

CUADERNOS DE INVESTIGACIÓN N° 1

Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad.

Resultados de una investigación longitudinal

Amalia Mauro y Sonia Yáñez

Santiago de Chile, marzo 2005



centro de estudios de la mujer

Este Cuaderno de Investigación exhibe los resultados del Proyecto FONDECYT regular N° 1020274 "Efectos de la flexibilidad sobre las biografías laborales de hombres y mujeres: consecuencias para la protección social" y del Proyecto financiado por OXFAM "Nuevas relaciones laborales y protección social desde una perspectiva de género: Estudio de casos". Ambos proyectos contaron también con aportes de la Fundación Ford.

El estudio contó con la participación de César Rivera, Licenciado en Sociología, quien estuvo a cargo del procesamiento de los datos de la encuesta, y de Tatiana Puebla, Licenciada en Sociología, que se desempeñó como ayudante de investigación.

Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal

© Centro de Estudios de la Mujer

Inscripción N° 146.285

ISSN 0718-1787

Marzo 2005

Santiago-Chile

Producción gráfica: Rosa Varas

Impresión: Andros Ltda.

Amalia Mauro

Licenciada en Sociología y Master en Desarrollo Urbano y Regional.
Investigadora, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
mailto: cem@cem.cl
Dirección: Purísima 353, Santiago, Chile
Teléfono: (56 2) 777 1194
Fax: (56 2) 735 1230

Sonia Yáñez

Ingeniero Civil y Doctora en Economía (Ph.D).
Investigadora, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.
mailto: cem@cem.cl
Dirección: Purísima 353, Santiago, Chile
Teléfono: (56 2) 777 1194
Fax: (56 2) 735 1230

INDICE

1. Introducción	5
2. Tipos de trayectorias laborales de los encuestados y situación previsional	11
2.1. Situación laboral y previsional de los entrevistados en el momento de la realización de la encuesta (noviembre 2002)	12
2.2. Trayectorias laborales y previsión social de los encuestados entre 1993 y 2002	15
2.2.1. Tipos de trayectorias laborales	15
2.2.2. La relación entre tipo de trayectoria laboral y previsión social	24
3. Trayectorias laborales y seguridad social de las mujeres en etapa de crianza (25-44 años)	31
3.1. Caracterización del grupo de mujeres en edad de crianza	32
3.2. Trayectorias laborales y seguridad social de las mujeres de 25 a 44 años durante 10 años (1993-2002)	33
3.2.1. Tipos de trayectorias laborales	33
3.2.2. Tipos de trayectorias laborales y seguridad social	38
4. Trayectorias laborales y seguridad social de mujeres de diferentes grupos socioocupacionales	45
4.1. Caracterización de los grupos socioocupacionales	45
4.2. Trayectorias laborales y seguridad social de las mujeres de diferentes grupos socioocupacionales entre 1993 - 2002 (10 años)	47
5. El empleo entre la dependencia e independencia	51
5.1. Constitución del grupo, grado de dependencia y cobertura previsional	54
6. Reflexiones finales	59
Referencias bibliográficas	62
Anexo metodológico	63
Anexo estadístico	65

Introducción

En este documento se explora la creciente tensión entre un mercado laboral cada vez más flexible y volátil, al cual se incorporan crecientemente las mujeres, por un lado, y el actual sistema de seguridad social que, por otra parte, fue construido sobre la base del empleo normal o estándar; este último, con fuerte sello masculino. Se centra, por tanto, en un aspecto fundamental pero hasta ahora poco destacado en los estudios sobre mercado de trabajo y seguridad social: la tendencia de erosión de la relación laboral normal clásica, proceso que se asocia principalmente al debilitamiento de las funciones protectoras que esta institución cumplía.

El soporte para tales funciones son elementos que antes eran consustanciales a toda relación laboral, siendo de la mayor importancia los vinculados con empleos estables que se ejercen a tiempo completo, constituyen una etapa más o menos larga en una trayectoria laboral continua y proporcionan remuneraciones masculinas suficientes para asegurar la existencia del grupo familiar, tanto en fases de actividad laboral como de inactividad (desempleo, enfermedad, vejez y muerte del trabajador), dependiendo la subsistencia y seguridad social de las mujeres, por principio, de los derechos adquiridos por sus cónyuges empleados.

Sin embargo, como lo hemos destacado en trabajos anteriores (véase Todaro y Yáñez 2004), el asentamiento de una economía capitalista de nuevo cuño caracterizada por la flexibilidad, junto a modificaciones en las relaciones de género asociadas a una creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral y matrimonios cada vez menos estables, debilitan estos elementos, quedando sin protección –o con protección disminuida– grupos importantes de trabajadores, situación que se agrava en el caso de las mujeres.

De hecho, como demuestra la experiencia empírica y los datos exhibidos en este trabajo, la flexibilización laboral y la creciente incorporación de mujeres a la fuerza de trabajo arrojan por la borda el supuesto base del sistema de seguridad social vigente, según el cual el mercado laboral genera ocupaciones estables y trayectorias laborales sin mayores discontinuidades, que permi-

ten ahorros previsionales regulares y suficientes. Por el contrario, estos procesos aumentan en forma notoria la movilidad laboral en sus dos vertientes –en el empleo y en la condición de actividad– contribuyendo, de este modo, a la expansión de trayectorias laborales inestables y discontinuas, las que tan sólo en forma insuficiente permiten acceso al sistema de seguridad social.

Como bien se sabe, en los sistemas de seguridad social en los que prevalecen los programas contributivos y más aún si estos sistemas carecen de componentes solidarios –que es el caso del sistema de pensiones chileno¹–, el financiamiento y las condiciones de adquisición para las prestaciones están directa y exclusivamente relacionados con el monto y la regularidad de las cotizaciones que realizan los propios trabajadores. Para tener derecho a las prestaciones de la seguridad social –tanto de corto plazo como las prestaciones de desempleo o las de largo plazo, como las de vejez o sobrevivencia– se requiere un período determinado y un monto suficiente de contribuciones. Por ello, todas aquellas personas que desarrollan trayectorias laborales inestables y discontinuas y generan ingresos irregulares y/o insuficientes pueden contar tan sólo con prestaciones muy bajas, en caso de enfermedad, desocupación y en la vejez. Únicamente las personas que en su vida laboral trabajan en forma continua, a tiempo completo y en formas contractuales “normales”, pueden hoy en día esperar una mínima protección.

La situación descrita, que afecta a trabajadores y trabajadoras, se radicaliza en el caso de las mujeres. Así lo corroboran los resultados de varios estudios sobre flexibilidad laboral y género realizados por investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) en la industria manufacturera y el sector servicios en Chile entre 1997 y 2000, según los cuales si bien algunos grupos de trabajadores se benefician de este proceso y sus oportunidades en el mercado laboral mejoran, otros pierden terreno y tienen que soportar empleos inestables, bajos salarios y bajos niveles de protección social o ninguna protección. Las mujeres están en ambos grupos; sin embargo, una alta proporción pertenece al segundo de ellos (Todaro y Yáñez 2004).

Estos estudios mostraron que las características del actual sistema de relaciones de género no sólo llevan a que hombres y mujeres entren en condiciones de desigualdad al proceso de reorganización del trabajo hoy en curso, sino que se vean afectados de diferente manera por el mismo. Asimismo, pusieron de relieve que la inequidad de género pasa a formar parte de la estrategia flexibilizadora del mercado laboral, vale decir, que la flexibilidad se apoya en una estructura de relaciones sociales de género desiguales que se refleja, entre otras cosas, en la necesidad de las mujeres de compatibilizar trabajo remunerado y trabajo reproductivo, y en la segregación sexual del mercado de trabajo, con ocupaciones masculinas y femeninas a las que se atribuye distinto valor y que tienen distintos grados de estabilidad y protección.

De hecho, la desventajosa manera en que muchas mujeres se insertan hoy en día en el mercado de trabajo, y las dificultades que enfrentan en sus trayectorias laborales, vulneran notoriamente sus derechos a las prestaciones de la seguridad social. Ellas, a quienes el orden de género existente atribuye la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado familiar, tienen, con frecuencia, mayores dificultades que los hombres para desarrollar trayectorias laborales que garantizan ahorros previsionales y derechos a prestaciones suficientes. En general, reciben un ingreso o salario promedio menor, regis-

1. Programas que cubren los riesgos de vejez, invalidez y sobrevivencia. Desde 1981 coexisten en Chile dos sistemas previsionales, con la particularidad que el ingreso al sistema público está cerrado para nuevos contribuyentes, convirtiéndose de este modo el sistema privado de pensiones, denominado AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones), en un sistema obligatorio. Hoy en día tan sólo un 3,9% de la fuerza de trabajo se mantiene en el antiguo sistema de reparto (Instituto de Normalización Previsional, INP).

tran una tasa de desempleo más alta y se retiran del mercado laboral más a menudo y por un tiempo más prolongado que los hombres. Esto incide tanto en el monto de sus ahorros como en el número de años efectivamente cotizados, que en general son significativamente menores que los de los hombres, y resulta en la obtención de menores pensiones de vejez.

