

Revista Electrónica

AGENDA PÚBLICA

Edición Año V / N° 9

Agosto 2006

AUTORES

Hugo Fazio

Karina Doña

Ricardo Hormazabal

Bernardo Navarrete

EDITOR

Aldo Meneses C.

REFORMA PREVISIONAL: CUANDO LA RAZÓN TÉCNICA VULNERA LA EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS

Karina Doña Molina*

Tras algunos meses de trabajo, la Comisión de Reforma Previsional habría acordado plantear a la Presidenta Michelle Bachelet una transición de 5 a 10 años para subir a 65 años la edad de jubilación de las mujeres, igualándola a la de los hombres.

Dado que las mujeres viven en promedio más que los hombres, el hecho de que ellas coticen por menos tiempo hace que sus pensiones sean bajas.

Es decir, ellas viven más y lo hacen de manera más pobre.

Entonces, igualar la edad de jubilación de las mujeres con la de los hombres vendría a corregir esta diferencia. Al aumentar la edad de jubilación de las mujeres, aumenta el ahorro previsional por concepto de cotización por años y con ello, mejora la pensión femenina.

A través de los medios de prensa escrito y de televisión se ha presentado esta medida como “consistente” al discurso de paridad entre los géneros que ha impulsado el propio Gobierno de la Presidenta Bachelet.

Pues bien, concordemos con que esta medida tiene una naturaleza “técnica”.

Técnicamente, si la mujer cotiza por menos años y al mismo tiempo vive más que los hombres, el fondo previsional que ella acumula durante su vida laboral debe dividirse por más años y en consecuencia, las pensiones resultan ser más bajas que si viviera menos o cotizara por más años.

Técnicamente entonces, igualar la edad de jubilación entre hombre y mujeres implica que ellas aumenten en 5 los años de cotizaciones, incrementando el ahorro previsional y con ello, el monto de sus pensiones.

Pero, como es una recomendación técnica es preciso aclarar que esta medida sólo permite mejorar las pensiones de las mujeres en relación a aquella que recibiría si cotizara menos años.

* Instructora del Departamento de Gobierno y Gestión Pública del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile. Magíster en Ciencia Política y Doctoranda en Estudios Americanos. Profesora de la Escuela de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de Chile.

Pero, ¿esta medida vendría a igualar la pensión de las mujeres con la pensión de los hombres?.

La respuesta probablemente sea negativa.

Hay que destacar una diferencia importante entre “mejorar la pensión de las mujeres respecto de lo que reciben actualmente” y “equiparar la pensión entre mujeres y hombres”. En el primer caso, bien vale la medida técnica. En el segundo, habría que considerar la perspectiva de género.

Además del número de años que un afiliado cotiza en el sistema previsional, existen otros factores que intervienen en el monto final de las pensiones.

Al menos consideremos las siguientes. Por ejemplo, el monto de la cotización según el ingreso del/la afiliado/a, el nivel de remuneraciones, la no interrupción de las cotizaciones (las “lagunas previsionales”) y finalmente el ahorro total acumulado al momento de pensionarse.

Y es en estos factores donde radican las diferencias de género.

Cuando el gobierno de la Presidenta Bachelet ha impulsado medidas concretas para equiparar las diferencias entre los géneros lo ha hecho desde el supuesto de igualar las condiciones iniciales que generan la diferencia entre hombres y mujeres.

Así por ejemplo, en la configuración del gabinete y en el nombramiento de autoridades de exclusiva confianza, la Presidenta nombró a hombres y mujeres considerando para todos ellos condiciones iniciales semejantes, como por ejemplo, experiencia política, calificación profesional, estudios académicos y experiencia en el sector público.

Cuando la Presidenta recomendó a los servicios públicos que en los concursos públicos frente a la igualdad de condiciones de los/as postulantes se prefiera a mujeres, lo que ha hecho es poner de manifiesto precisamente la existencia de una igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

En consecuencia, para que la medida en materia de reforma previsional que estamos comentando sea consistente con el discurso de paridad entre los géneros debiera empezar por igualar las condiciones iniciales que generan la diferencia entre las pensiones que reciben las mujeres y la que reciben los hombres al momento de jubilar.

Veamos. En primer lugar, las mujeres ganan menos que los hombres porque o acceden a empleos con remuneraciones más bajas o cuando a iguales empleos, existen ciertas condiciones asociadas a las características del empleo que hace que a igual empleo sigan percibiendo una remuneración distinta y más baja que sus pares masculinos (asignaciones, bonos de riesgo,

bonos de productividad, etc.). Una menor remuneración, implica una menor cotización y, por tanto, una menor pensión.

