrecobertura. El Total incluye, sin embargo, a todas las edades.

Elaboración en base a:

- a) Afiliados activos. SAPF, Boletín Estadístico Nº 122 (junio 1994).
- b) Población y Fuerza de trabajo (FT). ENE, abril junio 1994.
- c) Tasa de fecundidad (número de hijos por mil mujeres). INE (1994: 19), datos de 1992.

¿Cuales son las causas de este fenómeno de sobrecobertura virtual? Las cifras permiten pensar que gran parte del fenómeno se origina en el hecho de que, al no existir la posibilidad de desafiliarse del sistema, las personas que se retiran de la fuerza laboral o pasan a la independencia siguen registradas como afiliados del sistema de AFP, lo cual se traduce en un incremento de la relación afiliados / fuerza de trabajo.

En el caso de la mujer la sobrecobertura se produce especialmente en los tramos de edad fértil y de mayor fecundidad de la mujer, como lo evidencia la comparación por tramos de edad de la magnitud de la sobrecobertura con el nivel de las tasas específicas de fecundidad (cuadro 5). Las mujeres menores de 35 años registran una cobertura virtual promedio de 151%, mientras que entre los 35 y 60 años, el promedio de afiliación de la fuerza de trabajo femenina se reduce a casi la mitad, alcanzando el 77%. Lo cual permite inferir que gran parte de las mujeres en edad fértil se retira temporal o definitivamente de la fuerza de trabajo, y lo hacen principalmente para dedicarse a la crianza y educación de los hijos.

No obstante lo anterior, las cifras sombreadas del cuadro 5 indican que otra parte, no menos importante, del fenómeno de sobrecobertura se debe a razones distintas al retiro de los afiliados de la fuerza de trabajo o el paso a la independencia.

El hecho de que las AFP registren para ciertos tramos de edad un número de afiliados mayor que o igual a la población existente en el país puede ser interpretado de diversas maneras. La cuestión puede tener su origen en un conjunto de factores, entre ellos, problemas de registro al interior de cada AFP, la presencia de afiliaciones múltiples (personas contabilizadas como afiliado en varias AFP) y la existencia de afiliaciones fraudulentas¹¹.

Los datos no permiten precisar la magnitud del problema de sobre-registro, pero su dimensión debe ser considerable porque se puede asumir que gran parte de la población nunca se afilió al sistema de AFP. Esto sería el caso de las personas que nunca ingresaron a la actividad laboral, de los afiliados al antiguo sistema previsional y, especialmente, de los

Al comparar para el año 1992 los datos sobre población del INE con los datos que entrega el Censo Poblacional, se constata que los datos del INE subestiman la población masculina y femenina entre 20 y 40 años de edad. Pero esta subestimación no es suficientemente significativa como para explicar el fenómeno de sobrecobertura.

independientes que siempre trabajaron bajo esta condición (por lo visto, sólo una parte marginal de este segmento de trabajadores integra voluntariamente el sistema de AFP).

La siguiente comparación respalda esta situación; en la Encuesta Casen de 1990, un 38% de las mujeres ocupadas y un 35% de los hombres ocupados indicaron no tener previsión, mientras que, a la misma fecha, el número de afiliados al sistema de AFP sobre los ocupados ascendía a un 98% en el caso de las mujeres y a un 76% en el caso de los hombres.

Además, sería erróneo inferir a partir de los datos que el problema de sobre-registro se restringe a los hombres entre 25 y 35 años. Es allí donde el problema queda al descubierto debido a la elevada tasa de participación laboral de este segmento de la población, pero nada permite inferir que el problema no este presente en el caso de los hombres de otros tramos de edad y en el caso de las mujeres.

Haber detectado este problema de sobre-registro de afiliados al sistema de AFP es relevante en el marco del presente estudio, ya que el hecho modifica las estimaciones que se realizarán más adelante en relación a las lagunas previsionales de las afiliadas mujeres.

Más arriba señalamos que el fenómeno de la sobrecobertura no se percibe si se analizan cifras agregadas, sino solamente al desagregar por sexo o edad. Adicionalmente, diferenciando entre sexos y no por edades, el problema aparece solamente en el caso de las mujeres y recién a partir de mediados de 1991 (véase gráfico 1). Lo anterior explica en alguna medida el hecho de que en los estudios sobre el sistema de AFP no se haya prestado atención a este tema, ni mucho menos al problema del sobre-registro de afiliados. La corta existencia del sistema de AFP permitía, a su vez, encontrar una explicación plausible para el crecimiento de la relación entre afiliados y fuerza de trabajo, aduciendo para ello el proceso de maduración del sistema.

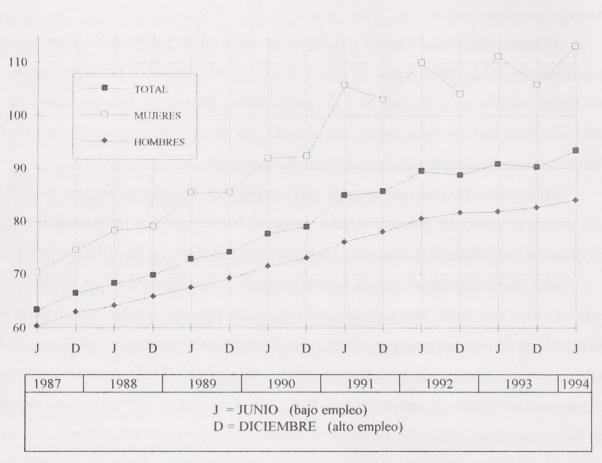
Como ya dijimos, la sobrecobertura virtual femenina aparece (para el total de tramos de edad) a mediados de 1991, es decir, a los diez años de entrada en vigencia del sistema de AFP. Desde entonces el fenómeno acusa un incremento paulatino.

No obstante, se podría pensar que está tendencia al incremento no se mantendrá en el tiempo. En la medida que el sistema de AFP alcance su estado de madurez, las diferencias en la distribución por edades entre las mujeres afiliadas y la fuerza de trabajo

femenina tendrán que desaparecer. Entonces la proporción de las mujeres afiliadas que se retira temporalmente o definitivamente de la fuerza laboral, originando esta sobrecobertura, tenderá que estabilizarse, al menos en el mediano plazo.

Gráfico 1
AFILIADOS ACTIVOS SOBRE FUERZA DE TRABAJO, SEGÚN SEXO
(en porcentajes)

%



Elaboración en base a: SAFP, Boletín Estadístico, varios números. INE, Encuesta Nacional del Empleo, varios años.

El gráfico 1 muestra también una fuerte estacionalidad en la relación entre el número de afiliadas y la fuerza de trabajo femenina, cuestión apenas perceptible para el caso de los hombres. Lo anterior refleja la pronunciada estacionalidad del empleo femenino y respalda lo dicho anteriormente en relación a la subestimación de la fuerza de trabajo femenina en la Encuesta Nacional de Empleo, que sería más pronunciada en los

períodos de bajo empleo. Como ya dijimos, esto se debe a que algunas mujeres suelen calificarse como inactivas, cuando en realidad enfrentan una situación de cesantía debido a la naturaleza estacional de su actividad laboral.

II.1.2. La cobertura efectiva

Considerando que la mera afiliación al sistema de AFP no da derecho a ningún tipo de prestación, la cobertura poblacional efectiva debe ser medida en relación al número de afiliados que se encuentran efectivamente cotizando. Para tal efecto es necesario establecer algún criterio respecto a la inclusión o no de los cotizantes sin sus cotizaciones al día en el cálculo. Es decir, hasta qué número máximo de meses sin movimiento o de meses de morosidad en el pago de las cotizaciones se considera que un afiliado se encuentra cubierto.

Una posible definición sería considerar cubiertos a todos los afiliados activos con un período máximo de doce meses sin movimiento. Para junio de 1994, esta definición arroja en relación a la fuerza de trabajo ocupada y desocupada (restando los cotizantes del antiguo sistema de la fuerza de trabajo) una cobertura del 71,5%. Tal cálculo descuida, sin embargo, a los cesantes que no acumularon los seis meses de cotizaciones durante el año anterior a la cesación de sus actividades (situación que podría ser típica de los temporeros frutícolas) y que por lo tanto no están cubiertos por el seguro de invalidez y sobrevivencia; también carecen de cobertura los independientes que no tienen sus cotizaciones al día.

Otra definición posible es considerar cubiertos a los afiliados activos que cotizaron durante el mes en cuestión por remuneraciones devengadas en algunos de los meses anteriores (incluyendo los rezagos que corresponden a cotizaciones de trabajadores no identificados y que no pudieron ser abonadas a la cuenta de capitalización individual). De allí se obtiene una cobertura del 60% en relación a la población ocupada (menos los cotizantes del antiguo sistema) para junio de 1994. (No se dispone de datos diferenciados según sexo.).

Esta última definición, que considera cubierto a los cotizantes morosos, nos parece bastante aceptable. Solamente descuida la situación de los independientes morosos que no gozan de cobertura de invalidez y sobrevivencia y, en el caso de los dependientes, la eventualidad que la morosidad del empleador en el traspaso de las cotizaciones a la AFP provoque la pérdida de éstas, por ejemplo, en caso de quiebra.

Debido a lo anterior, pero principalmente para poder entregar cifras diferenciadas por sexo, nos inclinamos por definir la cobertura efectiva del modo más estricto, considerando cubierto únicamente a los afiliados activos que cotizaron durante el mes en cuestión por remuneraciones devengadas en el mes inmediatamente anterior (cotizantes del mes).

De este modo, en junio de 1994, la cobertura efectiva medida en relación a la población ocupada (menos los cotizantes del antiguo sistema) ascendía a un 52% para ambos sexos, a un 51% para los hombres y a un 54% para las mujeres, dando lugar a un diferencia de 2,8 puntos porcentuales en favor de las mujeres ocupadas.

Cuadro 6
COBERTURA EFECTIVA, SEGÚN SEXO Y EDAD
Cotizantes del mes sobre ocupados /a
(en porcentajes, al 30 de junio de 1994)

Edad	Total	Mujeres	Hombres
hasta 20 años	50,4	55,9	48,0
más de 20 a 25	60,4	65,5	57,8
más de 25 a 30	66,9	66,6	67,0
más de 30 a 35	61,3	64,5	60,0
más de 35 a 40	54,8	53,8	55,3
más de 40 a 45	46,2	46,3	46,2
más de 45 a 50	42,9	43,0	42,9
más de 50 a 55	30,4	29,7	30,8
más de 55 a 60	26,5	26,5	26,5
más de 60 a 65	13,9	6,5	16,5
más de 65	3,1	3,1	3,1
Total	48,9	50,7	48,1

/a Incluye los cotizantes del antiguo sistema de pensiones.

Elaboración en base a: SAFP, Boletín Estadístico, varios números; INE, Encuesta Nacional del Empleo, varios años.

El cuadro 6 muestra que existen importantes diferencias en la cobertura según tramos de edad y, en algunos tramos de edad, entre mujeres y hombres. Los datos para

junio de 1994, revelan que la población ocupada que tiene entre 25 y 30 años de edad goza de la mayor cobertura efectiva. Dos tercios de estas personas cotizaron por remuneraciones devengadas en el mes anterior. A partir de este nivel máximo, se observa una pronunciada reducción de la cobertura al pasar a los tramos de mayor edad. De modo que sólo un 36,5% de los ocupados entre 40 y 60 años de edad están cubiertos por el sistema de AFP, cifra que sólo mejoraría marginalmente al incluir los cotizantes del antiguo sistema de pensiones en el cálculo (no se dispone de datos según edad). Esto es así, porque, si bien los cotizantes del antiguo sistema se concentran en los tramos de mayor edad, ellos no representaban en ningún caso más de un 6% del total de los ocupados a mediados de 1994 ¹².

II.2. Situación de la mujer en relación a las distintas variables que determinan el nivel de las pensiones de vejez

En esta sección se analiza el comportamiento de las variables susceptibles de diferir según sexo que inciden en la acumulación de los ahorros previsionales de las personas, es decir, las lagunas previsionales o densidad de cotizaciones, la duración de la vida laboral y el nivel y la evolución del salario. Adicionalmente se indaga acerca de las razones que prevalecen en el caso de las afiliadas mujeres y de los afiliados hombres para dejar de cotizar en el sistema de AFP.

II.2.1. Las lagunas previsionales: niveles de no-cotización

Si bien la cobertura efectiva de la mujer, siendo baja, es algo mayor que la del hombre, la brecha entre cotizantes y afiliados activos es considerablemente mayor en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres.

En 1993, el número promedio mensual de cotizantes del antiguo sistema de pensiones era de 308 mil y representaba alrededor de un 6,5% de los ocupados.

Expresado de otro modo, en comparación con los hombres, una mayor proporción de las mujeres ocupadas, pero una menor proporción de las afiliadas cotiza. Dado que casi la totalidad de los afiliados se integró al sistema de AFP siendo dependiente y dado que casi todos los cotizantes son trabajadores dependientes, lo anterior implica, en último término, que las mujeres abandonan en mayor proporción el trabajo dependiente. Este retiro de un empleo como dependiente puede ser temporal o definitivo, y puede obedecer a razones de cesantía, paso a la independencia o abandono de la fuerza de trabajo.

Los siguientes datos respaldan esta afirmación. En junio de 1994, el sistema de AFP registró una cantidad de afiliados dependientes equivalente al 151% de las personas efectivamente ocupadas como dependientes (exceptuando del cálculo el número estimado de dependientes que cotizaron en el antiguo sistema de pensiones¹³). Diferenciando según sexo, está proporción alcanzó un 176% para las mujeres y un 139% para los hombres.

Visto de otro modo, a junio de 1994 una mayor proporción de las mujeres (a lo menos un 43%) que de los hombres (a lo menos un 34%) que se afiliaron al sistema de AFP en calidad de trabajadores dependientes perdieron esta calidad por una de las razones arriba señaladas¹⁴. En términos de previsión, esto se traduce en una menor densidad de cotizaciones (o mayores lagunas previsionales) para las mujeres, que afecta negativamente la acumulación de recursos en su cuenta individual y por lo tanto sus pensiones futuras.

Antes de entregar cifras con respecto a los niveles de no-cotización (afiliados sin sus cotizaciones al día sobre el total), cabe subrayar que los cálculos que entregamos a continuación necesariamente sobrestiman la no-cotización, dado que el problema de sobre-registro antes referido sobrestima el número de personas afiliadas al sistema de AFP y, por lo tanto, el número de los no-cotizantes (ya que los 'afiliados-fantasma' no pueden tener sus cotizaciones al día).

El número de cotizantes dependientes del antiguo sistema de pensiones (total y según sexo) se estimó en base a su número promedio mensual en 1993, suponiendo que éste se redujo en la misma proporción que el año anterior.

Estos porcentajes se calcularon del siguiente modo: El numerador corresponde al número de afiliados dependientes menos el número de ocupados dependientes, es decir el número de personas que perdió la calidad de ocupado dependiente. El denominador corresponde al número de afiliados dependientes. Si parte de los actuales ocupados dependientes no estuviese afiliada al sistema de AFP, las proporciones resultantes aumentarían.