Como comprueban varios estudios, las inequidades de género en el ámbito de las pensiones se agudizaron con las reformas estructurales impuestas a principios de la década de los ochenta por el Gobierno militar, que reemplazaron los esquemas públicos de reparto por un sistema de capitalización individual, administrado por entidades privadas orientadas hacia el lucro (sistema de AFP, Administradoras de Fondos de Pensiones). Como se ha demostrado, en el sistema de AFP, que entrega beneficios de acuerdo a las contribuciones y riesgos individuales, en el cual ha sido intensificado el carácter contributivo de la seguridad social y que estableció condiciones de adquisición de derechos más estrictas –por ejemplo, más años de contribución para acceder a las prestaciones o garantías públicas–, las mujeres asumen en forma mucho más directa que en el antiguo sistema público de reparto las desventajas que enfrentan en el mercado de trabajo (Véase, entre otros, Arenas de Mesa y Gana 2001 y 2003; Bertranou y Arenas de Mesa 2003; Pautassi 2002).

En la práctica, el esquema de ahorro individual en el cual la actividad laboral es la que determina la cobertura y el nivel de las prestaciones, y en el cual no hay contribuciones empresariales de ningún tipo, dejan sin prestaciones o con prestaciones insuficientes a una gran cantidad de personas, y a una parte mayor de mujeres que de hombres, cuya participación en el trabajo remunerado es menor, más precaria e irregular. Esta situación desplaza a muchas personas hacia los beneficios asistenciales del Estado. De hecho, la cobertura del régimen contributivo del sistema de pensiones para mujeres y hombres de más de 65 años cayó en la década de los noventa, mientras la cobertura del régimen no contributivo o asistencial aumentó, siendo las mujeres la mayor proporción de beneficiarios de este tipo de prestaciones (Bertranou y Arenas de Mesa 2003).²

Un estudio recientemente publicado por la Superintendencia de AFP revela que, si no se introducen cambios en el actual sistema de pensiones chileno, en 30 años más tan sólo la mitad de los afiliados a este sistema tendrá pensiones autofinanciadas superiores a la pensión mínima. El 10% de los afiliados que cotizó 20 años sólo podrá acceder al monto mínimo que hoy es de unos \$ 79 mil al mes, mientras el restante 40% de los afiliados no llegará siquiera a obtener la pensión mínima, y tendría que postular a la pensión asistencial (actualmente \$ 39 mil mensuales), debido a que no cumple con el requisito de haber cotizado 20 años. Entre 70 y 80% de quienes no llegarán ni a la pensión mínima en 2035 serán mujeres (*El Mercurio*, 13 de noviembre 2002, B4).

El Cuaderno de Investigación que aquí se presenta resume los resultados de dos proyectos de investigación realizados entre 2002 y 2004, en los cuales se exploró la relación entre flexibilidad laboral, itinerarios laborales y seguridad social desde la perspectiva de los estudios de género. Con ello se pretende aportar información nueva para el desarrollo de políticas laborales y sociales orientadas a asegurar protección social en un cuadro de relaciones laborales flexibles, trayectorias laborales heterogéneas y discontinuas, formas de vida diversas y matrimonios menos estables; procesos que crean nuevas vulnerabilidades, mientras no estén en la base de las políticas laborales y sociales.

2. *Sistema contributivo*: para ser beneficiarias, las personas deben contribuir (cotizar) previamente. *Sistema no contributivo*: para recibir los beneficios no se requiere haber contribuido previamente, sino que el beneficiario debe cumplir con ciertos requisitos (ej. pensiones asistenciales).

El interés de la investigación realizada estuvo puesto en contestar algunas preguntas cruciales, tales como: ¿Hasta qué punto la flexibilidad laboral y la creciente inserción de las mujeres al trabajo remunerado han modificado las trayectorias laborales en cuanto a heterogeneidad, “atipicidad” y discontinuidad? ¿En qué medida el aumento de trayectorias laborales no estándar disminuye la seguridad social de hombres y mujeres? ¿Difieren las trayectorias laborales no estándares de hombres y mujeres en cuanto a grados de precariedad y necesidad de protección social? ¿Existen diferencias entre distintos grupos de mujeres? ¿Hasta qué punto algunos tránsitos laborales más típicamente femeninos requieren de protecciones específicas, al estar las mujeres vinculadas en mayor medida que los hombres con el trabajo doméstico y de cuidados?

Para dar respuestas apropiadas a interrogantes como las expresadas, se optó por la implementación de una encuesta diseñada especialmente para recoger información de carácter longitudinal sobre las historias laborales y de seguridad social de los encuestados y encuestadas durante diez años: 1993 al 2002.

La encuesta, representativa del Gran Santiago, se aplicó a mil personas económicamente activas de ambos sexos, de 25 a 64 años, que habitan en las 34 comunas que lo integran. El requisito básico para que una persona fuera encuestada fue que hubiera trabajado remuneradamente al menos 12 meses en total, de forma continua o discontinua, durante los diez años considerados. La muestra se construyó por cuotas de edad y sexo, y la selección fue aleatoria, proporcional y estratificada. Las cuotas por edad y sexo se hicieron sobre la base de la distribución censal de la población. La encuesta se aplicó entre noviembre y diciembre de 2002. En la determinación del tamaño de la muestra se consideró un error muestral de 3,2% al 95% de confianza.

El diseño del cuestionario de la encuesta requirió a los entrevistados recordar cronológicamente todas las situaciones laborales y previsionales desde enero del año 1993 hasta noviembre de 2002. Se trata, por lo tanto, de un autorreporte de su trayectoria laboral y situación previsional en su dimensión dinámica durante diez años.

El estudio de las trayectorias laborales como herramienta metodológica hizo posible seguir la historia de la actividad laboral de cada individuo, consignando todas las variaciones sin interrupciones de información y permitió aprehender la dinámica de los movimientos experimentados por las personas durante un período relativamente prolongado de su vida laboral. Posibilitó generar información de los cambios entre diferentes estados laborales analíticamente relevantes para captar los sucesivos momentos de acceso, mantenimiento, ampliación, restricción y pérdida de derechos previsionales. Al contrario de lo que ocurre en un análisis transversal, que capta la situación laboral y previsional de las personas en un momento dado y, en general, excluye los económicamente inactivos de la fuerza de trabajo, en nuestro estudio longitudinal éstos aparecen incluidos, por cuanto su inactividad tiene carácter temporal en la trayectoria laboral de estas personas, hecho que adquiere especial importancia en el caso del análisis de las trayectorias laborales femeninas.

La investigación realizada mostró, en primer lugar, que las transiciones entre distintas ocupaciones y condiciones de actividad han dejado de ser episodios esporádicos, para transformarse en regularidad, para la amplia mayoría de las personas, especialmente para los y las trabajadores/as más jóvenes. Segundo, que la desestandarización, diversificación y desestabilización de las trayectorias laborales han perjudicado en forma notoria el acceso de grupos importantes de trabajadores a la seguridad social, menoscabo que experimentan con más fuerza las mujeres. Tercero, se comprobó que el impacto de estos procesos no tan sólo es diferenciado según género, sino también entre las mismas mujeres, cuya situación sociolaboral es heterogénea. La calidad de los empleos, el tipo de

trayectoria laboral desplegada y la protección social a que las mujeres acceden, dependen particularmente de su nivel educacional, grupo de ocupación a que pertenecen y de los ingresos que obtienen. Otros factores importantes son la edad y la presencia de hijos. Uno de los segmentos del empleo femenino con mayor desprotección lo constituye el trabajo por cuenta propia, en particular si éste se desarrolla en una relación de alta dependencia de las empresas para las cuales se trabaja.

Para profundizar en estos temas, este cuaderno de investigación se organiza de la manera siguiente: la sección 2 resume, desagregado según género y cohortes de edad, los principales resultados de la investigación sobre los diferentes tipos de trayectorias laborales que desarrollaron los encuestados entre 1993 y 2002, y de qué manera ello se relaciona con la situación previsional (prevención de los riesgos de vejez, invalidez y sobrevivencia) de estas personas. En las secciones siguientes se exponen los resultados de estudios de casos que profundizaron en varios subconjuntos de mujeres, mostrando la especial vulnerabilidad de estos grupos en cuanto al desarrollo de trayectorias laborales inestables y discontinuas, con empleos de mala calidad, que tan sólo en forma insuficiente permiten el acceso a la seguridad social. Específicamente, la sección 3 muestra las implicaciones de estos procesos para las mujeres en edad de crianza, entre 25 y 44 años, relevándose aquí el impacto del trabajo de cuidado no-remunerado culturalmente asignado al género femenino en las trayectorias laborales de las mujeres y su protección social. En la sección 4 se muestran los resultados referidos a distintos grupos socio-ocupacionales de mujeres, destacando la influencia de factores tales como el grupo ocupacional, el nivel educacional y las remuneraciones, sobre las trayectorias laborales y la situación previsional. La sección 5 está dedicada a mostrar la precaria protección de aquellas mujeres que en su trayectoria laboral registran empleos independientes no genuinos. Finalmente, en la sección 6 se presentan algunas reflexiones finales.

2. Tipos de trayectorias laborales de los encuestados y situación previsional

Antes de entrar al análisis de las trayectorias laborales y de la situación previsional de los encuestados en su dimensión dinámica durante los últimos diez años, se realiza a continuación una primera aproximación a la situación laboral y de previsión de las mil personas que componen la muestra desde su dimensión estática, vale decir, en el momento de la realización de la encuesta.