Quienes ganan menos, cotizan menos, ahorran menos. Se pensionan con menos.

En segundo lugar, las mujeres en promedio interrumpen con mayor frecuencia su trayectoria laboral por razones no siempre asociadas al comportamiento del mercado laboral (no siempre por cesantía, por ejemplo). El desarrollo de carrera de las mujeres se caracteriza por ciclos de entrada y salida del mercado del trabajo por cuestiones ajenas al empleo y más bien cercanas a la condición de mujer (en términos culturales). Incompatibilidad entre la vida laboral y la cuestión doméstica, crianza de los hijos, maternidad, cuidado de familiares enfermos, por mencionar algunas de estas razones que en muchos casos terminan por hacer que la mujer deje sus empleos para mantener el equilibrio en la familia y pensar, con esperanza, retornar en algún momento al mercado laboral. En consecuencia, a mayor intervalo en las cotizaciones, menor ahorro y menores pensiones.

En tercer lugar, y en concordancia con el punto anterior, la mujer opta y/o accede a empleos más precarios, no sólo en términos de remuneraciones, sino, en términos de condiciones laborales. Las mujeres en promedio tienen más empleos informales, part-time y free lance, más empleos independientes y sin contratos.

En cuarto lugar, la mujer cotiza menos porque está menos “obligada” a hacerlo. Esta obligatoriedad tiene que ver con la naturaleza del empleo. Si ella accede/opta por empleos informales, independientes y sin contratos entonces no existe el incentivo (al menos en lo legal) de cotizar. Nuevamente, menos cotizaciones, menor ahorro, menos pensiones.

Se han mencionado cuatro factores que inciden finalmente en el monto ahorrado con fines previsionales, pero se trata de factores que tienen que ver con el desarrollo de carreras de las mujeres y no con aquellos factores que son considerados por las propias AFP para sus afiliados y afiliadas en términos de riesgo y rentabilidad. Ellos ameritan otro análisis.

Entonces, ¿cómo hacer para que exista paridad en este tema?. Técnicamente parece sencillo: igualando las condiciones iniciales que hace que las pensiones que reciben los hombres y las mujeres sean distintas. Es decir: igualar las remuneraciones, igualar las opciones de las mujeres para que accedan a empleo con mejor remuneración, educar en el compromiso familiar y en la participación en la cuestión doméstica para que hombres y mujeres puedan compatibilizar lo laboral con lo personal y con ello impulsar a las mujeres para que opten/accedan a empleos menos precarios.

Seamos razonables. Esta propuesta, también técnica, parece impensable al menos en el corto plazo.

Entonces, ¿por qué al menos no considerar la adopción de medidas que contrarrestaran y aminoraran el efecto que estas diferencias producen en las pensiones?.

Si hubiere medidas que aminoraran el efecto que produce el percibir sistemáticamente menos ingresos; si hubiere medidas que aminoraran el efecto que produce la interrupción en las cotizaciones; si hubiere medidas que aminoraran el efecto que produce la precariedad del empleo, entonces estaríamos frente a medidas con perspectiva de género.

La paridad vendría por añadidura.

BIBLIOGRAFÍA

Arrau, F (2005), *“El Sistema Previsional en Chile”*, Biblioteca del Congreso Nacional, Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones. Informe AÑO XV, N° 145, Santiago.

Bachelet (2006), *“Discurso de la Presidenta de la República, Michelle Bachelet Jeria”*. Constitución del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Provisional. 17 de marzo, Santiago.

CENDA (2006), *“Algunos Principios Básicos a Considerar en el Diseño del Nuevo Sistema Previsional Chileno”*. Documento presentado el 4 de Abril al Consejo Asesor para la Reforma Previsional, nominado por la Presidenta Michelle Bachelet, Santiago.

Federación de Sindicatos Nacionales de AFP, de la Seguridad Social y Empresas Relacionadas (2006), *“Reforma del Sistema Previsional Chileno: Propuestas al Régimen de Previsión Social Derivado de la Capitalización Individual”*. Presentación de Propuestas al Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, 24 de Abril de 2006, Santiago.

Kremerman, M (2006), *“Reforma al Sistema Previsional Chileno”*, Crónica Digital Disponible en:

<http://www.cronicadigital.cl/modules.php?name=News&file=article&sid=3356>

Ruiz-Tagle, J (2004), *“Análisis del Sistema Previsional Chile y su Perfeccionamiento”*. Revista Foro, Santiago.