Como muestra el cuadro 7, un 58% de las afiliadas al sistema de AFP no cotizó en el mes de junio por remuneraciones devengadas en mayo de 1994, frente a un 46% de los afiliados hombres, de allí se puede inferir que las lagunas previsionales de las mujeres son en promedio 12 puntos porcentuales mayores que en el caso de los hombres.

Asimismo, la morosidad o evasión previsional es mayor entre los afiliados independientes que entre los trabajadores dependientes. Sin embargo, los primeros influyen muy poco en el total, ya que representan solamente un 3,5% de los afiliados activos.

Cuadro 7
AFILIADOS ACTIVOS SIN SUS COTIZACIONES AL DÍA
(en porcentajes, al 30 de junio de 1994)

	Total	Mujeres	Hombres	
Total	50,8	58,3	46,1	
Dependientes	50,6	58,2	45,8	
Independientes	58,0	62.0	55,2	

Fuente: SAFP, Boletín Estadístico nº 122.

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de la proporción de afiliados no-cotizantes (nivel de no-cotización) durante los últimos nueve años, según sexo.

Cuadro 8
NO-COTIZANTES SOBRE AFILIADOS
(en porcentajes)

Junio de cada año:	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
				M	IUJERI	ES			
Nivel de no-cotización	44,6	46,9	49,8	53,1	54,3	56,4	56,8	57,9	58,3
Tasa de crecimiento		5,1	6,1	6,7	2,3	3,8	0,7	1,9	0,8
				H	OMBR	ES		,	
Nivel de no-cotización	43,0	41,4	41,5	43,5	44,1	45,3	45,0	45,3	46,1
Tasa de crecimiento	-	-3,8	0,4	4,8	1,3	2,8	-0.7	0,6	1,8

Elaboración en base a SAFP, Boletín Estadístico, varios años.

La proporción de no-cotizantes ha sido permanentemente mayor para las mujeres que para los hombres. Asimismo, la brecha entre el nivel de no-cotización de mujeres y hombres se incrementó constantemente, aumentando desde 1,6 puntos porcentuales en junio de 1986 a 12,2 puntos porcentuales en junio de 1994. El nivel de no-cotización de las mujeres presenta un crecimiento constante a tasas decrecientes, mientras que en el caso de los hombres se registra una tendencia al aumento de la no-cotización, pero ésta es bastante menor y menos regular.

Extrapolando estas series de tiempo a la vida activa de los afiliados se obtiene un promedio de períodos de no-cotización o lagunas previsionales equivalente a un 58,3% de la vida laboral en el caso de las mujeres y a un 46,1% para los hombres.

Estos porcentaje parecen muy elevados. Al respecto hay que recordar que el cálculo se realizó sobre la base de la definición más estricta de cobertura efectiva, excluyendo a los afiliados que sí cotizaron, aunque con cierta morosidad. Incluyendo en el cálculo a los cotizantes que presentan rezagos en el abono de sus cotizaciones, se obtienen niveles promedio de no-cotización algo menores; un 53,4% para las mujeres y un 42,1% para los hombres. Más aún, la estimación de las lagunas previsionales está sesgada hacia arriba, dado el problema de sobre-registro, cuyas causas podrían ser afiliaciones fraudulentas o múltiples. La información disponible no permite, sin embargo, cuantificar este sesgo.

En vista de lo anterior, solamente se puede entregar una estimación muy gruesa del promedio de lagunas previsionales. Suponiendo un sobre-registro de afiliados de un 20% (cifra que seguramente no subestima ese fenómeno), se obtiene un nivel (actual) de no-cotización de un 41,8% para las mujeres y de un 26,5% para los hombres.

Ahora bien, el cuadro 8 muestra que la tasa de crecimiento anual del promedio de no-cotización de las mujeres se ha acercado a cero durante los últimos años, lo cual permite pensar que éste tiende a un equilibrio algo por sobre de su nivel actual. De modo que se podría suponer un nivel promedio de un 42,5% de no-cotización para las afiliadas mujeres, porcentaje equivalente a 17 años de lagunas previsionales durante una vida laboral de 40 años. En el caso de los hombres, para una vida laboral de 45 años, el nivel promedio de lagunas corresponde a cerca de 12 años (26,7% de no-cotización).

Con este promedio de no-cotización, no cabe duda que gran parte de las afiliadas de más bajas remuneraciones no alcanzará acumular un fondo previsional suficiente para obtener una pensión de vejez igual o superior a la mínima granatizada. A la vez, es probable que este segmento de mujeres tendrá lagunas previsionales por sobre el promedio, de modo de no cumplir con los 20 años de cotizaciones necesarias para tener derecho al aporte estatal. Por ende, no nos parece exagerado afirmar que parte importante de las afiliadas de bajos ingresos carecerá de protección durante parte de su edad pasiva.

II.2.2 Razones para no cotizar

Por lo visto el problema de la baja cobertura efectiva del sistema de AFP no se debe a una baja tasa de afiliación al sistema sino a la alta proporción de afiliados que no cotiza o no lo hace regularmente, hecho que puede tener su origen en una diversidad de situaciones.

El análisis sobre los orígenes de la sobrecobertura entregó unas primeras pistas en relación a los cambios en su situación laboral experimentados por las personas que se afiliaron al sistema siendo dependientes, y que implican un cese en sus cotizaciones. Los resultados de una encuesta realizada por una consultora privada, por encargo de la Asociación Gremial de AFP, permiten conocer mejor el fenómeno de la no-cotización, en términos de las situaciones en que ésta tiene su origen, así como la importancia relativa de éstas situaciones, según sexo.

La encuesta fue aplicada en febrero de 1990 a 1563 afiliados activos sin sus cotizaciones al día, un 40% de los encuestados eran mujeres y un 3% correspondía a personas afiliadas como independientes (la muestra se escogió según las diversas características del universo de los afiliados no-cotizantes a septiembre de 1989). En el siguiente cuadro presentamos los resultados para los afiliados dependientes¹⁵:

Dado que no se pudo acceder a toda la información contenida en el informe, algunos de los datos que presentamos a continuación no corresponden a datos originales, sino a una reconstrucción nuestra. Esto es especialmente el caso de los datos diferenciados por sexo.

Cuadro 9 RAZONES DE NO-COTIZACIÓN POR SEXO

(en porcentajes, febrero de 1990)

Respuesta	Explicaciones de la No-cotización	Total	Mujeres	Hombres
A	no trabajó o no buscó trabajo			
	(se excluyen pensionados y cesantes)	26,4	50,2	10,2
В	se pensionó (al margen del sistema de AFP)	1, 4	1,0	1,7
	Subtotal: Retiro de la fuerza de trabajo	27,4	51,2	11,9
C	se encuentra cesante	13,6	14,8	12,8
D	trabaja temporal u ocasionalmente	10,8	10,2	11,2
	Subtotal: Cesantía abierta o encubierta	24,4	25,0	24,0
E	pasó a ser independiente	36,1	16,1	49,8
F	afiliación fraudulenta, rezagos,			
	morosidad del empleador y otros	11,7	7, 7	14,3
	Total	100,0	100,0	100,0

Elaboración sobre la base de TIME, 1990.

A continuación analizaremos con algo más de detalle aquellas explicaciones de la no-cotización que reflejan diferencias importantes entre sexos:

Respuesta A: No trabaja o no busca trabajo

Esta respuesta equivale a un retiro, temporal o definitivo, de la fuerza de trabajo.

La mitad de las mujeres afiliadas que no cotizan, indican haberse retirado de la fuerza de trabajo, explicación dada solamente por un 10% de los afiliados hombres. Expresado de otro modo, los encuestados que dicen no cotizar por esta razón se componen de un 77% de mujeres y un 23% de hombres (sólo un 40% de los encuestados son mujeres).

Las razones dadas por parte de los encuestados para su abandono de la fuerza de trabajo son muy reveladores al respecto.

Un primer conjunto de respuestas refleja situaciones típicamente femeninas: el cuidado de los niños (26%), labores domésticas (15%), embarazo (9%), el hecho de que "la familia lo impedía" (5%) y la enfermedad de los hijos (2%), sumando un 57% de las respuestas totales. Suponiendo que el conjunto de las demás respuestas (en orden de importancia: enfermedad, no quiso trabajar, vacaciones, realización de estudios, no necesitaba trabajar y problemas personales) corresponden en partes iguales a mujeres (23%) y hombres (23%), tenemos que el primer conjunto de respuestas, se puede adjudicar enteramente a las

mujeres encuestadas que se retiraron de la fuerza de trabajo (77% del total de los encuestados en esta situación)¹⁶.

Un 73% de los encuestados que se retiraron de la fuerza laboral tiene menos de 36 años de edad, frente a un 63% de personas de este tramo de edad en la muestra total; dato que apunta en la misma dirección, a saber, que son mayoritariamente las mujeres en edad fértil que pasan a ser económicamente inactivas. Un 53% de estas personas inactivas indica depender para su mantención del salario del cónyuge y un 43% de ayuda de familiares.

Respuesta D: Trabaja temporal u ocasionalmente

Según Time, las personas que indicaron no cotizar por trabajar en forma temporal u ocasional corresponden en mayor medida a jóvenes y adultos menores de 35 años, y a los sectores agrícola y de la construcción. Al momento de la encuesta (mes de alto empleo), un 82% se encontraba trabajando. Es en ese grupo donde existe la mayor tendencia de tener entre siete y doce meses sin cotizaciones. Prevalece la desconfianza y poca apreciación respecto al sistema previsional. Un porcentaje importante de estas personas indica haberse afiliado solamente porque el empleador así lo exigía.

Respuesta E: Pasó de dependiente a independiente.

La mitad de los hombres encuestados, frente a un 16% de las mujeres, explican la interrupción en sus cotizaciones por su cambio de categoría ocupacional, habiéndose transformando de dependientes en independientes. Los encuestados que dicen no cotizar por esta razón se componen en un 82% de hombres y en un 18% de mujeres.

Esta situación es más frecuente entre los afiliados mayores que entre los jóvenes, y se da en mayor proporción en los sectores de la construcción y el comercio. Un 69% de estas personas indica trabajar temporal u ocasionalmente y sólo un 30% trabaja en forma permanente. El estudio concluye que estas personas trabajan en condiciones laborales muy precarias.

Los porcentajes sumados superan el 100%, ya que algunos encuestados dieron varias razones.

Respecto a las razones de no cotizar como independientes, se extrapolan las respuestas dadas por las 63 personas encuestadas que se afiliaron como independientes al sistema de AFP y dejaron de cotizar. El 58% de éstos explica la irregularidad o interrupción en sus cotizaciones por el bajo nivel de sus ingresos, un 21% señala que existen mejores alternativas de inversión y un 11% indica haberse afiliado con el objetivo de cotizar en el sistema de salud y no en el de pensiones.

Respuesta F: Afiliación fraudulenta, rezagos, morosidad del empleador y otras razones

Estas situaciones afectan a trabajadores permanentes cuya liquidación de sueldo es regular, pero que no registran cotizaciones. Resulta sorprendente que estas situaciones afecten proporcionalmente más a los afiliados hombres que a las mujeres.

La explicación más frecuente de la no-cotización al interior de este subgrupo es la morosidad del empleador en el pago de las cotizaciones con un 2,7%. Según el Decreto Ley 3.500 corresponde al empleador deducir las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagarlas durante los primeros 10 días del mes siguiente a la AFP correspondiente. Sin embargo, la ley permite que el empleador declare las cotizaciones a la AFP, sin pagarlas efectivamente, en tal caso la deuda se reajusta según el IPC más una tasa de interés penal. Un 33% de los encuestados que dicen estar afectados por la morosidad de su empleador, la atribuye a la falta de organización en la empresa y un 28% a problemas financieros.

Otro 1,3% corresponde a situaciones de rezagos, es decir, el empleador enteró las cotizaciones, pero la AFP correspondiente no las ha recibido. Hay quienes estiman que estos problemas afectan con mayor frecuencia relativa a los temporeros agrícolas que a los trabajadores permanentes.

Un 0,3% de los encuestados no se considera afiliado al sistema de AFP; se deduce que se trata de casos de afiliación fraudulenta. Según Time (1990:60), "los casos de afiliación fraudulenta detectados fueron mínimos (5 casos en el total), pero no está excluido que alguna proporción de las direcciones reemplazadas porque no fue posible encontrarlas (576 casos), pueda corresponder en realidad a situaciones de afiliación fraudulenta." Estos 576 casos equivalen a un 38% de la muestra inicial.

Por último, un 7,4% de los encuestados sin sus cotizaciones al día desconoce este hecho. Los consultores de Time, suponen que se trata fundamentalmente de casos de morosidad del empleador.

Los resultados de la encuesta coinciden y respaldan la interpretación presentada más arriba respecto a la sobrecobertura presente en el sistema previsional, en términos que parte importante de las mujeres en edad fértil afiliadas al sistema se retira de la fuerza laboral para dedicarse al cuidado de los niños y las tareas de reproducción diaria de la vida en el hogar, mientras que parte importante de los hombres deja de cotizar después de transformarse en independientes.

II.2.3. La duración de la vida laboral

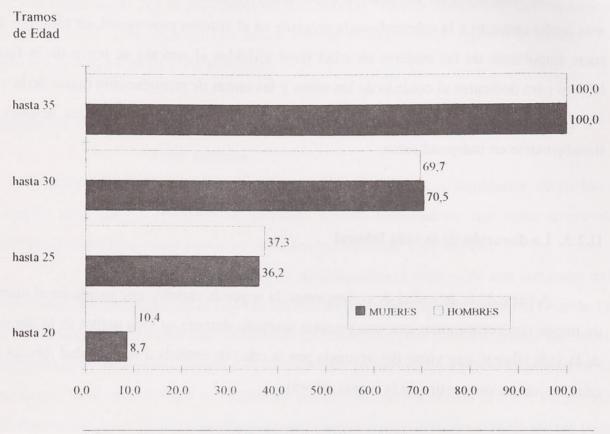
A parte de la densidad de cotizaciones, la segunda variable que incide en el número de meses con cotizaciones que una persona acumula durante su vida activa es la duración de la vida laboral, que viene determinada por la edad de entrada a la actividad laboral y la edad de jubilación o retiro de la fuerza laboral.

Inicio de la actividad laboral

Elaboramos el gráfico 2 asumiendo que el inicio de la vida laboral se produce antes de los 36 años de edad. Luego comparamos las proporciones según sexo del total de personas menores de 36 años que se afiliaron siendo menor de 21, 26 y 31 años, respectivamente. Este procedimiento permite visualizar que la proporción de los afiliados menores de 36 años que se afilia antes de cumplir 21 o 26 años es levemente mayor en el caso de los hombres.

Se puede deducir que las mujeres tendrán un período de cotizaciones a la seguridad social un poco más corto que los afiliados masculinos, en lo que atañe el inicio de este periodo; diferencia que no ha de ser muy significactiva.

Gráfico 2
INICIO DE LA VIDA LABORAL
Afiliados menores de 21, 26 y 31 años, respectivamente, sobre el total de afiliados menores de 36 años, según sexo (en porcentajes, al 30 de junio de 1994)



Elaboración a partir de SAFP, Boletín Estadístico nº 122.