El cuestionario diseñado para recolectar información longitudinal fue aplicado a un grupo de 480 hombres y 520 mujeres, correspondientes, respectivamente al 48 y 52% del total de los encuestados. Estos se distribuyeron en cuatro cohortes de edad, sin mayores diferencias según género: el 40% pertenecía a la cohorte más joven, vale decir, tenía entre 25 y 34 años. En la cohorte de 35-44 años se concentró el 27% de las personas encuestadas; en la de 45-54 años, el 20%, y en la de 45-54 años, el 13%. (Anexo estadístico, Cuadro 1)

2.1. Situación laboral y previsional de los entrevistados en el momento de la realización de la encuesta (noviembre de 2002)

En el momento de ser encuestadas, las personas estaban ocupadas en un 75% de los casos, el 14% estaba desocupado y el 11% formaba parte de la población económicamente inactiva. Debe anotarse que la desagregación según sexo muestra que la condición de actividad de hombres y mujeres es evidentemente distinta. Mientras el 84% de los hombres estaba ocupado, sólo el 67% de las mujeres se hallaba en esa condición. Asimismo, el 12% de los varones estaba desocupado, comparado con un 15% de las mujeres, y un 4% de los primeros se declaró económicamente inactivo, cifra que sube al 18% en las mujeres. En el caso de las mujeres, el porcentaje más bajo de ocupadas y el más alto de desocupadas se halla en la cohorte de edad más joven, entre 25 y 34 años. La magnitud relativa de mujeres económicamente inactivas es, en todas las edades, más elevada que la de los hombres en igual condición. (Anexo estadístico, Cuadro 2)

En cuanto al nivel educacional y las remuneraciones de los encuestados, se observa que las mujeres, a pesar de que tienen niveles educacionales similares a los hombres, ganan significativamente menos que éstos, en todas las cohortes de edad, lo que indica una inserción laboral de las mujeres menos favorable que la de sus pares masculinos, hecho que confirman los datos exhibidos de aquí en adelante. (Anexo estadístico, Cuadros 3 y 4)

Del total de los encuestados ocupados a la fecha de aplicación de la encuesta, la gran mayoría (65%) se desempeñaba en los servicios comunales, sociales y personales, y en el comercio (comercio por mayor y menor, restaurantes y hoteles). Poco más de un tercio se concentró en la industria manufacturera, en el transporte y en los servicios financieros. Un porcentaje mayor de hombres que de mujeres trabajaba en la industria manufacturera, en la rama electricidad, gas y agua, así como en la construcción y en el transporte. La presencia femenina, a su vez, fue más alta en el comercio y en los servicios comunales, sociales y personales. En la generación más joven de los hombres (25-34 años) se advierte una mayor representación en los rubros transporte y comercio, a la par que disminuye en la industria manufacturera. En la generación más joven de las mujeres se observa una mayor participación en los servicios financieros y en el rubro transporte y comunicaciones, a la vez que se reduce su participación en los servicios comunales, sociales y personales. (Anexo estadístico, Cuadro 5)

Más de la mitad de las personas empleadas a la fecha de la realización de la entrevista son trabajadores asalariados (obreros y empleados) y casi un tercio trabajadores por cuenta propia. El resto se distribuye entre empleadores, trabajadores en el servicio doméstico y familiares no remunerados. Se evidencia también una clara segregación sexual entre las diferentes categorías ocupacionales. En efecto, porcentualmente más hombres que mujeres son empleadores y asalariados. A su vez, en las categorías ocupacionales de familiar no remunerado, servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia se concentraron más las mujeres que los hombres. Cabe subrayar que el desempeño en el servicio doméstico se debe casi exclusivamente a las mujeres. En las cohortes de más edad, el porcentaje de los ocupados que se desempeñan como empleadores, trabajadores por cuenta propia y en el servicio doméstico es más elevado si se lo compara con lo que ocurre en las cohortes más jóvenes. La proporción de asalariados disminuye con el aumento de la edad de las personas encuestadas. Asimismo, en la categoría trabajadores por cuenta propia, el aumento de la presencia femenina en las cohortes de más edad es mucho más fuerte que el de la masculina. (Anexo estadístico, Cuadro 6)

El grupo ocupacional más importante fue el de los obreros de la producción, seguido por los empleados de oficina, profesionales, técnicos y vendedores. Las mujeres figuraban en mayor proporción que los hombres en los grupos vendedores, trabajadores en servicios personales y empleados de oficina. Los varones predominaban entre los obreros de la producción, profesionales y técnicos, así como entre los gerentes y directivos. El análisis por cohorte de edad de los entrevistados ocupados revela que el conjunto más joven, de 25-34 años, incluye más profesionales y técnicos que las demás cohortes. También los empleados de oficina son más numerosos entre los jóvenes que en las cohortes mayores. Por el contrario, la presencia de vendedores, obreros de la producción y trabajadores en los servicios personales es más nutrida en las cohortes de más edad que entre los ocupados jóvenes. (Anexo estadístico, Cuadro 7)

El 69% de los ocupados trabajaba en establecimientos independientes, y los restantes en talleres o locales anexos a una vivienda, dentro de su vivienda, en otra vivienda, a domicilio y en la vía pública. Las diferencias por sexo son sustanciales. Mientras el 78% de los hombres laboraba en establecimientos independientes, tan sólo lo hacía el 59% de las mujeres. Estas últimas trabajaban más que los hombres en talleres o locales anexos a viviendas, dentro de su vivienda, en otra vivienda y a domicilio. (Anexo estadístico, Cuadro 8)

En lo que se refiere a la jornada laboral medida en horas efectivamente trabajadas, se aprecia que el 36% de los ocupados tuvo jornadas laborales extensas, de 49 horas semanales y más. Un tercio trabajaba entre 44 y 48 horas semanales, lo que se considera una jornada ordinaria o normal, mientras otro tercio –número no despreciable de personas– trabajaba en jornadas parciales y/o reducidas, vale decir, en jornadas inferiores a las 44 horas semanales. Las disparidades de género fueron muy marcadas. En efecto, en las jornadas que el actual Código laboral considera jornada parcial³ se concentraba la cuarta parte de la fuerza laboral ocupada femenina, pero tan sólo el 13% de la masculina. Mientras el 38% de los hombres trabajaba una jornada ordinaria o normal de 44-48 horas, el 27% de las mujeres tenía la misma jornada. El 70% de las mujeres que trabajaba jornadas de menos de 44 horas semanales pertenece a las cohortes que comprenden a las mujeres en edad reproductiva y de crianza de hijos pequeños (25-44 años). Estas mismas cohortes de mujeres son también las que más aluden al cuidado de hijos como motivo para trabajar jornadas reducidas. (Anexo estadístico, Cuadros 9, 10 y 11)

Si se miran las cifras referidas a la situación contractual del subconjunto de los trabajadores dependientes, se observa que los contratos indefinidos representaban el grueso de los contratos laborales (77%). Los que de manera genérica podrían llamarse contratos laborales atípicos (diferentes del contrato indefinido) alcanzaban un 10%. El porcentaje de los asalariados que no habían firmado un contrato de trabajo llegaba al 12%, y los que laboran a honorarios (boletean)⁴ corresponden al 1,2%. Además, un porcentaje ligeramente más elevado de mujeres que de hombres trabajaba sin haber firmado un contrato de trabajo (Anexo estadístico, Cuadro 12). Cuando se incluyen las trabajadoras en el servicio doméstico, las mujeres tenían, en términos relativos, menos contratos laborales indefinidos que los hombres y se eleva el porcentaje de las que no habían firmado contrato. (Anexo estadístico, Cuadro 13)

En resumen, se pudo observar que los hombres se concentran en ramas de actividad, grupos ocupacionales, lugares de trabajo, jornadas laborales y relaciones contractuales que tradicionalmente

3. Según el Código del Trabajo vigente, una jornada a tiempo parcial es una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria. A la fecha de la realización de la encuesta, la ley estipulaba una jornada ordinaria de 48 horas semanales. (Véase Ley N° 19.759 que modifica el Código laboral, artículos 40 y 22.)

4. En Chile se utiliza habitualmente el término *boletear* para aquellas personas que trabajan a honorarios y deben llenar una “boleta” en la que se incluye un 10 por ciento correspondiente a la retención de impuestos.

cuentan con mayor seguridad social. En cambio, las mujeres se desempeñan mayoritariamente en ramas de actividad, categorías y grupos ocupacionales, lugares de trabajo, tipos de jornada y situaciones contractuales que, en general, ofrecen una menor seguridad social. A esto se suma que las mujeres, en promedio, generan ingresos menores que los de los hombres, lo que se traduce en aportes más reducidos que se transforman, a la larga, en menores beneficios previsionales. Debe notarse aquí la estrecha relación entre remuneración y jornada laboral. Las jornadas inferiores a la normal que abundan entre las mujeres, y que se explican casi exclusivamente por la necesidad de cuidar a los hijos, por lo general significan remuneraciones muy inferiores al promedio.

La desigual inserción laboral de los hombres y mujeres entrevistados se refleja en una desigual situación previsional de éstos a la fecha de realización de la encuesta. Se encontró que uno de cada diez encuestados nunca cotizó en el sistema de pensiones (AFP e INP), siendo muy amplia la brecha de género. En efecto, el porcentaje de hombres que nunca cotizó llega al 9% y el de mujeres al 20%. De las personas afiliadas al sistema de pensiones, tan sólo el 44% de las mujeres y el 62% de los hombres cotizaban. Debe notarse que la mitad de las mujeres de la cohorte más joven (25-34 años), edad en la cual se concentran el nacimiento y la crianza de hijos todavía pequeños, no cotizaban a la fecha de la entrevista. Cabe recalcar que estos datos se refieren al total de los encuestados; por lo tanto, comprenden a las personas que cuando fueron entrevistadas estaban ocupadas, y también a las que estaban cesantes o inactivas. Si comparamos el grado de esta cobertura con la cobertura ocupacional (cotizantes como proporción de los ocupados), se observan niveles porcentuales más altos en esta última (70% entre los hombres y 61% de las mujeres). Esto pone en evidencia la estrecha relación que existe entre ocupación y protección social, pese a las limitaciones en protección que introducen algunas formas de trabajo, como las sin contrato laboral, jornadas parciales y trabajo independiente. Señala también la importancia de la inactividad y desocupación en los niveles de cobertura. (Anexo estadístico, Cuadros 14, 15,16)

El examen de las razones por las cuales las personas no cotizaban en este momento revela la estrecha vinculación de la seguridad social con la actividad laboral. En efecto, el principal motivo por el cual los encuestados no cotizaban es no realizar un trabajo remunerado, a causa de cesantía o inactividad económica (34%). En la lista de razones para no cotizar aparece en segundo lugar tener un trabajo independiente (16%) y, en el tercero, carecer de contrato laboral (12%). El argumento de no cotizar porque no se tiene trabajo remunerado es esgrimido por el 51% de las mujeres de la cohorte más joven, de 25-34 años, y el 26% de los hombres de este mismo intervalo de edad. (Anexo estadístico, Cuadro 17)

En lo que atañe a la cobertura ocupacional (cotizantes sobre ocupados), hay que destacar que esta varía mucho entre ramas de actividad. Por ejemplo, en la industria manufacturera y el comercio es inferior al promedio en ambos sexos. Como se pudo ver, en ambas ramas de actividad la cobertura de los hombres supera con creces a la de las mujeres. (Anexo estadístico, Cuadro 18)

La cobertura previsional de los actualmente ocupados difiere también según categoría de ocupación. En efecto, la cobertura de los independientes –empleadores y trabajadores por cuenta propia– es inferior a la cobertura previsional ocupacional promedio de los hombres. En el caso de las mujeres, son las empleadoras, trabajadoras del servicio doméstico y las trabajadoras por cuenta propia, las que tienen una menor protección que el promedio de todas las mujeres ocupadas.⁵ (Anexo estadístico, Cuadro 19)

5. Hay que anotar aquí que cotizar en el sistema de pensiones es voluntario para empleadores y trabajadores por cuenta propia.

La cobertura previsional ocupacional también varía fuertemente entre grupos de ocupación. Los profesionales y técnicos, los gerentes y otros directivos y los empleados de oficina tienen una protección superior al promedio. Por el contrario, los vendedores, obreros de la producción y, en el caso de las mujeres, las trabajadoras en servicios personales, son grupos ocupacionales con menor protección que el promedio. (Anexo estadístico, Cuadro 20)

La cobertura previsional difiere, por último, de acuerdo con la situación contractual de los trabajadores dependientes. El 98% de los trabajadores con contrato de trabajo indefinido cotizaba, al igual que el 100% de los con contrato a plazo fijo y el 83% de los con contrato por obra y faena. De los trabajadores que no habían firmado un contrato de trabajo, tan sólo el 19% cotizaba en el sistema previsional, y de los trabajadores que trabajaban a honorarios, lo hacía únicamente el 29%. Notables disparidades de género desfavorables para las mujeres se observan en los trabajadores sin contrato y en los a honorarios. (Anexo estadístico, Cuadro 21)

2.2. Trayectorias laborales y previsión social de los encuestados entre 1993 y 2002

2.2.1. Tipos de trayectorias laborales

Las trayectorias laborales fueron clasificadas utilizando como criterios de distinción el número de empleos tenidos por persona y los cambios en la condición de actividad –ocupación, desocupación, inactividad económica– que los encuestados experimentaron en el transcurso de los diez años que cubre la encuesta.⁶ Partiendo de esta primera clasificación, se distinguieron dos tipos de trayectorias laborales. Por un lado, las *trayectorias laborales continuas* y, por otro, las *trayectorias laborales discontinuas* (TD).

Las *trayectorias laborales continuas* son las de aquellas personas que durante los diez años observados estuvieron siempre ocupadas y no efectuaron ningún cambio de condición de actividad.⁷ Las *trayectorias laborales continuas* se dividieron en dos subtipos: las *trayectorias laborales continuas estables* (TCE), que comprenden a las personas que tuvieron un solo empleo durante todo el período estudiado,⁸ y las *trayectorias laborales continuas inestables* (TCI), que abarcan a las personas que siempre estuvieron ocupadas, pero tuvieron más de un empleo.⁹

6. Todo el análisis de trayectorias laborales que sigue a continuación se refiere al período de diez años sobre el cual se recabó información: enero 1993 a noviembre-diciembre 2002.

7. Se incluyen aquí las personas que ingresaron al mercado laboral por primera vez después de 1993 y que desde ese momento hasta la aplicación de la encuesta se habían mantenido siempre ocupadas. La situación de inactividad observada al comienzo del período estudiado precede a la incorporación al mercado de trabajo e inicio de la trayectoria laboral del/la encuestado/a, por lo cual no fue tomada en cuenta para la clasificación de la trayectoria laboral.

8. Las trayectorias laborales continuas estables representan el caso de la estabilidad *del* empleo, vale decir, que las personas han estado en un solo empleo.

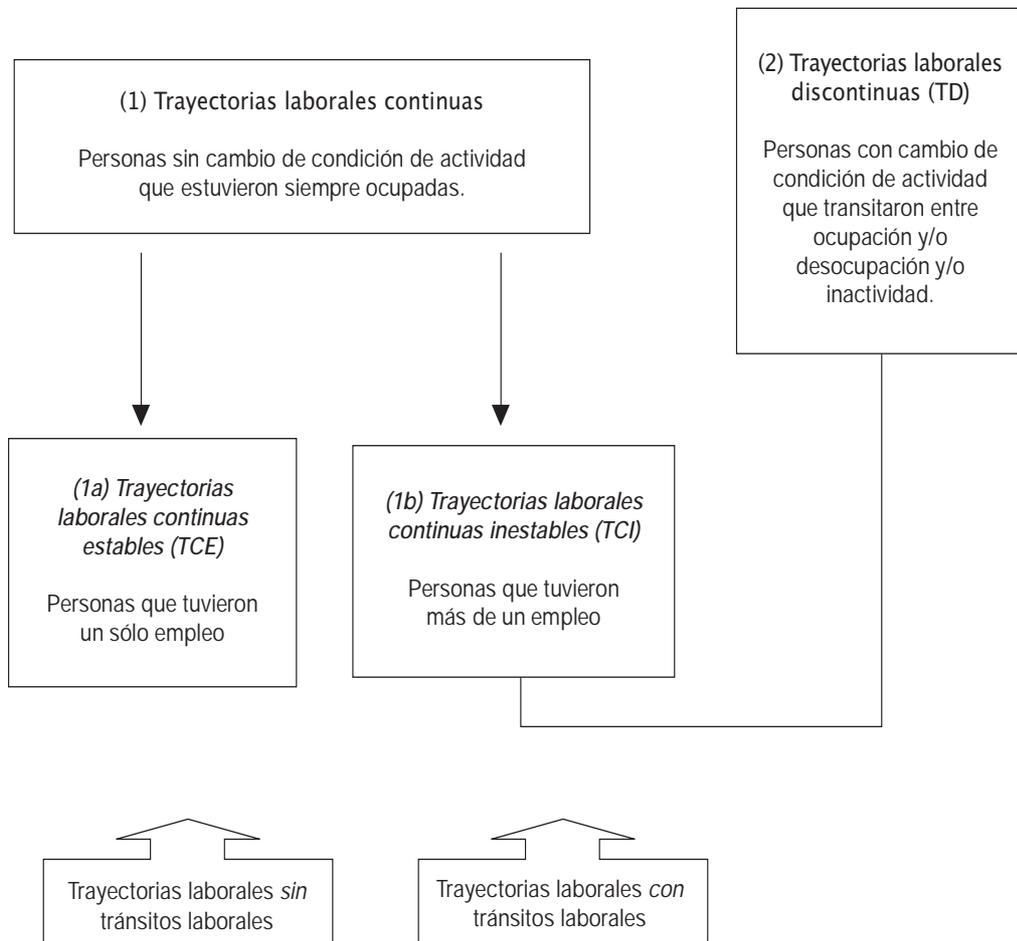
9. Se trata aquí de la estabilidad *en el* empleo, vale decir, las personas han estado siempre ocupadas, aunque tuvieron más de un empleo.