En lo que atañe al término del período de cotizaciones, ya vimos que la legislación previsional estableció el límite de edad para pensionarse a los 60 años para las mujeres y a los 65 años para los hombres. Sin embargo, sería prematuro deducir de este hecho que existe una brecha de cinco años entre el término del período de cotizaciones de las afiliadas mujeres y de los afiliados hombres.

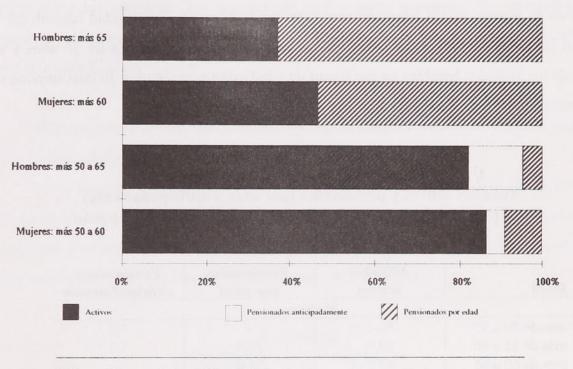
Dos situaciones pueden dar lugar a un menor diferencial en la edad promedio de retiro; primero, el límite legal de retiro constituye una edad mínima para acceder a pensión; segundo, existe la posibilidad de pensionarse anticipadamente, si el fondo acumulado así lo

permite¹⁷. El diferencial se reduce si una mayor proporción de mujeres que de hombres permanece activa después de cumplir la respectiva edad legal de retiro y/o si una mayor proporción de hombres que de mujeres se jubila anticipadamente.

El gráfico 3 muestra que las dos situaciones señaladas se verifican.

Gráfico 3
DISTRIBUCIÓN DE LOS AFILIADOS TOTALES (ACTIVOS Y PASIVOS)
ENTRE ACTIVOS, PENSIONADOS ANTICIPADAMENTE
Y PENSIONADOS POR EDAD

Según sexo y según edad, antes y después de la edad legal de retiro del respectivo sexo. (en porcentajes, al 30 de junio de 1994)



Elaboración a partir de: SAFP, Boletín nº 122

El cuadro 10 entrega algunos datos adicionales al respecto. Por ejemplo, se percibe que entre los 51 y 55 años de edad una mayor proporción de hombres que de mujeres se jubila (anticipadamente). Lo cual, a la vez, permite inferir que la proporción de afiliados de

Se requiere un fondo suficiente para acceder a una pensión igual o mayor que el 50% del promedio de las remuneraciones percibidas durante los últimos diez años e igual o mayor que el 110% de la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado.

esta edad que dispone de los ahorros previsionales suficientes para hacer uso de esta opción, es mayor en el caso de los hombres. (Un 37,4% de los pensionados hombres mayores de 55 años corresponde a pensiones anticipadas, frente a tan sólo un 8,3% para las pensionadas mujeres de este tramo de edad).

Asimismo, los datos revelan que a partir de los 65 años de edad hay relativamente más mujeres que hombres que siguen trabajando (cabe señalar que el número de afiliados activos mayores de 65 años no alcanza los 20 mil personas entre mujeres y hombres).

Entre los 56 y 65 años de edad, la proporción de las afiliadas pensionadas es, sin embargo, significativamente mayor que la de los afiliados hombres. Con todo, las mujeres se retiran en promedio más tempranamente que los hombres de la actividad laboral, así lo revelan las siguientes cifras: un 39,8% de las afiliadas mujeres mayores de 55 años y un 34,8% de los afiliados hombres en ese tramo de edad están pensionados, lo cual implica un diferencial de 5 puntos porcentuales.

Cuadro 10
TÉRMINO DE LA VIDA LABORAL
Afiliados activos y pensionados (por edad y anticipadamente)
sobre el total de los afiliados (activos y pasivos), por edad y sexo
(en porcentajes, al 30 de junio de 1994)

Edad	Afiliados activos	Pensionados por edad	Pensionados anticipadament		
	M	ijeres			
más de 50 a 55	96,3	-	3,7		
más de 55 a 60	68,9	25,9	5,2		
más de 60 a 65	40,2	59,8	-		
más de 65	54,9	45,1	-		
	Но	mbres			
más de 50 a 55	91,9	-	8,1		
más de 55 a 60	82,8	-	17,2		
más de 60 a 65	58,1	27,8	14,0		
más de 65	36,0	64,0			

Elaboración a partir de: SAFP, Boletín nº122.

De modo que, en promedio, las mujeres entran un poco más tardíamente a la actividad laboral y se retiran más tempranamente que los hombres, en consecuencia su

período de cotizaciones es más corto y ellas acumulan un menor número de cotizaciones. Si bien los datos no permiten cuantificar este diferencial, su magnitud no ha de ser marginal.

II.2.4. Nivel y evolución del ingreso imponible

El análisis de las características de los cotizantes del sistema de AFP en términos salariales se divide en dos partes. Primero, se analizan las diferencias en los niveles de ingreso entre los cotizantes del sistema de AFP y otros segmentos de trabajadores, y segundo, se abordan las diferencias salariales según sexo de los cotizantes dependientes, así como su evolución en el tiempo.

- Diferencias salariales entre cotizantes del sistema de AFP y otros segmentos de trabajadores

En el cuadro 11 se puede apreciar que los cotizantes dependientes del sistema de AFP reciben en promedio un ingreso imponible que supera en un tercio el ingreso del trabajo del conjunto de los asalariados dependientes (obreros y empleados), siendo este diferencial mayor en el caso de los hombres que de las mujeres.

Cuadro 11 DIFERENCIAS SALARIALES:

Ingreso promedio de los cotizantes dependientes del sistema de AFP con respecto al conjunto de obreros y empleados, según sexo (pesos de 1992 y porcentajes)

Noviembre de 1992	li nati	Total	Mujeres	Hombres
Ingreso imponible promedio cotizantes dependientes AFP	(1)	147.744	118.790	161.416
Ingreso promedio del trabajo obreros y empleados	(2)	111.361	97.070	116.060
(1)/(2)		132,7 %	122,4 %	139,1 %

Elaboración a partir de: SAFP, Boletín Estadístico; Mideplan, Encuesta Casen 1992.

Los datos permiten deducir que son los asalariados dependientes de más elevado ingreso, quienes gozan en mayor medida de una cobertura previsional efectiva.

El cuadro 12 compara el ingreso del trabajo de distintos segmentos de trabajadores (cotizantes del sistema de AFP, cotizantes del antiguo sistema previsional (INP) y trabajadores que no se encuentran cotizando) con el ingreso promedio del conjunto de los asalariados de la economía¹⁸.

Cuadro 12
DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE TRABAJADORES
según tipo (o ausencia) de previsión
(pesos de 1992 y porcentajes)

Noviembre de 1992	Participación numérica	Ingreso del trabajo	Diferencias salariales /a
Cotizantes AFP	52,2	136.915	115,1
Cotizantes INP	6,4	106.761	89,7
- Cotizantes SSS /b	4,0	84.270	70,8
No cotizantes	35,1	94.474	79,4
Sin dato	2,4	118.502	99,6
Total	100,0	118.954 /c	100,0

[/]a Ingreso del trabajo de los subgrupos de trabajadores en relación al ingreso promedio (ponderado) del total.

Elaboración a partir de Mideplan, Encuesta Casen de 1992.

Al igual que en el cuadro 11 se percibe un importante diferencial de ingreso en favor de los cotizantes del sistema de AFP. Los más bajos ingresos del trabajo corresponden a los cotizantes del Servicio de Seguro Social, es decir a los obreros que permanecieron en el antiguo sistema previsional. En segundo lugar se sitúan los trabajadores que carecen de una cobertura previsional efectiva (no-cotizantes).

[/]b Servicio de Seguro Social (ex caja de previsión de los obreros, refundida en el Instituto de Normalización Previsional INP).

[/]c Promedio ponderado

Los datos relativos al ingreso de los cotizantes del sistema de AFP provienen de la Encuesta Casen, y no de la SAFP como en el cuadro anterior. De allí, que ambos cuadros arrojan diferenciales de ingreso de distintas magnitudes.

Diferencias salariales entre mujeres y hombres cotizantes del sistema de AFP

Una variable crucial en la acumulación de ahorros previsionales para la vejez es el nivel (y la evolución) del ingreso imponible.

La sección sobre la inserción laboral de la mujer mostró que existen significativas diferencias salariales entre mujeres y hombres. Esta discriminación salarial afecta igualmente a las mujeres que cotizan en el sistema de AFP.

A partir de los datos del cuadro 11 se pueden obtener las diferencias salariales entre mujeres y hombres para los cotizantes dependientes del sistema de AFP y el conjunto de obreros y empleados de la economía. El cálculo del ingreso del trabajo promedio de las mujeres como proporción del ingreso promedio masculino arroja un 73,4% para los cotizantes de AFP y un 83,6% para el conjunto de los asalariados (datos para noviembre de 1992). Quiere decir que la brecha salarial entre sexos es significativamente mayor entre cotizantes del sistema de AFP (10 puntos porcentuales), lo cual era de esperar.

Vimos con anterioridad que las diferencias salariales entre sexos aumentan a mayor nivel educacional y de capacitación laboral. El hecho de que el ingreso promedio del trabajo de los cotizantes del sistema de AFP sea mayor que el del conjunto de los asalariados, permite pensar que este segmento de trabajadores agrupa una mayor proporción de universitarios, técnicos y profesionales. Lo cual daría lugar a la presencia de mayores diferencias salariales entre sexo al interior de este segmento específico de asalariados.

El cuadro 13 muestra los salarios de los cotizantes dependientes según sexo y las diferencias salariales entre 1988 y 1993.

Estas diferencias se han reducido paulatinamente (sin considerar las variaciones mensuales) entre 1990 y 1993, gracias a las mayores tasas de crecimiento real anual de los salarios de las cotizantes mujeres en relación a sus pares masculinos. La tasa de crecimiento promedio anual ascendió, entre diciembre de 1990 y diciembre de 1993, a un 8,5% para las mujeres, frente a un 4,4% para los hombres. No obstante, en mayo de 1994 el salario promedio de las cotizantes dependientes era aún más de un 20% menor que el de los hombres que cotizaron como dependientes.

Cuadro 13
INGRESO IMPONIBLE PROMEDIO DE LOS COTIZANTES DEPENDIENTES,
POR SEXO

(pesos de mayo de 1994 y porcentajes)

	Mujeres	Hombres	Mujeres / Hombres
Diciembre	\$	\$	%
1988	115.814	164.291	70,5
1989	119.316	170.636	69,9
1990	121.986	178.018	68,5
1991	132.049	183.194	72,1
1992	141.379	193.284	73,1
1993	155.690	202.635	76,8
Mayo 1994	143.160	182.286	78,5

Fuente: SAFP, Boletín Estadístico nº122.

II.3. Saldos acumulados en la cuenta de capitalización individual

El análisis según sexo de las variables que determinan la acumulación de fondos previsionales durante la vida activa de las personas, y que constituyó materia de la sección precedente, puso en evidencia que el comportamiento de cada una de estas variables es desfavorable para las mujeres afiliadas al sistema de AFP en comparación con los hombres. Así las mujeres tienen mayores lagunas previsionales, lo cual, sumado a la menor duración de su vida laboral, implica un menor número de cotizaciones. Asimismo, debido a las diferencias salariales, el importe de estas cotizaciones es menor. En conjunto, todas estas situaciones deben necesariamente plasmarse en una menor acumulación de ahorros previsionales de las afiliadas y cotizantes comparado con sus pares masculinos.

Hemos optado por analizar las diferencias según sexo en la acumulación de fondos previsionales en relación a los cotizantes y no respecto del total de afiliados. Al comparar los saldos entre mujeres y hombres que efectivamente se encuentran cotizando, se obvía la distorsión que, de otra manera, se derivaría del problema de sobre-registro de afiliados.

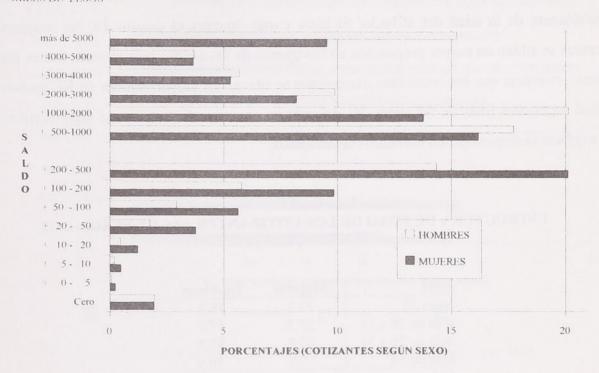
El gráfico 4 (los porcentajes provienen de la última columna del cuadro 15) evidencia que durante los trece años de vigencia del sistema de AFP las cotizantes han

acumulado saldos substancialmente inferiores que los cotizantes masculinos en sus cuentas individuales¹⁹

Gráfico 4
PORCENTAJE DE COTIZANTES POR SEXO,
SEGÚN SALDO EN LA CUENTA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

(porcentajes, al 30 de septiembre de 1994)





Elaboración a partir de SAFP, Informe Estadístico Trimestral, septiembre de 1994.

Se observa que la proporción de las mujeres (con respecto al total de las mujeres cotizantes) que disponen de saldos que se sitúan entre \$ 0 y \$ 500.000 es mayor, para todos los tramos de saldos, que en el caso de los hombres. Para los tramos de saldos superiores a

Hay que subrayar que de estos saldos no se puede inferir sobre las pensiones futuras de los cotizantes, puesto que no incluyen los Bonos de Reconocimiento. Esto es especialmente así en el caso de los cotizantes de los tramos de edad superiores, pero no concierna los cotizantes de menor edad que nunca realizaron imposiciones en el antiguo sistema previsional. Según una encuesta realizada por la SAFP en 1990, la proporción de los Bonos de Reconocimiento en relación a los fondo totales de los afiliados al momento de jubilar alcanzó un 80%

\$ 500.000 la situación se invierte, siendo mayor la proporción de los hombres (sobre el total de los hombres cotizantes) cuyas cuentas se sitúan en los respectivos tramos, igualmente esto se cumple para todos los tramos de saldos²⁰.

Se podría argumentar que estas diferencias en desmedro de las mujeres provienen de una distinta estructura por edades de los cotizantes de ambos sexos, ya que, como es obvio, la magnitud del saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual depende estrechamente de la edad del afiliado. Si bien, como muestra el cuadro 14, las mujeres cotizantes se sitúan en mayor proporción en los tramos de las edades más jóvenes (hasta los 25 años), mientras que los cotizantes masculinos se ubican en mayor medida en los tramos de edad superiores (más de 50 años), las diferencias no son suficientemente significativas para explicar la disparidad en los saldos acumulados.