Las *trayectorias laborales discontinuas* corresponden a las personas que cambiaron de condición de actividad; vale decir, transitaron entre situaciones de ocupación, desocupación e inactividad. A estos tránsitos se sumaron generalmente también cambios entre diferentes empleos.

En el caso de las trayectorias laborales continuas inestables, la movilidad entre empleos puede haber implicado distintas inserciones en el mercado laboral; es decir, pueden haberse modificado una o varias de las características de la ocupación incluidas en esta investigación: duración de las jornadas, situación contractual, categoría y grupo de ocupación, rama de actividad económica. En las trayectorias laborales discontinuas, a los tránsitos entre empleo, desempleo e inactividad pueden sumarse también cambios en algunas de las características del empleo antes mencionadas. Ambos tipos de cambios inciden en la protección social de estos trabajadores.

Un presupuesto de este análisis es que en la protección social de las personas repercuten tanto la movilidad laboral, cuyo concepto básico implícito es la intermitencia entre empleos de diferentes características o entre distintas condiciones de ocupación, como la dinámica de los cambios y tránsitos, cuyo concepto básico implícito es la direccionalidad. Asimismo, influye el momento del ciclo de vida cuando tienen lugar estos cambios y tránsitos (Pok 2001).

Esquema 1
Tipos de trayectorias laborales de los encuestados (1993-2002)



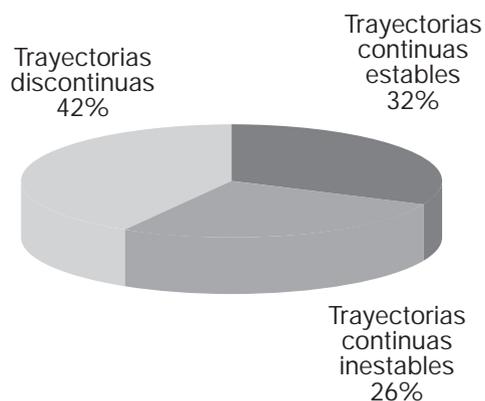
El análisis de las trayectorias laborales que desarrollaron los encuestados reveló la existencia de una gran movilidad laboral en sus dos vertientes –en el empleo y en la condición de actividad– ocurrida en los diez años observados, la que se expresa en la alta proporción de personas con trayectorias laborales inestables y discontinuas. De hecho, el 68% del total de los encuestados se movió una o más veces entre diferentes empleos y condiciones de actividad durante estos años. (Cuadro 1 y Gráfico 1)

Cuadro 1
Movilidad laboral en el empleo y en la condición de actividad,
en porcentajes sobre el total de los encuestados, 10 años

Cambios de empleo y de condición de actividad	Porcentaje sobre el total de los encuestados (1.000)
Permanecieron inmóviles (TCE)	32,0
Experimentaron cambios (TCI y TD)	68,0
Cambiaron sólo de empleo (TCI)	26,0
Cambiaron de condición de actividad y de empleo (TD)	42,0
Total	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Gráfico 1
Encuestados por tipo de Trayectoria Laboral



Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Los que menos estabilidad del empleo presentan son los trabajadores jóvenes (cohorte de 25-34 años), grupo que comprende el 40% del total de los encuestados. En efecto, en esta cohorte de edad sólo una quinta parte de los trabajadores ha tenido una trayectoria laboral continua estable; el otro 80% exhibe trayectorias laborales continuas inestables y discontinuas. Ello puede indicar que esta generación absorbió el mayor impacto de la flexibilización laboral ocurrida en Chile en las últimas décadas. (Anexo estadístico, Cuadro 2)

Asimismo, se evidenció que la discontinuidad de las trayectorias laborales es más frecuente en las mujeres que en los hombres. Estos a su vez tenían más estabilidad tanto *del* empleo como *en el* empleo. Como muestra el Cuadro 2, mientras la mitad de las mujeres despliega una trayectoria laboral discontinua, únicamente alrededor de un tercio de los varones ha visto sus trayectorias laborales interrumpidas por períodos de desempleo y/o inactividad. Además, tal como se aprecia en el mismo cuadro, la movilidad laboral difiere entre unos y otras. En las mujeres, la incidencia de la movilidad en la condición de actividad es notoriamente mayor que entre los varones.

Cuadro 2
Movilidad laboral en el empleo y en la condición de actividad, en porcentajes sobre el total de los encuestados, según sexo, 10 años

Cambios de empleo y de condición de actividad	Porcentaje sobre el total de los encuestados (1.000)	
	Hombres	Mujeres
Permanecieron inmóviles (TCE)	35,6	28,0
Experimentaron cambios (TCI y TD)	64,4	72,0
Cambiaron sólo de empleo (TCI)	30,8	21,2
Cambiaron de condición de actividad y de empleo (TD)	33,6	50,8
Total	100%	100%

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

La discontinuidad de las trayectorias laborales es, asimismo, más acentuada en las mujeres de las cohortes jóvenes, tanto en comparación con sus pares en cohortes de más edades como con respecto a los hombres de todas las edades. La mayor brecha de género en lo relativo a la discontinuidad de los recorridos laborales se advierte en la cohorte de 35-44 años. (Anexo estadístico, Cuadro 2)

La intensidad de la movilidad laboral, en términos del número de cambios entre empleos y condición de actividad, sumada a la duración de los empleos y de los períodos de desocupación e inactividad, van dando forma a las trayectorias laborales e inciden en la situación previsional de los y las trabajadores/as.

Con respecto al primer punto, el Cuadro 3 muestra que la frecuencia con que las personas encuestadas cambiaron entre empleos y condición de actividad fue alta. De hecho, el 59,5% de los hombres y el 58,4% de las mujeres con trayectorias laborales continuas inestables y trayectorias discontinuas (68% de los encuestados) realizaron más de un cambio laboral, y un tercio, respectivamente, más de tres cambios, en sólo diez años.

Cuadro 3

Número de cambios de empleo y de condición de actividad vividos por las personas, en porcentajes sobre el total de los encuestados con TCI y TD, según sexo, 10 años

Número de cambios	Hombres	Mujeres	Total
Un cambio	40,5	41,6	41,0
Dos cambios	25,5	23,6	24,5
Tres cambios y más	34,0	34,8	34,5
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

La gran flexibilidad del mercado laboral chileno se grafica también en el número de cambios de empleo experimentados por las personas encuestadas con trayectorias laborales continuas inestables. Como señala el Cuadro 4, aproximadamente el 40% de estas personas han tenido al menos tres empleos en tan sólo diez años.

Cuadro 4

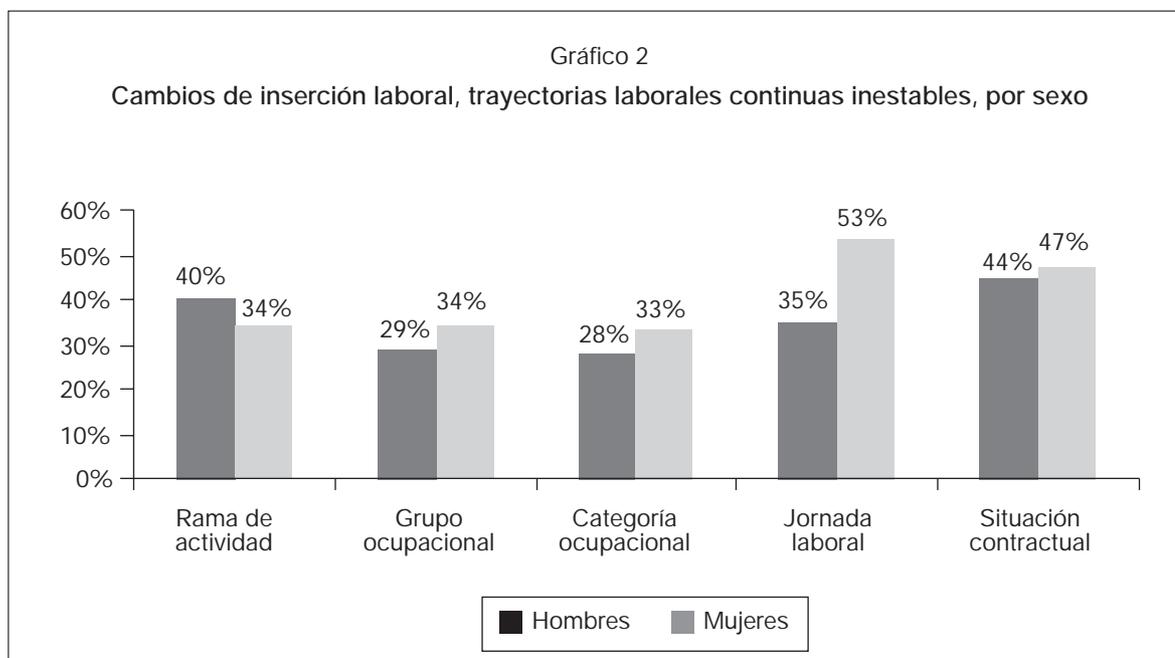
Número de cambios de empleo experimentados por las personas con TCI, en porcentajes sobre el total de los encuestados con TCI, según sexo, 10 años

Número de cambios	Hombres	Mujeres	Total
Un cambio	57,4	62,4	59,5
Dos cambios	26,4	25,7	26,1
Tres cambios	9,5	7,3	8,6
Cuatro cambios	3,4	2,8	3,1
Cinco cambios y más	3,3	1,8	2,7
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Tal como se dijera al comienzo de esta sección, los cambios de empleo han significado muchas veces modificaciones de la inserción laboral en lo que respecta a rama de actividad, grupo y categoría ocupacional, tipo de contrato y jornada laboral, las que podían darse simultáneamente. Todos estos cambios influyeron en la situación previsional de los trabajadores, como se verá más adelante.

En el Gráfico 2 se presentan las distintas modificaciones de la inserción laboral registradas y las diferencias de género encontradas en las trayectorias laborales continuas inestables. Como puede apreciarse, los hombres protagonizaron más cambios de rama de actividad, mientras que las mujeres cambiaron más de grupo y categoría ocupacional, jornada laboral y situación contractual.



Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Nota: Los cambios en las diferentes características del empleo no son excluyentes, por ello cada porcentaje se refiere en forma independiente al total de cambios de empleo registrados.

En lo que respecta a los cambios de empleo asociados a modificaciones de la jornada laboral, destaca que tanto hombres como mujeres registran en términos relativos más cambios hacia jornadas inferiores a la ordinaria o normal. También se puede ver que las mujeres se movieron más a menudo que los hombres entre jornada normal y jornadas parciales. (Cuadro 5)

Cuadro 5
Cambios de jornada de trabajo semanal según sexo, en porcentajes, 10 años

Cambios de jornada	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Intervalo 1. De menos de 44 horas a 44 horas y más	17,0	27,3	22,2
Intervalo 2. De 44 horas y más a menos de 44 horas	22,7	29,5	26,1
Otros cambios de jornada (a)	60,3	43,2	51,7
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Nota (a): Incluye cambios al interior de cada uno de los intervalos 1 y 2.

De los cambios de empleo asociados a modificaciones en la categoría ocupacional, casi la mitad supuso pasar de asalariado (obrero y empleado) a trabajador por cuenta propia, proceso que se da con mayor frecuencia entre los hombres. Un tercio de este tipo de cambios se produjo en sentido inverso al anterior: de trabajador por cuenta propia a asalariado, lo que se dio, en términos relativos, de manera igual en ambos sexos. Mientras los hombres cambiaron más a menudo de asalariado a

empleador, las mujeres asalariadas se convirtieron más a menudo que sus pares masculinos a trabajadoras en el servicio doméstico. (Anexo estadístico, Cuadro 23)

Como se ha mencionado con anterioridad, las trayectorias laborales discontinuas que desplegó el 42% de las personas entrevistadas están caracterizadas por el hecho que las personas transitan entre diferentes condiciones de actividad. Como en las demás trayectorias laborales, también en estas se producen desplazamientos de un empleo al otro. Los datos recopilados revelan que del total de movimientos efectuados por este conjunto en diez años (1.148), el 64% fue tránsitos entre diferentes condiciones de actividad, y el 36% discurrió entre un empleo y otro. En términos relativos, los hombres se movieron de un empleo a otro más que las mujeres. Éstas, a su vez, registraron más cambios de condición de actividad que los varones. (Cuadro 6)

Cuadro 6
Cambios de empleo y de condición de actividad en las TD
según sexo, en porcentajes, 10 años

Tipo de cambio	Hombres	Mujeres	Total
Cambios de empleo	40,0	33,0	36,0
Cambios de condición de actividad	60,0	67,0	64,0
Total cambios	100	100	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Con respecto a la movilidad laboral en la condición de actividad, el Cuadro 7 muestra que los hombres circularon más que las mujeres entre ocupación y desocupación, mientras éstas se movieron con mucho mayor frecuencia entre ocupación e inactividad.

Cuadro 7
Dirección de los cambios entre diferentes condiciones
de actividad en las TD según sexo, en porcentajes, 10 años

Cambios de condición de actividad	Sexo	
	Hombres	Mujeres
De ocupado a desocupado	42,1	32,8
De desocupado a ocupado	27,3	17,1
De ocupado a inactivo	16,2	30,0
De inactivo a ocupado	12,6	18,6
De desocupado a inactivo	1,4	1,3
De inactivo a desocupado	0,4	0,2
Total	100 (279)	100 (456)

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

En las trayectorias laborales discontinuas, las mujeres presentan porcentualmente menos períodos ocupados y más de inactividad que los hombres. (Cuadro 8)

Cuadro 8
Períodos ocupados, desocupados e inactivos en las TD según sexo, en porcentajes, 10 años

Períodos	Hombres	Mujeres
Ocupados	66,3	56,6
Desocupados	23,8	15,8
Inactivos	9,9	27,6
Total	100	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

También la información relativa a la duración promedio de los empleos que desempeñaban los entrevistados durante los diez años, así como la referida a la duración promedio de los períodos de desocupación e inactividad expresan una importante inestabilidad laboral. Esta afecta en mayor grado a las mujeres, las que permanecen, en promedio, menos tiempo en el empleo y más tiempo en la desocupación e inactividad. (Cuadro 9)

Cuadro 9
Duración promedio de los períodos ocupados, desocupados e inactivos en las TD según sexo, en meses, 10 años

Períodos	Hombres	Mujeres
Ocupados	43,5	40,7
Desocupados	17,9	26,1
Inactivos	30,1	43,3

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Como corroboran los datos de la encuesta, la inestabilidad y discontinuidad laboral se relacionan directamente con la situación contractual que caracteriza los empleos dependientes tenidos por las personas. Los empleos con contratos atípicos (contratos a plazo fijo, por obra y faena), así como los empleos sin contrato laboral, propician la inestabilidad y la discontinuidad de los itinerarios laborales. De hecho, como muestra el Cuadro 10, los contratos laborales indefinidos son más frecuentes en los empleos de las trayectorias laborales continuas estables que en los de las continuas inestables y discontinuas. La proporción de mujeres con contratos laborales indefinidos es, en general, inferior a la de hombres, además, ellas trabajan con mucha más frecuencia que los hombres sin haber firmado un contrato de trabajo, lo que explica en gran medida su mayor inestabilidad laboral.

Cuadro 10

Situación contractual de los empleos dependientes según tipo de trayectoria laboral y sexo (a), porcentajes, 10 años

Situación contractual	Tipo de trayectorias								
	Trayectoria estable			Trayectoria inestable			Trayectoria discontinua		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contrato indefinido	86,1	81,1	84,4	74,4	77,8	75,7	60,6	56,9	58,6
Contrato a plazo fijo	6,9	6,9	6,9	9,8	5,4	7,3	7,3	14,4	11,2
Contrato por obra y faena	1,0	0,0	0,6	2,4	1,8	0,6	10,5	2,2	5,9
No sabe si es definido	0,0	0,0	0,0	0,7	2,4	1,8	1,5	1,0	1,2
No ha firmado contrato de trabajo	5,9	10,3	6,9	11,4	10,2	13,3	15,2	20,3	18,0
Boletera (b)	0,0	1,7	0,6	1,0	1,2	1,0	2,9	3,4	3,1
Otros (c)	0,1	0,0	0,6	0,3	1,2	0,3	2,0	1,8	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(101)	(58)	(159)	(297)	(166)	(463)	(343)	(418)	(761)

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Notas: (a) Excluye Servicio doméstico; (b) Se incluyen los empleos a honorarios debido a que muchos trabajadores dependientes se desempeñan bajo esta forma contractual; (c) Incluye no se acuerda si firmó contrato, no corresponde y NS/NC.

2.2.2. La relación entre tipo de trayectoria laboral y previsión social

El estudio constató una clara relación entre el tipo de trayectoria laboral desarrollada y la situación previsional de las personas. La intermitencia entre empleos de diferentes características y/o entre distintas condiciones de actividad (movilidad laboral) incidió en la seguridad social de los y las encuestados/as, teniendo la direccionalidad de estos cambios y tránsitos especial relevancia.

De hecho, como muestra el Cuadro 11, una proporción importante de las personas afiliadas al sistema de pensiones suspendió una o más veces su cotización durante los diez años observados, predominando entre ellas quienes desarrollaron trayectorias laborales inestables y discontinuas. Asimismo, se puede ver que el porcentaje de las mujeres con lagunas previsionales es mayor que el de los hombres, lo que se debe principalmente al alto porcentaje de mujeres con trayectorias laborales discontinuas con interrupciones de la cotización. Es fundamental tener esto en cuenta, por cuanto sólo la regularidad en el pago de las cotizaciones garantiza una cobertura previsional efectiva. La interrupción de la cotización afecta la acumulación de recursos en la cuenta de capitalización individual, a la vez que se reducen las posibilidades de cumplir con el requisito de un mínimo de 20 años de cotizaciones, necesario para tener derecho a la pensión mínima garantizada por el Estado.