Cuadro 14
ESTRUCTURA DE EDAD DE LOS COTIZANTES, SEGÚN SEXO
(porcentajes, al 30 de septiembre de 1994)

Edad	Mujeres	Hombres			
hasta 25	21,2	18,5			
más de 25 a 35	37,3	37,7			
más de 35 a 50	33,8	33,7			
más de 50	7,6	10,0			

Elaboración a partir de:

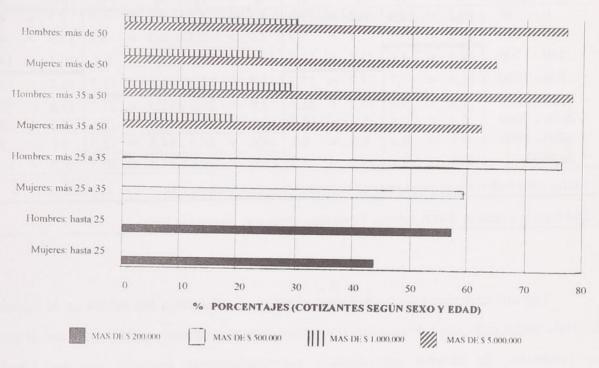
SAFP, Boletín Estadístico, nº 122

A continuación presentamos el estado actual (septiembre de 1994) de los saldos previsionales de los cotizantes hombres y mujeres, según tramos de edad. Esta desagregación permite conocer, a grosso modo, los saldos acumulados por los cotizantes de distintas edades, y proporciona otra aproximación a las diferencias entre sexos en lo relativo a esta variable crucial en la determinación de las pensiones futuras.

No se pudo evitar cierta complejidad en la presentación e interpretación de los datos aquí entregados, cuestión que se debe a las características de la información bruta y su presentación en las publicaciones de la SAFP. En lo que atañe a la presente sección del estudio en general, el modo más adecuado de tratamiento de la información bruta para los fines deseados resultó ser a menudo la elaboración de gráficos.

Gráfico 5
SALDOS ACUMULADOS SEGÚN SEXO Y EDAD
Proporción del total de cotizantes según sexo y edad
que supera determinado saldo en su cuenta de capitalización individual
(porcentajes, al 30 de septiembre de 1994)

GRUPOS DE COTIZANTES POR SEXO Y EDAD



Elaboración a partir de SAFP, Informe Estadístico Trimestral, septiembre de 1994.

Concretamente, en el gráfico 5 se compara la proporción del total de mujeres cotizantes de cierto tramo de edad, cuyo saldo supera determinado monto mínimo de pesos, con el respectivo porcentaje de hombres cotizantes del mismo tramo de edad. Para efectuar estas comparaciones se eligieron cuatro montos mínimos (saldo acumulado). Estos montos se determinaron sobre la base de la información contenida en las primeras cuatro columnas del cuadro 15, y corresponden, con excepción del último (más de \$ 5.000.000), a los valores monetarios donde la relación entre la proporción de mujeres y hombres de cada tramo de edad se invierte con respecto a la tenencia de fondos acumulados (en el cuadro 15, este límite se destaca mediante una línea gruesa).

Cuadro 15
PROPORCIÓN DE COTIZANTES POR SEXO, SEGÚN SALDO
EN LA CUENTA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL Y TRAMO DE EDAD
(porcentajes, al 30 de septiembre de 1994)

	Hasta 25 años			Más de 25 a 35 años		Más de 35 a 50 años		Más de 50 años			Total				
Miles de pesos	M		H	M		H	M		H	M	- 0.11	H	M		Н
0 - 50	19,2	>	12,5	5,5	>	3,4	4,1	>	2,2	2,8	>	1,7	7.7	>	4,5
+ 50 - 200	36,9	>	30,1	12,1	>	5,3	7,9	>	2,5	6,3	>	3,1	15,5	>	8,7
+ 200 - 500	29,3	<	34,0	23,1	>	14,5	12,9	>	5,8	11,9	>	6,1	20,1	>	14,4
+ 500 - 1000	11,3	<	17,7	22,7	<	25,3	12,5	>	11,1	14,1	>	11,7	16,2	<	17,7
+ 1000 - 2000	2,9	<	4,9	19,5	<	26,8	13,9	<	20,6	15,7	DOMEST	THE REAL PROPERTY.	13,8	<	20.1
+ 2000 - 3000	0,3	<	0,6	8,1	<	10,7	12,8	<	13,3	10,5	<	12,6	8.2	<	9.9
+ 3000 - 5000	0,1	=	0,1	6,0	<	8,1	16,6	>	14,9	14,5	>	12,7	9.0	<	9,4
+ de 5000	0,0	=	0,0	3,1	<	5.9	19,3	<		24,1	<	30,3	9,5	<	15,2

Celdas sombreadas: mayor proporción de mujeres (M) que de hombres (H).

Elaboración a partir de SAFP, Informe Estadístico Trimestral, septiembre 1994.

Los antecedentes que se pudieron obtener en relación a los saldos en la cuenta de capitalización individual de que disponen los cotizantes indican que las mujeres disponen, en promedio, de ahorros previsionales substancialmente menores que los hombres, situación que se deriva de su posición desfavorable en relación a todas las variables, susceptibles de diferir según sexo, que inciden en la acumulación de estos ahorros.

El hecho de que estos menores saldos deberán, en el caso de la mayoría de las mujeres, financiar pensiones durante un período de pasividad más largo que en el caso de los hombres, agrava aún más la situación. La expectativa de vida utilizada para el cálculo de las pensiones de vejez asciende a 24,32 años para una mujer de 60 años y a 16,65 años para un hombre de 65 años (Asociación de AFP, 1993: 85). Es decir, si un hombre y una mujer se jubilan al cumplir su respectiva edad legal de retiro, la pensión de la mujer se calculará para un período de pasividad más largo en 7,67 años (7 años y 8 meses).

Si las mujeres afiliadas al sistema de AFP acumulan, en promedio, ahorros previsionales substancialmente menores para un período de pasividad considerablemente más largo, las pensiones de las mujeres serán, en promedio, significativamente menor que la de los hombres. Igualmente es de esperar que una proporción importante de mujeres no dispondrá de un saldo suficiente para financiarse una pensión igual o superior a la pensión mínima, requiriendo del aporte estatal a la pensión mínima. Sin embargo, muchas mujeres ni siquiera cumplirán con el requisito para tener derecho a este aporte (20 años de cotizaciones previsionales), dependiendo entonces de la posibilidad de acceder a una pensiones asistencial, después de haber cumplido los 65 años de edad.

III. LA SITUACIÓN PREVISIONAL DE LAS TEMPORERAS AGRÍCOLAS Y DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR: PRIMEROS ELEMENTOS DE DIAGNÓSTICO

Uno de los objetivos específicos del presente estudio es profundizar en el diagnóstico de la situación previsional de la mujer que se entregó en el acápite anterior, mediante la focalización en los segmentos más desprotegidos de las trabajadoras dependientes o asalariadas. Siendo la situación previsional de las mujeres asalariadas más precaria que la de los hombres, la desprotección de las asalariadas de más bajos ingresos ha de ser aún más pronunciada, ya que las perjudica no sólo su condición de genero, sino también la precariedad y vulnerabilidad de su situación laboral. Más aún, como veremos a continuación, las diferencias entre sexos (en desmedro de la mujer) se acrecientan a medida que se baja en los estratos de ingreso.

Los datos entregados por la Encuesta Casen del año 1990 (cuadro 16) muestran que una elevada proporción de las mujeres que pertenecen a los estratos de más bajos ingresos no cuenta con previsión social frente a las contingencias de vejez, invalidez y muerte.

Cuadro 16
PROPORCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA AFILIADA AL SISTEMA
PREVISIONAL POR QUINTIL DE INGRESO, SEGÚN SEXO Y ZONA a/
(en porcentajes)

Zona de	Quintil de ingreso					
Residencia	1°	2°	3°	40	5°	Total
			Mujeres			
Total	33,2	47,5	59,0	68,6	75,7	61,7
Urbana	34,4	48,9	60,1	69,3	76,4	63,2
Rural	28,1	36,9	50,0	57,8	64,0	46,7
			Hombres		V=11=110=1411=1411	
Total	48,1	61,6	66,2	71,0	75,3	65,1
Urbana	54,7	66,1	71,2	73,9	78,3	70,2
Rural	37,4	50,3	48,2	53,8	53,3	47,1

a/ No incluye servicio doméstico puerta adentro

Fuente: Mideplan, 1993: 104 (Encuesta Casen 1990).

En las zonas urbanas sólo algo más de un tercio de las mujeres ocupadas del primer quintil de ingreso y algo más de la mitad de las ocupadas del segundo quintil está afiliada al sistema previsional; las proporciones están 20 y 17 puntos porcentuales, respectivamente, más bajas que en el caso de los hombres. A medida que se sube en los estratos de ingreso, estas diferencias entre sexos en la cobertura previsional disminuyen.

En las zonas rurales la cobertura previsional (virtual) de las ocupadas de los dos primeros quintiles de ingresos es aún considerablemente más baja. En el primer quintil solamente un 28% y en el segundo quintil un 37% de entre ellas está afiliada, pero la brecha con respecto a los hombres es menor que en las zonas urbanas (9 y 13 puntos porcentuales, respectivamente). En los tres quintiles de mayores ingresos la situación se invierte, siendo más favorable para las mujeres ocupadas.

La comparación de los datos del cuadro 16 con los datos sobre la proporción de asalariados que trabaja sin contrato de trabajo (véase cuadro 2) permite constatar una relación directa entre el trabajo sin contrato y el trabajo sin previsión para todos los segmentos (desagregados según sexo, quintil de ingreso y zona de residencia). Se concluye que, a falta de otros indicadores, tiene algún nivel de validez inferir de la situación contractual sobre la situación previsional.

Ahora bien, en cuanto a las ocupadas de los dos quintiles de menores ingresos, las trabajadoras de casa particular constituyen el grueso de estas mujeres en las zonas urbanas, ocupando el segundo lugar de importancia en las zonas rurales.

Del mismo modo, las temporeras frutícolas²¹ representan una proporción mayoritaria de estas mujeres en las zonas rurales y también están presentes entre las mujeres de más bajos ingresos en las zonas urbanas²². Otros grupos ocupacionales femeninos con presencia significativa en estos estratos de ingreso son él de las comerciantes ambulantes; él de las modistas, peleteras y tapiceras; y él de las campesinas, obreras de la pesca y de la silvicultura (Mideplan, 1993: 102-103).

Lo rural y lo urbano no se refiere al tipo de ocupación sino a la zona de residencia.

²¹ Las temporeras se localizan en su mayoría en la regiones de mayor especialización fruticultura (Valdés, 1992:96), es decir la mayoría de entre ellas trabaja en este rubro. 22

No se dispone de datos exactos, pero no es aventurado afirmar que estas dos categorías ocupacionales (temporeras frutícolas y trabajadoras de casa particular) representan, en conjunto, la gran mayoría de las mujeres ocupadas como dependientes y pertenecientes al 40% de hogares de más bajos ingresos del país²³.

De todo lo anterior se desprende la opción por focalizar en la situación previsional de estos dos grupos ocupacionales. Hay todavía una serie de otras consideraciones que guiaron está decisión. Por una parte, muchas mujeres de bajos ingresos se ocuparon alguna vez en el curso de su vida laboral como trabajadoras de casa particular. Por otra parte, llama la atención la situación de precariedad laboral que afecta a los temporeros, siendo que ellos se emplean en uno de los sectores claves de la economía de exportación. Por último, en el caso de los temporeros de la fruta se trata de un segmento de trabajadores que se ha afirmado como una clase ocupacional autónoma (Venegas, 1992: 11). Al contrario de lo que ocurría en el tiempo de la hacienda, el temporero puede ejercer esta actividad durante toda su vida laboral, constituyendo su trabajo el ingreso primario del grupo familiar.

III.1. La situación previsional de las temporeras de la fruta

En el marco del presente estudio se considera temporero de la fruta a todo trabajador que laboró en un momento del año en el rubro de la fruta y lo hizo con contrato temporal, es decir, en condiciones de precariedad y de inestabilidad laboral. Dicho de otra manera, en esta definición, la temporalidad no se asocia tan sólo a la estacionalidad del trabajo, sino también al tipo de vínculo contractual. Por ejemplo, un ocupado que trabaja todo el año para una misma empresa pero con sucesivos contratos temporales, se clasifica como temporero "semi-permanente" (Venegas, 1992:22).

Cabe destacar que ambas categorías se sobreponen, dado que la alternativa más frecuente de ocupación (y a menudo la única) de las temporeras fuera de la temporada agrícola es el trabajo doméstico remunerado.

III.1.1. Algunas consideraciones premisas

En lo que sigue, antes de examinar la situación previsional de las temporeras de la fruta, parece conveniente indagar acerca de la importancia numérica de este segmento de trabajadores y hacer referencia a su heterogeneidad en términos del ciclo ocupacional anual.

a) Importancia cuantitativa de los trabajadores de la fruta

Es difícil determinar con algún nive! de precisión el número de mujeres que se emplean en las actividades frutícolas de temporada, ya que, para tal efecto, las estadísticas convencionales han mostrado ser inadecuadas.

Los censos poblacionales se realizan en el mes de abril, o se a, al término del período de mayor demanda de mano de obra estacional en la fruticultura.

La Encuesta Nacional de Empleo del INE, por otro lado, estima el número de temporeros a partir de la variación en el empleo agrícola entre los trimestres de máxima (enero-marzo) y de mínima (abril-junio) actividad en el sector (León, 1991: 85). Pero tal estimación es necesariamente imprecisa, debido al desfase de las temporadas de alto empleo entre regiones, e incluso entre micro-regiones. Es decir, las fluctuaciones del empleo dentro del período de alta demanda, con motivo de una especialización regional diferente, no pueden ser contabilizadas. Por otra parte, siendo la ENE una encuesta de hogar, una parte de los migrantes de la fruta, que muy a menudo se instalan en los predios mismos, tiende a no ser registrada.

Frente a la deficiencia de las encuestas de empleo tradicionales, Venegas (1992:20) estableció un método alternativo para estimar la fuerza de trabajo femenina frutícola²⁴.

Sobre la base de una encuesta a empresas frutícolas²⁵, la autora evaluó el número de trabajadores promedio necesario 'por hectárea de fruta en producción' durante el período de

La zona frutícola se compone de tres regiones: "el Norte que comprende desde la valle del Copiapó hasta el Aconcagua, el Centro, formado por los valles del Maipo y del Cachapoal; y el Sur, que comprende los valles de Tinguiririca y del Tenolontué" (Venegas, 1990:5). Para más detalle, véase también Rodríguez y Venegas, "Las regiones frutícolas de Chile. Caracterización productiva y del mercado laboral", GEA, 1988 (citado en Venegas, 1990:5).

alta demanda de mano de obra (es decir, durante los meses de cosecha y embalaje). Multiplicando por el número de hectáreas de toda la superficie frutal en producción, se estimó un número de temporeros frutícolas de 210 mil personas en el verano 1988/89 (el estudio toma debidamente en cuenta las diferencias regionales). A partir de la misma encuesta se estableció la participación femenina entre los temporeros, que ascendió a un 50%, de modo que en la misma fecha el número estimado de temporeras frutícolas se elevaba a 105 mil personas. A la vez, se pudo deducir que casi la totalidad (un 98%) de las trabajadoras de la fruta se desempeñaron como temporeras²⁶.