Cuadro 11
 Personas afiliadas con lagunas previsionales según
 tipo de trayectoria laboral y sexo, 10 años

Sexo	Tipo de trayectoria	Personas con lagunas previsionales		Total afiliados	
		N	%	N	%
Hombre	Estable	72	49,0	147	100,0
	Inestable	103	75,7	136	100,0
	Discontinua	114	79,2	144	100,0
	Total	289	67,7	427	100,0
Mujer	Estable	44	45,4	97	100,0
	Inestable	69	71,9	96	100,0
	Discontinua	187	89,9	208	100,0
	Total	300	74,8	401	100,0
Total	Estable	116	47,5	244	100,0
	Inestable	172	74,1	232	100,0
	Discontinua	301	85,5	352	100,0
	Total	589	71,1	828	100,0

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

En cuanto a la duración de los períodos sin cotizar, los datos presentados en el Cuadro 12 muestran que un porcentaje notoriamente mayor de mujeres que de hombres ha acumulado en tan sólo diez años lagunas previsionales de cinco años y más (46,5 y 39,2%, respectivamente), situación que se debe, en primer lugar, a los altos niveles de no cotización de las mujeres con trayectorias laborales discontinuas.

Cuadro 12

Duración de las lagunas previsionales por tipo de trayectoria laboral según sexo, 10 años

Sexo	Tipo de trayectoria	Duración lagunas previsionales					Total	
		< 1 año	1 a 2 años	3 a 4 años	5 a 9 años	10 años y más	N	%
		%	11 meses	11 meses	11 meses	11 meses	%	
Hombre	Estable	13,0	23,1	8,7	21,7	33,3	69	100
	Inestable	18,0	28,0	16,0	22,0	16,0	100	100
	Discontinua	16,7	29,8	22,8	13,2	17,5	114	100
	Total	16,2	27,6	17,0	18,4	20,8	283	100
Mujer	Estable	16,2	16,3	9,3	14,0	44,2	43	100
	Inestable	19,1	26,5	22,1	17,6	14,7	68	100
	Discontinua	7,0	24,7	19,4	26,3	22,6	186	100
	Total	11,1	23,9	18,5	22,6	23,9	297	100
Total	Estable	14,3	20,5	8,9	18,8	37,5	112	100
	Inestable	18,5	27,4	18,5	20,2	15,4	168	100
	Discontinua	10,7	26,7	20,7	21,3	20,6	300	100
	Total	13,6	25,7	17,8	20,5	22,4	580	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Las lagunas previsionales de las personas afiliadas al sistema de pensiones se produjeron principalmente por dos razones: a) la gran cantidad de empleos desprotegidos tenidos en el período estudiado, y b) en las trayectorias discontinuas, los períodos de desocupación e inactividad durante los cuales generalmente no se cotizaba.

En el caso de las trayectorias laborales continuas inestables encontramos que alrededor del 28% de todos los cambios de empleos registrados en el período observado de 10 años estuvieron asociados a modificaciones en la situación previsional. Como muestran los datos del Cuadro 13, estos movimientos tuvieron sentidos diferentes. Más de la mitad de los cambios en la situación previsional, tanto de hombres como de mujeres, tuvo un significado negativo, vale decir, supuso el traslado desde un empleo en el que se cotizaba a otro sin cotización previsional. En las trayectorias laborales discontinuas, se advierte que el 41% del total de cambios de condición de actividad y de empleo registrados implicó la modificación en la situación previsional, cifra significativamente mayor que la observada en las trayectorias laborales continuas inestables. También aquí se produjeron más cambios con efectos negativos que positivos en la protección, como lo evidencian las cifras del Cuadro 14. Ello expresa el predominio de efectos negativos de la flexibilidad laboral en la seguridad social.

Cuadro 13
Sentido de los cambios en la situación previsional
en las TCI según sexo, en porcentajes, 10 años

Sexo	De ocupado cotizante a ocupado no cotizante	De ocupado no cotizante a ocupado cotizante	Total cambios de cotización
Hombre	62,1	37,9	100
Mujer	52,9	47,1	100
Total	58,1	41,9	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Cuadro 14
Sentido de los cambios en la situación previsional en las TD según sexo,
en porcentajes, 10 años

Sexo	De empleo o condición de actividad con cotización a empleo o condición de actividad sin cotización	De empleo o condición de actividad sin cotización a empleo o condición de actividad con cotización	Total cambios de cotización
Hombre	57,5	42,5	100,0
Mujer	65,8	34,2	100,0
Total	62,6	37,4	100,0

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

En lo que se refiere a la calidad de los empleos, las cifras del Cuadro 15 ponen en evidencia que en todo tipo de trayectoria laboral esta fue peor en el caso de las mujeres, quienes tuvieron, en términos relativos, más empleos sin cotización en el sistema de pensiones que los hombres, siendo mayor la brecha de género en las trayectorias laborales discontinuas.

Cuadro 15
Empleos sin cotización en el sistema de pensiones
según tipo de trayectoria laboral y sexo
(porcentajes del total de los empleos), 10 años

Tipo de trayectoria laboral	Hombres	Mujeres	Total
Continua estable	26,0	35,0	39,0
Continua inestable	27,0	29,0	28,0
Discontinua	30,0	42,0	37,0

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Entre los empleos sin cotización se destacan, en todo tipo de trayectoria laboral, los trabajos independientes (cuenta propia y empleadores), los sin contrato de trabajo, las ocupaciones en el comercio, los empleos en ventas y los que se desempeñan en jornadas inferiores a las 44 horas semanales. Empleos con una o varias de estas características aparecieron con más frecuencia en las trayectorias laborales de las mujeres que en las de los varones. (Anexo estadístico, Cuadros 24, 25 y 26)

Visto desde una perspectiva longitudinal, el análisis de las trayectorias laborales continuas, pero inestables, mostró que, en la mayoría de los casos, la situación previsional desmejoró cuando los encuestados pasaron de un empleo dependiente protegido (usualmente empleos con contrato de trabajo indefinido) a una actividad económica independiente desprotegida, con preferencia a trabajos por cuenta propia. (Cuadro 16) Cabe destacar que en un tercio de los traslados a la independencia, que significaron un deterioro de la situación previsional, disminuyó la jornada semanal de trabajo de 44 horas y más (jornada ordinaria o normal) a jornadas inferiores a las 44 horas (jornadas disminuidas y/o parciales).

Por otra parte, uno de cada cuatro cambios de empleo que se tradujeron en interrupciones de los aportes previsionales fueron traspasos de un empleo dependiente protegido a otro igualmente dependiente, pero desprotegido. (Cuadro 16) En estos casos, la suspensión de la cotización se vincula fundamentalmente al desplazamiento desde empleos con contrato laboral a otros carentes de ellos. Con frecuencia, las mujeres dejan de aportar al sistema de pensiones al pasar de un empleo dependiente protegido a otro en el servicio doméstico sin protección, o al cambiar entre empleos similares en el mismo servicio doméstico, pero de uno protegido a otro sin resguardo previsional o al convertirse en familiar no remunerado.

Cuadro 16

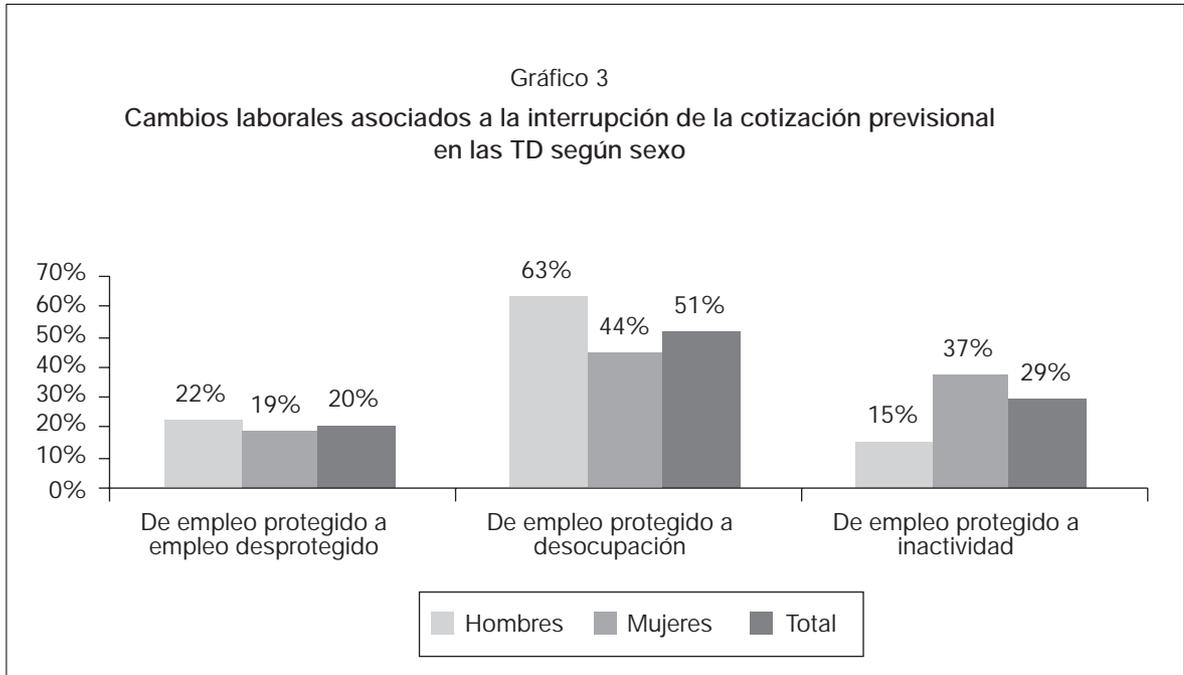
Cambios de empleo asociados a interrupciones de la cotización en el sistema de pensiones (AFP e INP) en las TCI, según sexo, 10 años (en porcentajes del total de cambios de empleo)