No se dispone de datos acerca de la evolución posterior de la participación femenina en la fuerza de trabajo de temporada. No obstante, a partir de las Encuestas de Empleo del INE (a pesar del problema de subestimación del empleo femenino) se puede inferir que las tasas de crecimiento de la fuerza de trabajo femenina agropecuaria, y consecuentemente del número de temporeras frutícolas, experimentaron un mayor dinamismo que en el caso de los hombres. Así, entre el trimestre enero-marzo de 1986 y de 1990, la fuerza de trabajo agrícola femenina creció a un ritmo promedio anual de un 18,4%, cifra que en el caso de los hombres es de sólo un 3,2%. Al efectuar el mismo cálculo para el trimestre julio-septiembre, las tasas bajan a un 13,1% y un 1,2% respectivamente (Venegas, 1992a:17). Esto indica que la estacionalidad del trabajo agrícola, en general, y del femenino en particular, aumentó. De lo anterior y dado que más de la mitad de las ocupadas agrícolas se concentraban en el Centro, región de mayor especialización frutícola en 1990 (Venegas, 1992a:14), se puede extrapolar entonces que la expansión frutícola ha estado acompañada de un constante incremento en el número de las mujeres temporeras.

Otro punto de interés es la tendencia a la incorporación creciente de mujeres urbanas en las actividades agrícolas e agroindustriales. En el trimestre enero-marzo de 1990, el 37%

Venegas precisa en su estudio: "Aunque los diseños muestrales no son representativos en un sentido estadístico estricto, nos parecieron lo más aproximado a tal ideal, considerando las características de los universos (tan movibles en el caso de los trabajadores) y las infaltables limitaciones de fondos".

Porcentaje calculado a partir de estimaciones del número del personal de planta y del número de temporeros, presentadas en Rodriguez y Venegas (1990).

de las trabajadoras (dependientes y independientes) agrícolas procedían de ciudades (Rivera, 1993:23), mientras que cuatro años antes (noviembre 1985-enero 1986) esta proporción era inferior al 32% (León, 1991:96).

b) Tipos de temporeros: características de su ciclo ocupacional

Aunque pueda parecer obvio, cabe subrayar todavía que los temporeros frutícolas no constituyen un grupo homogéneo. A fin de facilitar el análisis de su posición en el régimen previsional, vamos a diferenciar entre dos tipos de temporeros, según las características de su ciclo ocupacional.

La población de temporeros puede ser clasificada en relación a una serie de características socio-demográficas, como, por ejemplo, según su zona de residencia, según las características del grupo familiar. Para nuestro propósito adquiere especial relevancia la importancia de la estacionalidad en el ciclo ocupacional del trabajador temporero, dado que la estacionalidad (o temporalidad) constituye la principal característica de su inserción laboral, traduciéndose en una desventaja absoluta en términos de adquisición de derechos previsionales.

En relación al ciclo ocupacional se pueden distinguir dos categorías predominantes de temporeros:

(i) El temporero puro (o estacional)

Nos referimos a un trabajador que labora solamente durante la 'temporada alta' de primavera-verano, o sea, durante un período de entre tres y seis meses, y que no busca empleo durante el invierno. Según Róman (1992: 6), "la mayoría de las mujeres que se incorpora al mercado temporal pertenece a esta categoría".

Cabe señalar, que existen diferentes opiniones acerca de los motivos, por los cuales las temporeras no buscan trabajo durante la estación de bajo empleo. La opción por la marginación del mercado laboral puede ser voluntaria, es decir, la persona no desea trabajar, o bien, puede reflejar un estado de desaliento frente a la falta de oportunidades de trabajo, o sea, la persona se abstiene de emprender una búsqueda considerada inútil. Según Venegas

(1992:271) las temporeras que no aspiran a un "trabajo con cobertura anual" forman un grupo minoritario, mientras que Rivera (1993:31) aduce dos motivos que explicarían en igual medida el retiro momentáneo de la fuerza de trabajo: uno de ellos sería el dificil acceso a los lugares de trabajo (en invierno los empleadores no proporcionan medios de transporte para el traslado a los lugares de trabajo), el otro motivo consistiría en el hecho de que las mujeres consideran el salario que les proporciona la fruta sólo como un ingreso complementario para solventar gastos extraordinarios (es decir, no desean trabajar durante el resto del año).

(ii) El temporero flexible (o de empleo regular)

Nos referimos a un trabajador que trabaja el mayor número posible de meses al año, combinando el empleo de temporada en el sector agrícola con otras actividades, tanto en éste como en otros sectores de la economía (comercio, servicio doméstico, etc.). Según una encuesta realizada por Guglielmetti (1990: 20), alrededor de un 58% de las temporeras de su muestra correspondía a esta categoría.

Al interior de esta categoría se puede distinguir un tipo de temporeros, que Venegas (1992: 22) denomina 'semi-permanente'; se trata de trabajadores "que satisfacen requerimientos permanentes de la empresa, pero bajo la condición legal de temporeros". Hay, sin embargo, muy pocas mujeres que trabajan bajo esta modalidad, ya que los empresarios consideran que ellas no están suficientemente capacitadas para desempeñar los labores del plantel de permanentes (Rivera, 1993:27-28).

III.1.2. Diagnóstico de la situación previsional de las temporeras frutícolas

Antes que nada, hay que señalar que la SAFP no elabora estadísticas desagregadas por oficio o grupo ocupacional. La bibliografía revisada sobre los temporeros agrícolas tampoco contiene antecedentes cuantitativos en relación a la situación previsional de este

sector de trabajadores. De modo que solamente se puede inferir sobre la situación previsional de las temporeras examinando las particularidades de su inserción laboral.

El segundo y tercer acápite del presente estudio mostraron que del análisis de la inserción laboral de un grupo específico (en este caso, el conjunto de la fuerza de trabajo femenina) -análisis centrado en aquellas variables que inciden en los niveles de cobertura y en la acumulación de ahorros previsionales-, se pueden extraer predicciones válidas, que permiten esbozar a grandes rasgos la situación provisional del grupo.

Emplearemos el mismo procedimiento para arribar a un primer diagnóstico de la situación previsional de las temporeras, aunque en este caso no exista la posibilidad de contrarestar las conclusiones con estadísticas del sistema de AFP.

a) Niveles de no-cotización: períodos de cesantía anual

Ya nos hemos referido reiteradamente a las condiciones que un afiliado dependiente del sistema de AFP debe cumplir, en términos de meses cotizados y meses sin movimiento, para gozar de una cobertura efectiva. Los períodos sin cotizaciones se traducen en pensiones de referencia menores en caso de invalidez o muerte, o bien en la ausencia completa de cobertura frente a estas contingencias. Asimismo, las lagunas previsionales inciden negativamente en la acumulación de ahorros previsionales para la vejez y reducen la posibilidad de acceder a la garantía estatal para la pensión mínima.

Sin duda, las temporeras están más expuestas a la acumulación de lagunas previsionales durante su vida laboral que otros segmentos de trabajadoras. En general, la inestabilidad del trabajo crea un acentuado perjuicio a las temporeras en materia de protección a la vejez.

Además, al igual que todas las trabajadoras, siendo madres, ellas suelen tener a su cargo las responsabilidades de la crianza y educación de los hijos, situación que puede dar lugar al abandono temporal de la fuerza de trabajo. Como la estructura familiar de las temporeras es similar a la observada a nivel nacional, se puede suponer que ellas no experimentan un mayor número de interrupciones de la actividad laboral debido a su rol social que el resto de las mujeres activas. Eventualmente, en el caso de las temporeras puras

o estacionales, el carácter temporal de su inserción laboral podría facilitar en alguna medida la permanencia en la actividad (de temporada) teniendo niños pequeños, suponiendo que es más fácil encontrar un solución al problema del cuidado de los hijos por algunos meses que por un tiempo indefinido. Pero esta eventual ventaja de la temporalidad durante el período de la vida en que se tienen hijos menores constituye, a la vez, una grave desventaja durante toda la vida activa de las temporeras, afectando negativamente sus niveles de cotización.

Cuando la temporalidad se asocia a la estacionalidad, la temporera se encuentra fuertemente perjudicada por el hecho de que, muy a menudo, el número de meses con cotizaciones al año es insuficiente para garantizar una cobertura frente a las contingencias de invalidez y muerte. Del mismo modo, el número de cotizaciones efectuadas durante toda la vida laboral puede ser inferior a los 240 meses, necesarios para tener derecho a la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado.

En el caso de las temporeras flexibles o de empleo regular, si bien es probable que la diversificación ocupacional no logre evitar el desempleo y por lo tanto la existencia de lagunas previsionales, la inconstancia en el pago de las cotizaciones no se plantea, de todas maneras, en términos tan agudos.

Guglielmetti observa que el 30% de las mujeres de su muestra enfrentaron períodos de desempleo en el curso del año y un 16% no encontró ningún trabajo durante todo el invierno (Guglielmetti, 1991:20). Al examinar las cifras que entrega Venegas (1992) y que corresponden a estimaciones para toda la región frutícola, se observa que el período de desempleo de las temporeras alcanza, en promedio. 2,5 meses al año.

La autora distingue entre tres categorías de temporeros, "los temporeros agrícolas, es decir los que trabajaron en el año como temporeros de la fruta y/o en otros rubros agrícolas, los temporeros múltiples, quienes además de ocuparse como temporeros agrícolas fueron asalariados o trabajadores por cuenta propia en actividades no-agrícolas y los temporeros-campesinos que combinan el empleo agrofrutícola temporal con la condición de productores o trabajadores no remunerados en predios campesinos" (Venegas, 1992:89). Para las mujeres que integran estas tres categorías de temporeros, ella estima 111, 78 y 83 días promedios anuales de cesantía, respectivamente (véase cuadro 17), lo que equivale a un

tiempo promedio de cesantía de alrededor de 2,5 meses, excepto para las temporeras agrícolas, para las cuales el período se alarga a 3,5 meses. Este último grupo incluye a las temporeras que hemos llamado puras o estacionales, lo que incide, desde luego, negativamente en el promedio del subgrupo.

Cuadro 17 DÍAS PROMEDIOS DE CESANTÍA SEGÚN TIPO DE TEMPORERO, SEXO Y REGIÓN /a

Región	Temporero agrícola	Temporero múltiple	Temporero campesino		
		Mujeres			
Norte	123	81	51 /b		
Centro	98	46	0		
Sur	131	132	123 /ь		
Total	111	78	83		
		Hombres			
Norte	96	50	40		
Centro	77	65	38 /c		
Sur	105	83 ^b	60		
Total	87	64	54		

a/ El cuadro excluye a los temporeros estudiantes.

b/ De 9 a 5 casos.

c/ Menos de 5 casos.

Fuente: Venegas (1992b:152)

Por lo demás, cabe señalar que en el estudio de Venegas, los temporeros hombres experimentan con igual frecuencia períodos de cesantía, pero de una duración menos prolongada que las mujeres (Venegas, 1992:152, 179).

Es también relevante destacar que el citado estudio evidenció que el problema de cesantía varía entre las regiones. Por ejemplo en el Sur, las temporeras múltiples sufren un período de cesantía casi 1,6 veces más largo que sus pares masculinos de la misma región, mientras que en el Centro ocurre la situación inversa, siendo la duración promedio del período de cesantía 9 días menor para las mujeres. Asimismo en el caso de los temporeros agrícolas se puede apreciar un menor diferencial entre sexo en el Centro que en el Sur.

b) Niveles de no-cotización: trabajo sin contrato

Hasta ahora hemos supuesto implícitamente que los temporeros cumplían con la norma laboral del contrato de trabajo. Ahora bien, todos los estudios revisados coinciden en que el trabajo sin contrato se daría con mayor frecuencia en la actividad frutícola que en otros sectores de actividad. Venegas estima, por ejemplo, que alrededor de la mitad de los temporeros, hombres y mujeres, carece de contrato (Venegas, 1992:202). A nivel nacional, en cambio, un 31% de los ocupados del primer quintil de ingresos y un 21% del segundo quintil trabajaba sin contrato en noviembre de 1990 (Encuesta Casen).

Sin embargo, es importante agregar que se da una relación inversa entre ausencia de contrato y tamaño de la empresa. En las grandes empresas el trabajo sin contrato afecta solamente a un 31% de los trabajadores, mientras que este porcentaje asciende a un 62% y a un 86% en las medianas y pequeñas empresas, respectivamente. Esta diferencias reflejan el tipo de estrategia que desarrollan las pequeñas y medianas empresas para competir con las grandes empresas en la obtención de mano de obra, a saber, la evasión en el pago de las cotizaciones previsionales (Gémez y Echeñique, 1988:84, citado en León, 1991: 92). Esta práctica se ve además favorecida por los mismos trabajadores, ya que la mayoría de ellos no tiene incentivo ni interés por cotizar, porque desconfía del sistema y no espera poder acceder a las prestaciones previsionales.

Si luego se observan las alternativas de empleo durante el invierno de los temporeros flexibles o regulares, se constata que en su gran mayoría se trata de oficios o categorías ocupacionales igualmente precarios en términos contractuales y previsionales, a saber, pequeños comerciantes, campesinos, familiares no-remunerados, obreros de la construcción y, en el caso de las mujeres, predominantemente trabajadoras de casa particular.

c) Montos cotizados: niveles de remuneración

En lo que atañe las remuneraciones de los temporeros frutícolas y, en consecuencia, los montos cotizados, se encontró que, si bien las remuneraciones son relativamente bajas, en general no existe una discriminación salarial significativa en contra de las mujeres temporeras.

Venegas (1992) muestra que en el verano 1988/89, los salarios líquidos mensuales en la fruta se situaban en un rango que iba desde \$ 21.228 a \$ 29.951, según la tarea desempeñada. Estos montos no aparecen muy elevados, si se considera por un lado, que el monto mínimo que se requería entonces para mantener una familia de 5,5 miembros promedio, era de \$ 27.066 y, por el otro lado, que muchos temporeros no iban a tener otro ingreso laboral durante el resto del año. Con todo, el salario mínimo legal alcanzaba entonces a \$ 12.000 y los niveles salariales de los obreros urbanos eran a menudo peores (Venegas, 1992: 204-210).

Del cuadro 18 se desprende que lo que marca las diferencias salariales entre temporeros, es el tipo de tarea realizada. Venegas (1992b: 211) concluye que no habría "una política de salarios diferencial según sexo. Más bien los resultados económicos de hombres y mujeres dependen del tipo de labor que desarrollan y de la modalidad de pago más recurrente para cada una". Al respecto, es interesante constatar que las mujeres temporeras desarrollan una amplia gama de tareas que va desde labores de huerto hasta el embalaje y ellas "incluso cubren un espectro más amplio [que los hombres] durante el período de cosecha" (Venegas, 1992a:38).

Cuadro 18
PROMEDIO DE PAGO LÍQUIDO POR HORA DE LOS TEMPOREROS
SEGÚN SEXO Y TAREA EN EL VERANO 1988/89
(en pesos)

	HUERTO		PACKING							TOTAL
	Cosecha	Otros	Selección	Limpieza	Embalaje	Auxiliares	Otros	Puestos de Mando	Otros	
MUJER	108,8	103,6	93,6	111,9	110,6	87,3	88,6	111,1	112,5	105,4
HOMBRE	112,9	97,5	125,0	122,5	111,5	103,5	88,0	91,6	96,8	107,2

Fuente: Venegas (1992b:208)

Si en el rubro frutícola, el sexo influye poco en las diferenciales salariales, cabe mencionar en cambio que las opciones de trabajo de las temporeras regulares durante el invierno se ubican esencialmente en las ocupaciones de más bajas remuneraciones como el trabajado doméstico remunerado.

Otro aspecto de relevancia cuando se trata de evaluar el nivel de las cotizaciones es de saber en qué medida las imposiciones se efectúan sobre la base del sueldo real. En el caso de los temporeros la modalidad del pago a trato sigue siendo bastante difundida (Venegas, 1992b:204) lo que permite pensar que los descuentos previsionales se calculan muy a menudo sobre la base del sueldo mínimo y no en relación al la remuneración total del trabajador.

A partir de las variables que se examinaron, se pueden subrayar dos conclusiones de mayor relevancia en lo referido a la situación previsional de la temporera de la fruta.

En primer lugar, la principal discriminación en contra de las temporeras no radica tanto en las condiciones de trabajo (nivel de salario, situación contractual), sino más bien se desprende de su forma de participación laboral. Muy a menudo, ellas se deben dar por satisfecho con el mero empleo de temporada, siendo las posibilidades de completar su calendario laboral aún menor que en el caso de los temporeros. Aunque logren llevar a cabo varias actividades en el transcurso del año, ellas enfrentan de toda manera, en promedio, períodos de cesantía más extensos que los hombres y acceden a empleos peor remunerados.

En síntesis, siendo la inestabilidad y la precariedad laboral, así como la cesantía, problemas generalizados del conjunto de los temporeros, éstos afectan, sin duda, en mayor medida a las mujeres.

En segundo lugar, queda en evidencia que el sistema previsional vigente no es del todo adecuado a la situación de los temporeros. Como la mayoría trabaja pocos meses al año, la afiliación tiene poco sentido para ellos. Más aún durante los períodos de inactividad, las mujeres dependen, a menudo, de la cobertura indirecta en el plano de la salud como carga del cónyuge, hecho que para estas mujeres se constituye en un desincentivo a la cotización, al momento de incorporarse a la actividad de temporada. Estas dos observaciones cobran particular relevancia en el caso de la temporeras estacionales, subgrupo en el cual se concentran en mayor medida la mujeres casadas y las dueñas de casa.

Ahora bien, puesto que el temporero se ha transformado en una clase ocupacional autónoma, es crucial avanzar hacia una normativa previsional adecuada a su específica inserción laboral, "el trabajo estacional permanente".

III.2. La situación previsional de las trabajadoras de casa particular

Legalmente se define a las trabajadoras de casa particular como "las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar" (Decreto Ley nº 2200, artículo 127).

Estadísticamente este segmento de trabajadoras se determina cruzando los datos sobre ocupadas según los grupos ocupacionales y según la categoría ocupacional. Es decir, la trabajadora de casa particular corresponde a la trabajadora en servicios personales (grupo ocupacional) clasificada como personal de servicio (categoría ocupacional).

El procedimiento para examinar la situación previsional de este segmento de trabajadoras difiere del empleado en relación a las temporeras, ya que para ello se dispone de datos más directos, provenientes de un estudio que se realizó en base a una encuesta a trabajadoras de casa particular, denominado "Realidad de las trabajadoras de Casa Particular" (SIETE, 1992)²⁷.

Dicha encuesta fue aplicada en junio-julio de 1992 a nivel del Gran Santiago. Dado que la demanda de trabajo doméstico se concentra esencialmente en la capital (Gálvez, 1982), consideramos que los resultados de dicha encuesta constituyen una buena aproximación a la situación de las trabajadoras de casa particular a nivel nacional.

[&]quot;Se definió como universo a las mujeres que se desempeñan como trabajadoras de casa particular, mayores de 15 años, que trabajen en hogares pertenecientes a los grupos socio-económicos alto (A -B -C1), medio (C2) y medio bajo (C3) y ubicados en las comunas del Gran Santiago (...). Se trabajó con un diseño muestral aleatorio estratificado por nivel socio-económico del empleador, edad y modalidad de empleo de la trabajadora (50% puertas adentro y 50% puerta afuera), constituidos por 300 casos. Este número muestral permite inferir hacia el universo definido con un 95% de confianza y un margen de error de 5.65% (SIETE, 1992)."

La primera parte de la presente sección consiste en una breve caracterización de esta clase ocupacional y en la segunda parte se presentan los antecedentes recogidos acerca de la situación previsional de este segmento de trabajadoras.

III.2.1. Caracterización de las trabajadoras de casa particular.

En el trimestre de abril-junio de 1994 la Encuesta de Empleo del INE estimó un número de 251,3 mil trabajadoras de casa particular. Desde hace 1988 se observa una incorporación cada vez menor de mujeres a la fuerza de trabajo como trabajadoras de casa particular. Durante estos seis últimos años se destruyeron, de hecho, alrededor de 30 mil puestos de empleadas domésticas, lo cual constituye una disminución bastante significativa, si se considera el fuerte incremento de la fuerza de trabajo femenina durante igual período (el aumentó fue de 309 mil personas).

De allí se explica que en 1994 las trabajadoras de casa particular representaron solamente un 16,2% de la fuerza de trabajo femenina, mientras que entre 1986 y 1988 esta proporción se elevaba todavía a alrededor de un 21%. Esta evolución es perfectamente entendible en la medida en que este oficio pierde necesariamente de su atractivo en períodos de crecimiento económico. Con todo, la actividad sigue siendo ejercida por el mayor número de mujeres económicamente activas (Mideplan, 1993:101).

En este segmento laboral la oferta de trabajo proviene en gran parte de regiones distintas a la Metropolitana y especialmente del sur del país (VII. a X. Región). Según la encuesta SIETE, un 47% de la muestra de trabajadoras de casa particular procedían del Sur, frente a un 35% proveniente de la Región Metropolitana.

Las modalidades de trabajo puerta adentro / puerta afuera alcanzan iguales proporciones en el diseño de la muestra, opción que aparentemente refleja la realidad actual. Se estima que a inicios de los años 1990 la población de trabajadoras de casa particular se desglosa en igual proporción entre ambas modalidades, mientras que en 1982 la modalidad puerta adentro representaba aún a un 56,4% del total.

El 80,7% de las encuestadas se incorporó al mercado laboral antes de cumplir los 20 años de edad y un 34% antes de los 15 años (SIETE, 1992:12). Los dos tercios de las trabajadoras no ha desempeñado una actividad laboral distinta a la que desarrolla actualmente y casi la mitad (46,6%) de las entrevistadas lleva más de diez años en este oficio. Del total de mujeres encuestadas sólo un 7,7% tiene entre 17 y 20 años de edad, un tercio tiene entre 20 y 30 años y un 60% es mayor de 30 años²⁸. Este desfase entre la proporción de encuestadas que comenzaron a trabajar entre los 16-20 años (un 46,8%) y la proporción que tiene entre 17 y 20 años, se puede interpretar como una tendencia hacia una iniciación más tardía de la actividad laboral.

Por último, las trabajadoras de casa particular encuestadas son en su mayoría solteras o no tienen pareja (las solteras, separadas y viudas suman un 76,2%). Las solteras son generalmente jóvenes (un 56,6% es menor de 31 años), pero casi la cuarta parte de entre ellas (24,4%) tiene más de 41 años.

III.2.2. Antecedentes previsionales de las trabajadoras de casa particular

Antes de entregar los datos relacionados con la situación previsional, haremos referencia a las disposiciones legales específicas que se establecieron para las trabajadoras de casa particular.

a) Una normativa laboral específica para las trabajadoras de casa particular.

Las disposiciones legales especiales que se establecieron para las trabajadoras de casa particular y que dicen relación con su situación en el sistema de AFP son las siguientes:

La remuneración mínima de estas trabajadoras se fijó en el 75% del ingreso mínimo mensual, lo que equivalía a \$ 39.113 en octubre de 1994.

La encuesta solamente considera a las mujeres de 15 años y más de edad.

A partir del primero de enero de 1991, al terminar la relación laboral, cualquiera sea la razón, "la trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a 15 días de sueldos imponibles, por cada año trabajado, con un tope de 11 años. Para que la trabajadora goce de este beneficio, su empleador/a está obligado a efectuar, de su cargo, un aporte equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible de la trabajadora. Este dinero se cotiza en la misma AFP donde se encuentre afiliada. Si pertenece al INP se abrirá una cuenta especial en la AFP que la trabajadora elija, sin que por esto debe cambiarse del sistema antiguo, donde la empleadora pagará exclusivamente el aporte destinado a esta indemnización a todo evento (SERNAM, Boletín de los Centros de Información de los Derechos de la Mujer)."

b) La situación previsional de las trabajadoras de casa particular.

Antes de analizar los datos que se pueden extraer de la encuesta SIETE en relación a la situación previsional de las trabajadoras de casa particular, hay que subrayar que esta encuesta no fue diseñada para evaluar esta situación específica. Existe la posibilidad de que nuestra interpretación de las respuestas dadas por las encuestadas no coincide con lo que ellas realmente quisieron decir, o bien, que las respuestas no reflejan correctamente su situación real. Esto puede ser el caso si las encuestadas desconocen sus derechos o confunden ciertos términos o aspectos referidos al conjunto de las ramas que conforman el sistema de previsión y protección social, lo cual no sería de extrañar dada la complejidad de la materia²⁹.

Según la encuesta SIETE, el 72,3% de las trabajadoras domésticas está afiliado a algún sistema previsional y un 45% integra el sistema de AFP (o sea, el 62,2% de las trabajadoras afiliadas). Es interesante notar que existe una relación directa entre el nivel socioeconómico a que pertenecen los empleadores y el nivel de cobertura social de las trabajadoras. El mayor porcentaje de no-afiliación se da entre las trabajadoras de los estratos medio y bajo (un 31,8% y un 30%, respectivamente) y el mayor porcentaje de afiliación a una AFP se da entre las trabajadoras de casa particular que prestan servicios en el estrato alto (un 52,2%).

En este tipo de encuestas este tipo de errores parece ser frecuente, por ejemplo se indica tener previsión, refiriéndose a la atención gratuita en el sistema de salud público, se confunden imposiciones con indemnizaciones, etc.

El 64,3% de las encuestadas indica tener su libreta de imposiciones al día (y un 46,1% indica tener la libreta en su poder). Nuevamente se observan diferencias según el estrato socioeconómico del empleador. En el caso de las trabajadoras correspondientes al estrato alto, la proporción de trabajadoras con su libreta al día alcanza su nivel máximo (un 70,8%), entre las trabajadoras que sirven en hogares del estrato medio-alto y medio-bajo las proporciones son menores (un 62,7% y un 55,7% respectivamente).

Cabe subrayar aquí la aparente contradicción entre las respuestas entregadas en relación al estado de la libreta de imposiciones (al día) y las relacionadas con la situación contractual, ya que solamente un 37% de las encuestadas dice tener un contrato de trabajo. Esta situación refleja en realidad la práctica legal del contrato verbal.

Los derechos laborales y previsionales menos respetados por los empleadores conciernan aquellos que regulan el término de la relación contractual, es decir el desahucio, el finiquito y la indemnización. Según las encuestadas solamente el 2% de los empleadores paga el aporte, equivalente al 4,11% del sueldo imponible de la trabajadora, por concepto de indemnización. Este resultado es relativamente sorprendente con respecto al porcentaje de trabajadoras con su libreta de imposiciones al día (un 64,3%), ya que se podría suponer que el empleador efectúa la totalidad de las imposiciones y descuentos previsionales o rehusa todo el 'paquete'.

Suponiendo que estos pagos de los aportes en la cuenta de indemnización corresponden en su totalidad a las trabajadoras encuestadas afiliadas al sistema de AFP, la proporción se eleva a un 4,4%, porcentaje aún extremadamente bajo³⁰.

Sin embargo, la evolución de las cuentas de indemnización registradas por las AFP, contradice la información proveniente de la encuesta SIETE.

Las cuentas de indemnización a todo evento pueden corresponder a trabajadoras de casa particular, pero también a otro tipo de trabajadores, que hayan pactado aportes del empleador para financiar una indemnización substitutiva a todo evento pagadera con motivo de la terminación del contrato. Tal posibilidad existe a partir del séptimo año de la relación

Se supone aquí que los empleadores que emplean trabajadoras afiliadas al INP pueden evadir más facilmente el pago de este descuento.

laboral. El aporte pagadero igualmente no podrá ser inferior al 4,11% de las remuneraciones imponibles y será a cargo del empleador.

Según estimaciones entregadas por el Departamento de Estudio de la SAFP, en 1994 alrededor de un 95% de las cuentas especiales abiertas corresponde a trabajadores de casa particular y sólo el restante 5% a otro tipo de trabajadores. Es decir, el número de empresas donde se ha hecho uso de esta opción de pactar una indemnización substitutiva sería aún bastante reducido.

El cuadro 19 entrega un número de 330 mil cuentas especiales para septiembre de 1994, de las cuales alrededor de 310 mil habrían sido abiertas a trabajadoras de casa particular. Se puede estimar que este número de cuentas especiales supera el número de trabajadoras de casa particular entre un 20% y un 25%. Este mayor número de cuentas especiales que de 'titulares' de éstas se explica por el hecho de que la cuenta especial de una trabajadora de casa particular no se cierra cuando ella se retira, temporal o definitivamente de la actividad laboral o queda despedida. También existe la posibilidad que, temporalmente, se registren dos cuentas a título de una persona, situación que se puede dar si el nuevo empleador afilia a la trabajadora en otra AFP. De todos modos, del cuadro 19 se podría inferir que la mayoría de los empleadores entera los aportes por concepto de la indemnización a todo evento.

Cuadro 19
EVOLUCIÓN DE LAS CUENTAS DE AHORRO DE INDEMNIZACIÓN
(número y miles de pesos de septiembre de 1994)

Año	Número de Cuentas	Monto acumulado	Saldo promedio		
Dic. 1991	176.484	2.332.467	13,2		
Dic. 1992	225.850	4.197.480	16,4		
Dic. 1993	290.815	7.494.557	25,8		
Sept. 1994	329.997	10.280.993	31,2		
	Crecimiento	promedio anu	ıal (%)		
	25,6	71,5	36,7		

Fuente: SAFP.

Una posible explicación en relación al dato entregado por la encuesta SIETE sobre este particular, podría radicar en la falta de conocimiento de sus derechos laborales por parte de las trabajadoras de casa particular. De hecho, solamente una cuarta parte (un 24,6%) de las entrevistadas dice conocer sus derechos. Se podría entonces deducir que la ignorancia de las leyes laborales introdujo una distorsión en la repuesta relacionada con el pago de los aportes para la indemnización. Resultaría de todas maneras interesante profundizar en este punto en una investigación ulterior.

Con respecto a las lagunas previsionales, no parece que las trabajadoras de casa particular sufran una mayor inconstancia en el pago de las cotizaciones que la que se aprecia para el conjunto de la fuerza de trabajo femenina³¹.

En cuanto a la cesantía, las trabajadoras de casa particular suelen encontrar otro empleo en los quince días que siguen al término de la relación laboral. El período de búsqueda de un nuevo empleo, en cambio, es más largo y más variable para las trabajadoras de puerta afuera, sin por eso superar el tiempo promedio de búsqueda que se observa para el conjunto de la fuerza de trabajo femenina (17 semanas; ENE/INE, junio 1994).

En relación a la maternidad, las trabajadoras de casa particular se hallan mucho más desprotegidas que el resto de las asalariadas, ya que no gozan del derecho a fuero maternal y su estado de embarazo puede ser una causal de despedido. Esto implica que la maternidad signifique para ellas, en tendencia, una interrupción más larga de la actividad laboral, pero normalmente no da lugar a un período de inactividad más allá de 'lo necesario'. En general, después del parto, las trabajadoras de casa particular vuelven a emplearse tan pronto hayan podido resolver el problema del cuidado del hijo.

Varios estudios indican que el emparejamiento se manifiesta como una determinante de abandono de este empleo (Raczynski, 1978; Rodríguez y Venegas, 1989, citado en Venegas (1992b: 184)). Esta afirmación queda respaldada por las cifras que entrega la

Las observaciones expuestas en los párrafos que siguen no se apoyan en datos estadisticos sino que más bien en percepciones acerca de la realidad de la trabajadora de casa particular obtenidas a partir de varias conversaciones con la Presidente del Sindicato de la Trabajadora de Casa Particular (SINTRACAP), estas percepciones coinciden con la situación actual de este mercado laboral, es decir una demanda de trabajo superior a la oferta.

encuesta SIETE, donde más de las tres cuartas partes de las trabajadoras de casa particular no tienen pareja. Dicho de otro modo, pareciera que este oficio fuera un empleo de soltera.

Ahora bien, una mujer que decide mantenerse en esta actividad tendrá normalmente una vida laboral relativamente estable, de larga duración y sin muchas interrupciones, como lo demuestra el siguiente dato de la encuesta SIETE: un 22% de las entrevistadas tienen más de 21 años de servicios en casa particular.

Por último, las trabajadoras de casa particular ejercen un oficio muy mal remunerado, lo que compromete significativamente la probabilidad de adquirir derechos a pensiones superiores al monto de la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado. Siendo la subdeclaración del ingreso imponible un comportamiento relativamente frecuente en este trabajo, la acumulación de un fondo insuficiente para alcanzar la pensión mínima de vejez se torna aún más probable.

En 1992, el sueldo líquido mensual de las trabajadoras que participaba en la encuesta SIETE se movía en un rango de \$ 19.000 a \$ 90.000, con un sueldo medio para el total de las encuestadas de \$ 42.737. Una parte importante de las trabajadoras (el 15%) recibía un sueldo inferior al estipulado por la ley, que a esta fecha alcanzaba unos \$ 30.314. Estas cifras coinciden con los datos de la encuesta Casen, que registra para las trabajadoras de puerta afuera un ingreso promedio de \$ 42.290, monto equivalente al ingreso promedio de las mujeres del segundo quintil.

Con respecto a la subdeclaración del ingreso, solamente el 57,1% de las trabajadoras pertenecientes a sistemas previsionales declaran que se impone sobre la base del sueldo real. Al parecer, la evasión previsional es mayor entre las trabajadoras empleadas en hogares del estrato alto que en el estrato medio-bajo (un 46,7% contra un 70%). Si se supone que el nivel de salario se relaciona con el nivel socioeconómico del empleador, eso significaría que a mayor remuneración, mayor evasión. Cabe señalar aquí que esta situación no representa solamente un abuso de parte del empleador, sino que refleja también la poca consciencia que tiene la trabajadora de la importancia de las cotizaciones previsionales³².

No se dispone de información acerca de cotizaciones de las trabajadoras de casa particular en las cuentes de ahorro voluntario del sistema de AFP. Pero nos parece poco probable que un número significativo de entre ellas realice cotizaciones voluntarias.

En resumen, se puede concluir que las trabajadoras de casa particular se encuentran relativamente bien protegidas dado que se observa un porcentaje de cotizantes regulares significativamente superior que para el conjunto de mujeres ocupadas (64% según la encuesta SIETE frente a un 51% para el total de las mujeres ocupadas). Sin embargo, el bajo nivel de las remuneraciones perjudica fuertemente a estas trabajadoras en relación a la acumulación de ahorros previsionales.

A modo de conclusión de este acápite, quisiéramos evidenciar los nexos que existen entre las dos clases ocupacionales analizadas. En efecto, muchas temporeras en su juventud se incorporaron el mercado laboral como empleada doméstica para orientarse en su etapa adulta hacia el empleo frutícola y, eventualmente, volver a desempeñarse esporádicamente como trabajadora de casa particular. Esta combinación de ambas actividades durante la vida laboral de las mujeres tiende a disminuir, en la medida que cada vez más jóvenes priorizan la fruta por sobre el servicio doméstico.

No obstante, más allá de las características propias de estas dos ocupaciones, ellas conforman la trayectoria laboral de gran parte de las trabajadoras de menores ingresos, quienes, en consecuencia, se hallan expuestas a una situación de precariedad laboral y bajos niveles de remuneraciones. Ambas circunstancias no incentivan en absoluto la participación efectiva de estas mujeres en el sistema de AFP.

IV. LINEAMIENTOS PARA INVESTIGACIONES ULTERIORES Y/O FOCALIZADAS EN LA SITUACIÓN PREVISIONAL DE SEGMENTOS ESPECÍFICOS DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA

Las consideraciones acerca del significado del principio de igualdad entre hombres y mujeres en relación al sistema previsional vigente en el país, el conocimiento de sus bases de funcionamiento, el diagnóstico de las particularidades de la inserción laboral de la mujer trabajadora y de su posición actual en el sistema de AFP, así como la sistematización del conocimiento existente sobre la situación previsional de dos segmentos específicos de trabajadoras pertenecientes a los estratos de menores ingresos constituyen un primer avance en relación a las acciones y objetivos que establece el Plan de Igualdad de Oportunidades elaborado por el Sernam para el presente quinquenio en materia previsional.

A su vez, estos conocimientos acumulados permiten definir los pasos a seguir para profundizar y completar el diagnóstico al cual se arribó en el presente estudio con miras a la formulación de propuestas de reformas a la legislación previsional. Tales propuestas deben tener como objetivo corregir las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las mujeres en términos de previsión social y asegurar una protección social adecuada al empleo precario y discontinuo.

A continuación se esbozan algunos lineamientos que deberían guiar las investigaciones ulteriores para que éstas sean útiles en relación a los objetivos planteados. En la medida en que este primer diagnóstico corrobora la idea de que las trabajadoras de casa particular y las temporeras tienen demandas sociales diferenciadas, seguiremos con ésta distinción.

IV.1. Lineamientos para una investigación útil para la formulación de propuestas de reformas a la legislación previsional y/o políticas sobre la situación previsional de la mujer

El presente estudio dejó claramente establecido que las mujeres afiliadas al sistema de AFP se encuentran en una situación de desventaja con respecto a los hombres, en lo referente a la casi totalidad de variables que inciden en la acumulación de ahorros previsionales y que son susceptibles de variar según sexo. En promedio, ellas reciben un ingreso imponible menor, experimentan mayores lagunas previsionales y tiene una vida laboral más corta. En consecuencia, y como quedó en evidencia, las mujeres acumulan menores recursos previsionales, para financiar un período de pasividad más largo.

Este diagnóstico, que recoge prácticamente la totalidad de la información accesible, no permite, sin embargo, formular propuestas de reformas legales o políticas destinadas a corregir la situación desventajosa de la mujer en términos de protección social. Para poder avanzar en tal dirección es necesario saber sobre que variables sería pertinente actuar.

Uno de los lineamientos básicos para una investigación ulterior sería entonces, examinar la incidencia de las diferentes variables sobre la acumulación de ahorros previsionales a partir de un modelo de simulación que permita sensibilizar estas variables. Este ejercicio debería extenderse a todas las variables que determinan los saldos acumulados con el objetivo de conocer la importancia relativa de las que difieren según sexo en relación a aquellas cuyo comportamiento no varía según el sexo del afiliado (por ejemplo, la rentabilidad del fondo de pensiones).

A partir de los saldos resultantes se puede estimar el nivel de las pensiones de vejez, o bien, de la tasa de sustitución, para diferentes escenarios-tipos, lo que equivale a la sensibilización de las diferentes variables en la determinación del nivel de pensiones / de la tasa de sustitución.

Un estudio que recoge lo expuesto entregaría los antecedentes necesarios para poder focalizar las acciones a emprender en las variables relevantes. A la vez, permitiría realizar estimaciones en relación a la proporción de las afiliadas al sistema de AFP que dependerá a futuro del aporte estatal a la pensión mínima y del Programa de Pensiones Asistenciales, respectivamente.

Una segunda línea de investigación debería retornar el tema de las disposiciones contenidas en la legislación previsional que implican un trato desigual entre sexos.

Es necesario profundizar en la discusión en torno a estas desigualdades para conocer la injerencia o el significado real de cada una de ellas para los beneficiarios del sistema de AFP, así como su contenido discriminatorio.

A la vez, para poder avanzar hacia la modificación de las disposiciones que discriminan a la mujer (o a determinado tipo de mujeres) hay que indagar acerca de las diferentes alternativas de reforma. Pero con anterioridad se debe examinar hasta qué punto estas disposiciones se derivan de la propia naturaleza del sistema de AFP, es decir, son inherentes a un sistema de pensiones basado en la capitalización individual. Dicho de otro modo, hay que analizar hasta qué punto regulaciones alternativas serían compatibles con la lógica de este sistema, o más aún, si existe la posibilidad de introducir las modificaciones que sean necesarias para garantizar la no-discriminación de la mujer en el sistema aún en caso de que éstas contravengan la lógica del sistema.

IV.2. Lineamientos para investigaciones más acabadas sobre la situación previsional de las temporeras agrícolas y de las trabajadoras de casa particular

a) Las temporeras agrícolas

Del primer diagnóstico de la situación previsional de las temporeras se desprende claramente que el nuevo sistema previsional no es adecuado para los trabajadores de temporada y que, por lo tanto, las insuficiencias del nuevo sistema previsional que afectan a las temporeras, no sólo se derivan de su condición de genero, sino que más bien conciernan ambos sexos.

Este resultado fundamental, en torno al cual existe una amplia coincidencia, permite pensar que otra investigación centrada en la profundización del diagnóstico probablemente no permitiría extraer conclusiones substancialmente nuevas, sino más bien confirmaría lo arriba dicho. Naturalmente, se podría llegar a un diagnóstico que evidencie mejor la precariedad de la protección social alcanzada por las temporeras, pero dado que hay bastante

claridad en torno al diagnóstico básico, nos parece más preciso avanzar en la formulación de propuestas que permitan modificar esta situación.

Ahora bien, existe una propuesta ideada por León (1991) de organizar la previsión de los temporeros en forma alternativa a la capitalización individual, que nos parece digno de atención.

El autor señala que "el aumento en la participación al trabajo de los hogares [de temporeros] hace atractivo el estudio de sistema de pensión de vejez para núcleos familiares con contribución común y beneficios similares para la pareja o cualquiera de los cónyuges sobrevivientes, y la afiliación temporal de los hijos solteros (ellos trasladarían su aporte a su cuenta personal una vez independizados del hogar familiar). Estos sistemas harían menos oneroso al costo de administración de las cuentas, incentivarían a los no jefes de familia a exigir su aporte a las empresas y socializarían a los jóvenes en las prácticas y beneficios de estos sistemas (León, 1991: 94)."

Esta recomendación de un régimen de ahorro previsional basado en la capitalización 'familiar' nos parece interesante, pero a la vez plantea muchas interrogantes; vamos a mencionar sólo algunas.

En primer lugar, en el plano legal son varias las dificultades que surgen como, por ejemplo, determinar cómo habría que repartir el fondo acumulado en común por ambos cónyuges en caso de separación del matrimonio.

En segundo lugar, cabe preguntarse si existiría la posibilidad jurídica de implementar cuentas familiares para las parejas convivientes, pregunta especialmente válida en un país donde no existe el divorcio.

Tercero, cómo operaría tal sistema en caso de invalidez de uno de los cónyuges, puesto que entonces la cuenta de capitalización familiar tendría que generar, por un lado, una pensión de invalidez, mientras que el otro cónyuge seguiría cotizando para su pensión de vejez.

Más allá de estas interrogantes, habría que determinar si tal opción comportaría efectivamente un mayor incentivo para los temporeros (según sexo y jefatura de hogar) en términos de afiliación y cotización. Dicho de otra manera, es indispensable conocer la

apreciación de los temporeros con respecto al sistema previsional en sí, y la alternativa planteada, en particular, a fin de evaluar las reales potencialidades y limitaciones de esta iniciativa de cambio. Al respecto, cabe recordar que los temporeros están lejos de constituir un grupo homogéneo.

Por último, habría que evaluar la reducción esperada en los costos de administración de las cuentas de capitalización, y la incidencia de este menor costo sobre la acumulación de ahorros previsionales.

A partir de lo expuesto se pueden considerar las siguientes líneas de investigación en relación a esta propuesta:

- (i) Examinar la factibilidad de implementación jurídica de la propuesta.
- (ii) Efectuar una simulación que permita apreciar la importancia de la variable "costo fijo de administración de las cuentas de capitalización" en la acumulación de los ahorros previsionales.
- (iii) Efectuar una simulación para evaluar la reducción en el costo de administración al cambiar a la capitalización familiar.
- (iv) Estimar el efecto del menor costo previsional sobre la acumulación de ahorros previsionales y las pensiones futuras.
- (v) Realizar una encuesta que permita descubrir cómo los temporeros valorizan la importancia de la afiliación y de las cotizaciones y como acogerían la propuesta de cotización familiar, con especial atención en las temporeras-jefas de hogar y en las temporeras-dueñas de casa.
- (vi) Adicionalmente habría que elaborar una metodología que permita establecer las características de un 'núcleo familiar - tipo', en relación al número y ciclo ocupacional de los miembros más estables del hogar, la duración promedio de la vida laboral de éstos, los niveles y la evolución de su ingreso imponible, etc.

En relación al punto (v) conviene recordar algunos de los resultados de la encuesta TIME. Entre los afiliados no-cotizantes que indicaron no cotizar por ser trabajador ocasional o de temporada (un tercio corresponde a la actividad agrícola), un 75% indicó haberse

afiliado al sistema de AFP porque lo exigieron en el trabajo, un 32% piensa que no cotizar es más beneficioso que cotizar y un 22% considera como poco importante el pago de las cotizaciones, todos estos porcentajes son mayores que para el conjunto de la muestra.

Cuadro 20
POSICIÓN DE LOS AFILIADOS NO-COTIZANTES CON RESPECTO A LA AFILIACIÓN
Y COTIZACIÓN PREVISIONAL

Trabajadores ocasionales y temporeros respecto a la Muestra Total (en porcentajes)

Razones para incorporarse al sistema de AFP	A	В	Qué resulta más beneficioso	A		Importancia del pago de las cotizaciones	A	В
Lo exigieron en el trabajo	75	66	Cotizar	51	57	Muy importante	28	30
Por decisión propia	6	6	No cotizar	32	27	Importante	45	50
El sistema de AFP es mejor	7	6	No sabe	18	17	Mediante. importante	4	4
Lo afilió una promotora	4	6				Poco importante	22	15
En el trabajo todos se afilian	3	3						

A: Encuestados que indicaron no cotizar por trabajar ocasionalmente o ser trabajadores de temporada: 162 personas (62% hombres, 38% mujeres; 34% servicios agrícolas).

Reconstrucción sobre la base de TIME (1990).

b) Las trabajadoras de casa particular

Del primer diagnóstico de la situación previsional de las trabajadoras de casa particular se deduce que la variable que más afecta este segmento de trabajadoras en términos de la adquisición de derechos a pensión, es el bajo nivel de sus remuneraciones y la subdeclaración del ingreso imponible. Adicionalmente se encontró que esta mujeres no enfrentarían una situación más precaria que el resto de las trabajadoras en lo referente a la cobertura previsional (afiliación al sistema, densidad de cotizaciones y duración de la vida laboral). Estos resultados se derivan de una encuesta preexistente diseñada para conocer la realidad de este segmento de trabajadoras en términos generales.

De hecho, el análisis de los resultados que arroja la encuesta SIETE planteó algunas dudas que no pudieron ser despejadas por completo. Una de las preguntas que subsisten es en relación a los niveles de cumplimiento de los empleadores en el pago de los aporte a las cuentas especiales de indemnización a todo evento. Por otro lado, la encuesta SIETE no

B: Muestra Total: 1563 personas (60% hombres, 40% mujeres).

abordó el tema de los fondos acumulados y tampoco la percepción que tienen las trabajadoras de casa particular del sistema previsional y sus conocimientos en relación a éste. Por último, la misma encuesta SIETE no procedió a cruzar los datos relacionados con la previsión según las modalidades puerta adentro/puerta afuera. Bien cabe preguntarse si la falta de protección social no es más recurrente para las trabajadoras puerta afuera, debido a que los empleadores deben enterar los aportes sobre la base, por lo menos, del sueldo mínimo, aunque la trabajadora se ocupe a tiempo parcial³³.

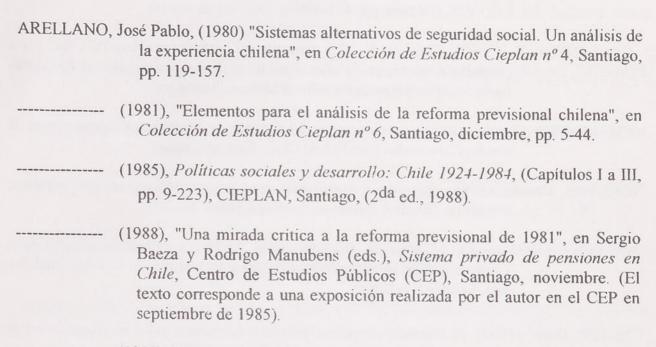
Un diagnóstico más acabado y confiable sobre la situación previsional de las trabajadoras de casa particular debería apoyarse en una encuesta diseñada exclusivamente con este fin.

88

En caso de que la trabajadora desempeñara su actividad en varias casas el aporte sería divido a prorrata de las horas trabajadas. Creemos poco probable que los diferentes empleadores lleguen a un acuerdo de esta naturaleza. Más bien se puede suponer que en tal caso la disposición no se cumple.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE DATOS

1.- Bibliografía



- ----- (1989), "La seguridad social en Chile en los años 90", en Colección de Estudios Cieplan Nº 27, Santiago, diciembre, pp. 63-82.
- ARTUS, Patrick, (1993), "Choix du système de retraites: enjeux économiques du débat", Techniques financières & développement Nº 31, Epargne sans frontière, Paris, Junio, pp. 6-12.
- ASOCIACIÓN DE AFP, (1993), "Cuestionario sobre el Nuevo Sistema de Pensiones", Revista Laboral Chilena Nº2/93, Santiago, marzo, pp 85-88.
- BID, Banco Interamericano de Desarrollo, (1991), "La seguridad social en América Latina", en *Progreso económico y social en América Latina, Informe 1991*, BID, Washington, D.C., octubre, pp. 187-249.
- BLANIA, Harald, (1991), Gesetzliche Sozialversicherung versus Individualversicherung. Versuch einer theoretischen Abgrenzung der beiden Sicherungssysteme für den Bereich der Alterssicherung, Tesis Doctoral (Inaugural-Dissertation) presentada en la Facultad de Filosofia I (Filosofia, Historia y Ciencias Sociales) de la Friedrich-Alexander-Universität, Erlangen-Nürnberg.

- BROCAS, Anne-Marie; CAILLOUX, Anne-Marie y OGET, Virginie, (1988), Les femmes et la securité sociale. Les progrès de l'égalité de traitement, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- BUSTOS, Raúl, (1993), "Comentarios sobre «la privatización de un régimen nacional de pensiones: el caso chileno»", en *Revista Internacional del Trabajo*, *Vol. 112*, *Nº 3*, Ginebra, pp. 481-490.
- CASTAÑEDA,T., (1990), Capítulo V: "La reforma del sistema previsional", en: Para combatir la pobreza Política social y descentralización en Chile durante los 80, Centro de Estudios Públicos, Santiago.
- CHAMORRO, Claudio, (1992), La Cobertura del Sistema de Pensiones Chileno, Tesis de Grado, Universidad Católica de Chile, Santiago, julio.
- CHEYRE, Hernán, (1988), La previsión en Chile ayer y hoy: impacto de una reforma, Centro de Estudios Públicos, Santiago, julio.
- CIEDESS, (1992), (ed.), 12 años de modernización de la seguridad social en Chile, Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, Santiago, octubre.
- ELTER, Doris, (1993), El sistema previsional privado: Elementos para un diagnóstico de su situación actual, "Documento de Trabajo Nº 54", PRIES-CONO SUR (Programa Regional de Investigaciones Económicas y Sociales del Cono Sur), Santiago, julio.
- ------ (1995), El sistema previsional chileno de capitalización individual y administración privada: Elementos teóricos y empíricos para evaluar su idoneidad y eficiencia en el cumplimiento del objetivo primario de la Seguridad Ssocial. Tesis de Grado, Universidad ARCIS, Santiago, mayo.
- FLACSO, (1992), Mujeres latinoamericanas en cifras Chile, Santiago.
- GÁLVEZ, Thelma, (1994), "Igualdad de oportunidades: Indicadores estadísticos", en Estadística & Economía nº 8, INE, Santiago, junio, pp. 89-119.
- GILLION, Colin y BONILLA, Alejandro, (1992), "La privatización de un régimen nacional de pensiones: el caso chileno", *Revista Internacional del Trabajo*, *Vol. 111*, *Nº 2*, Ginebra, pp. 193-221..
- GUGLIELMETTI, Alejandra, (1990), Ciclos ocupacionales y disponibilidad de mano de obra temporal en dos comunas del valle del Aconcagua, Documento de Trabajo, N°344, PREALC-OIT, Santiago, Chile.

- HENRÍQUEZ, Helia & PEREZ, Ernestina, (1994), "La subestimación de la participación femenina en las actividades económicas: Encuesta suplementaria a mujeres inactivas", en *Estadística & Economía nº* 8, INE, Santiago, junio, pp. 33-51.
- HENRÍQUEZ, Helia & RECA, Inés, (1994), "La mujer en el trabajo: la nueva puesta en escena de un tema antiguo", *Economía y Trabajo en Chile, Informe anual 1993-94*, PET, pp 139-157.
- HIRMAS, María Eugenia, (sin fecha), Los derechos de la mujer chilena, SERNAM, Departamento de Comunicaciones, Santiago.
- INE, Instituto Nacional de Estadísticas, (1994) Mujeres de Chile: Radiografía en números, Santiago, marzo.
- LEÓN, Francisco (1991), "Los trabajadores en el auge agroexportador 1976-1990", Revista Estadística y Economía, nº 3, INE, diciembre, pp. 79-108.
- MARCELA, Mario y ARENAS, Alberto, (1991), Reformas a la seguridad social en Chile, "Serie de Monografías nº 5", BID, Washington, D.C.
- MESA-LAGO, Carmelo y WITTE, Lothar, (1992), "Regímenes Pensionales en el Cono Sur y la Región Andina", *Nueva Sociedad nº 122*, Caracas, noviembre-diciembre, pp. 18-34.
- MIDEPLAN, Ministerio de Planificación y Cooperación, (1993), La impresión de las cifras: niños, mujeres, jóvenes y adultos mayores, Santiago, agosto (2^{da} edición).
- OIT, Oficina Internacional del Trabajo, (1993), Seguridad social en las Américas: cuestiones y opciones, (Reunión tripartita de expertos en seguridad social de las Américas, México D.F., octubre de 1993, Documento de trabajo elaborado por el Departamento de Seguridad Social, Ginebra.
- ----- (1958), Introducción a la seguridad social, Ginebra, (3.ª ed. revisada, 1984).
- PET, Programa de Economía del Trabajo, (1993), Empleo femenino: potenciar su aporte al crecimiento económico, "Pagina Económica de los Trabajadores nº 127", Santiago, diciembre.
- ----- (1994), *Pensiones y pobreza en Chile*, "Página Económica de los Trabajadores nº 131", Santiago, mayo.

- PETERSEN, Hans-Georg, (1986), Capítulo I: "Zur ökonomischen Theorie der Alterssicherung", en: Theorie und Praxis der Alterssicherung: Stand, Ansatzpunkte für Reformen und ihre Auswirkungen in der Bundesrepublik Deutschland, "Finanzwissenschaftliche Arbeitspapiere Nr.6", Justus-Liebig-Universität Giessen, Giessen, pp. 1-43.
- RAMÍREZ, Apolonia, (1992), Conceptos de previsión y seguridad social, "Serie AFP-nuevo sistema previsional en Chile, Cartilla nº 1", Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago.
- RIVERAS, Rigoberto, (1993) Trabajadoras temporeras de la agricultura: análisis de su inserción en el mercado laboral y fuentes alternativas de generación de ingresos, Grupo de Investigaciones Agrarias (GIA), Santiago, diciembre, (el texto corresponde al informe final de una consultoría efectuada para el SERNAM), Santiago.
- RODRÍGUEZ, Daniel y VENEGAS, Sylvia, (1990), Empleo y salarios en la frutícultura chilena, Grupo de Investigaciones Agrarias (GIA), julio, Santiago.
- RÓMAN, Patricia (1992), Las trabajadoras temporeras del sector agrario, "Serie Mujer y Trabajo, Cartilla nº 1", Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago, diciembre, pp. 1-20.
- RUIZ-TAGLE, Jaime, (1988), La seguridad social en Chile. Realidad actual y propuestas alternativas, PET, diciembre.
- ----- (1994), "La evolución del nuevo sistema de pensiones en Chile", en Ruiz-Tagle y Velásquez (eds.), *Economía y trabajo en Chile. 1993-1994.*4º informe anual, Programa de Economía del Trabajo PET, Santiago, pp. 35-54.
- SCHKOLNIK, Mariana, (1993), "Políticas sociales en Chile: necesidades de investigación" en Mario Torres (redactor), *Investigación en política social: Propuestas para una agenda futura*, IDRC, Ottawa, septiembre, pp. 137-154.
- SERNAM, Servicio Nacional de la Mujer, (1994), Evolución del empleo femenino 1990-1993, "Informe de Coyuntura", Santiago, agosto.
- ----- (1994a), Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres 1994-1999, Santiago, agosto.
- ----- (1995), Diferencias de los ingresos de mujeres y hombres en Chile: 1990-1993, "Informe de Coyuntura", elaborado por Helia Henríquez, Santiago, mayo.

- SERNAM, (sin fecha), Salud laboral de la mujer en Chile, "Documento de Trabajo nº 22", Santiago.
- ----- (sin fecha), Trabajadora de casa particular: conoce y defiende tus derechos, Centros de información de los derechos de la mujer
- SIETE, Servicios Investigaciones y Estudios Económico Sociales, (1992) Realidad de las trabajadoras de casa particular, Santiago.
- TEITELBOIM, Berta, (1992), Tercera encuesta de empleo en el Gran-Santiago, empleo informal, desempleo y pobreza, PET, "Documento de Trabajo nº 89, Santiago, marzo.
- TIME, Tecnología Avanzada de Investigación de Mercado, (1990), Afiliados sin sus cotizaciones al día, (Consultoría encargada por la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones), Santiago, diciembre.
- VALDÉS, Ximena, (1992), Mujer, trabajo y medio ambiente. Los nudos de la modernización agrícola, Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), Santiago, noviembre.
- VENEGAS, Sylvia, (1992a), Mujer rural: campesinas y temporeras, Proyecto FAO TCP/CHI/0051- Apoyo a la Preparación de un Programa de Desarrollo para el Sector Campesino, Noviembre, Santiago.
- ----- (1992b), Una gota al día... un chorro al año... . El impacto social de la expansión frutícola, Santiago, noviembre.
- WAGNER, Gert, (1991), "La seguridad social y el programa de pensión mínima garantizada", en Estudios de Economía Vol. 18, nº 1, Departamento. de Economía, Universidad de Chile, Santiago, Junio, pp. 33-91.

2.- Textos legales

Decreto Ley nº 3.500, publicado en el Diario Oficial de 13 de noviembre de 1980, y otras leyes modificatorias.

Decreto Ley nº 3.501 y nº 3.502, publicados en el Diario Oficial de 18 de noviembre de 1980, y otras leyes modificatorias.

DFL nº 1, publicado en el Diario Oficial de 24 de enero de 1994.

Superintendencia de Seguridad Social, Departamento Actuarial, Circular nº 1316, Santiago, 10 de diciembre de 1993.

Superintendencia de AFP, Circular nº 656, Santiago, 7 de septiembre de 1990.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Decreto Ley nº 869

3.- Publicaciones estadísticas y otras fuentes de información de aparición periódica

Banco Central de Chile, Boletín Mensual del Banco Central de Chile, varios números.

Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo, varios números (1986 a 1994).

Ministerio de Planificación, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN, 1990, 1992 (mimeo).

Superintendencia de AFP, Boletín Estadístico, varios números.

Superintendencia de Seguridad Social, Estadísticas de Seguridad Social, varios años; Costo de la Seguridad Social, varios años.

4.- Entrevistas realizadas

- Gálvez, Thelma
 Subdirectora Técnica del Instituto Nacional de Estadísticas
- Hernández, Raquel,
 Presidenta del Sindicato de las Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP).
- Superintendencia de AFP, Departamento de Estudios
- Venegas, Sylvia, Investigadora, SERNAM