Cambios de empleos con cotización a empleos sin cotización	Hombres	Mujeres	Total
De empleo dependiente a empleo por cuenta propia	63,0	44,0	56,0
De empleo dependiente a empleo dependiente	28,0	26,0	27,0
De empleo dependiente a empleador	9,0	4,0	7,0
Otros cambios de empleo (*)	-	26,0	10,0
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

(*) Incluyen cambios de dependiente a servicio doméstico, de servicio doméstico a servicio doméstico, de cuenta propia a cuenta propia y de cuenta propia a familiar no remunerado

El Gráfico 3 muestra la situación de las personas entrevistadas con trayectorias laborales discontinuas. El 20% de los cambios laborales que trajó aparejado el cese de la cotización fueron cambios de un empleo protegido a otro desprotegido. El deterioro de la situación previsional se atribuye, sin embargo, en la mayoría de los casos (80%), al tránsito desde un empleo protegido a períodos de desocupación e inactividad, durante los cuales los/las trabajadores/as generalmente no cuentan con ningún tipo de protección. El paso a la desocupación aparece como el factor más relevante, particularmente para los hombres. Entre las mujeres, por el contrario, cobra mayor importancia el desplazamiento a la inactividad.



Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

En resumen, los datos exhibidos en esta sección hacen suponer que una parte importante de los encuestados difícilmente cumplirá con el requisito de 20 años de cotizaciones necesarias para hacer valer el derecho al aporte estatal a la pensión mínima, y dependerá entonces de la posibilidad de acceder a una pensión asistencial, después de haber cumplido los 65 años de edad. Esto afecta con más fuerza a las mujeres que tienen una densidad de las cotizaciones notoriamente inferior a la de los hombres. Debido a las bajas remuneraciones, muchas de ellas tampoco alcanzarán a acumular fondos previsionales suficientes para obtener una pensión de vejez igual o superior a la mínima garantizada.

Este sombrío panorama referido a la situación previsional de los encuestados se refleja en sus percepciones subjetivas respecto a las condiciones de vida que esperan tener en la vejez. El 68% de los hombres y el 73% de las mujeres declararon que cuando se retiren definitivamente del mercado de trabajo van a poder cubrir sólo las necesidades básicas o ni siquiera estas, siendo el porcentaje de mujeres que cree que no podrá satisfacer ni siquiera sus necesidades básicas notoriamente mayor que el de los hombres. (Anexo estadístico, Cuadro 27)

3. Trayectorias laborales y seguridad social de las mujeres en etapa de crianza (25-44 años)

Hasta ahora hemos visto cómo la desestabilización de las trayectorias laborales, fenómeno en el cual se expresa la tendencia hacia la erosión del sistema del empleo normal o estándar que produce la pérdida de fuerza reguladora y protectora del sistema normativo legal laboral y social, afecta, en forma diferenciada, a hombres y mujeres. A continuación, indagamos sobre los efectos diferenciados en distintos grupos de mujeres. En esta sección se aborda la situación específica de las mujeres encuestadas de 25 a 44 años, período de la vida en el cual se concentran el nacimiento y la crianza de los hijos. El objetivo de este análisis es relevar el impacto de la maternidad y del trabajo de cuidado no-remunerado asociado a este rol, sobre las trayectorias laborales y seguridad social de las mujeres.

El orden de género existente atribuye a las mujeres la mayor parte del trabajo de cuidado, aun cuando ellas trabajan remuneradamente. Este hecho dificulta su inserción laboral en empleos estables, protegidos y con buenas remuneraciones. Las mujeres, para compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado, frecuentemente deben optar por empleos con jornada reducida o parcial, sin contrato laboral, mal remunerados y desprotegidos, y que a menudo se ejercen en el propio domicilio. Asimismo, muchas de ellas deben interrumpir su vida laboral durante cierto tiempo, fundamentalmente durante la crianza de los hijos en sus primeros años de vida. Por ello experimentan mayores dificultades para acceder a la seguridad social y a montos de prestaciones suficientes.

3.1. Caracterización del grupo de mujeres en edad de crianza

El grupo de mujeres en edad de crianza quedó constituido por las encuestadas que tienen entre 25 y 44 años, las que se subdividen en dos cohortes: una de 25 a 34 años y otra de 35 a 44 años. Este grupo abarca el 66% del total de las encuestadas. (Anexo estadístico, Cuadro 1)

Vale señalar, ante todo, que este grupo específico de mujeres no es homogéneo. Existen diferencias que cobran relevancia frente al tema de la seguridad social, tales como la presencia o no de hijos, el número y la edad de ellos, si las mujeres tienen pareja (cónyuge o conviviente) y el núcleo familiar que conforman (biparental o monoparental).

En primer lugar, mientras el 77% de las mujeres de la cohorte más joven (25-34 años) tiene hijos (incluyendo los hijastros), este porcentaje asciende al 95% entre las de 35 y 44 años. Asimismo, casi la mitad de las mujeres del primer grupo tiene un solo hijo, en su gran mayoría hijos pequeños en edad preescolar (menores de 6 años) e hijos en la etapa de la enseñanza básica (6-12 años). En cambio, muchas de las mujeres de la segunda cohorte ya tienen dos o más hijos y aumenta el porcentaje de las que tienen hijos adolescentes, de entre 13 y 17 años. (Anexo estadístico, Cuadros 28, 29 y 30)

En segundo lugar, entre las más jóvenes se constata un mayor porcentaje de solteras que en las de 34 a 44 años. En este segundo subgrupo, aun cuando la magnitud relativa de mujeres con pareja (cónyuge o conviviente) sea similar a la del primero, hay más separadas y anuladas. Ello se traduce en una levemente mayor presencia de núcleos familiares monoparentales femeninos¹⁰ en este conjunto. (Anexo estadístico, Cuadros 31 y 32)

La presencia y edad de los hijos son dos factores que tienen particular influencia en la condición de actividad de las mujeres del grupo específico estudiado. En efecto, el 57% de las mujeres en la cohorte más joven que tiene hijos está actualmente ocupado, cifra inferior a la registrada para las de su misma edad sin hijos (80%). Al mismo tiempo, el 22% de ellas está desocupado y el 21% inactivo, valores porcentuales que superan a los constatados para las del mismo subgrupo sin hijos, 13 y 7%, respectivamente. En la cohorte de 35-44 años, entre las mujeres con hijos que constituyen casi la totalidad de este colectivo, aumenta la ocupación y disminuyen la desocupación e inactividad y no se registran diferencias significativas entre mujeres con y sin hijos. Una de las explicaciones posibles es que, como lo hemos mencionado anteriormente, estas mujeres ya tienen, en términos relativos, menos hijos pequeños. (Anexo estadístico, Cuadro 33)

Si a la presencia o no de hijos le sumamos la de una pareja, encontramos que otro factor que influye en la condición de actividad de estas mujeres es el núcleo familiar que ellas conforman. Entre aquellas que tienen hijos y pareja –núcleo familiar biparental– el porcentaje de inactivas alcanza el 23%. Entre las con hijos y sin pareja –núcleo monoparental– esta proporción se reduce drásticamente al 7,6%. Por el contrario, estas últimas se ven más afectadas por la desocupación que las primeras. (Anexo estadístico, Cuadro 34)

La mayoría de las mujeres ocupadas del colectivo estudiado se concentran en los servicios comunales, sociales y personales y en el comercio. Más de la mitad de ellas son trabajadoras dependientes y un tercio independientes, siendo estas últimas mayoritariamente trabajadoras por cuenta propia. Respecto al trabajo por cuenta propia, cabe recalcar que este tipo de trabajo es mucho más alto en la cohorte de 35-44 años que entre las trabajadoras más jóvenes. Asimismo, existen diferencias

10. Mujeres con hijos y sin pareja.

entre ambas cohortes en lo que respecta al grupo ocupacional. En efecto, mientras que entre las más jóvenes hay un porcentaje mayor de profesionales, técnicas y de empleadas de oficina, en las mujeres de 35-44 años es más alta la proporción de vendedoras y obreras. (Anexo estadístico, Cuadros 5, 6 y 7)

Una amplia mayoría de las ocupadas que trabajan en forma dependiente tiene contrato laboral de carácter indefinido (78%), un 6% cuenta con un contrato atípico (a plazo fijo y/o obra o faena) y un 14% no ha firmado contrato de trabajo. (Anexo estadístico, Cuadro 35)

En lo que se refiere a la jornada de trabajo semanal, un tercio trabaja menos de 44 horas, la mayoría en una franja horaria de entre 15 y 43 horas (anexo estadístico, Cuadro 9). La mitad de estas mujeres que cumplen jornadas inferiores a la ordinaria o normal declaran que este es el tipo de jornada que les ofrece la empresa, y el 36% afirma que le conviene para ocuparse de los hijos. (Anexo estadístico, Cuadro 36)

Menos de la mitad (42%) de las mujeres que componen este grupo en edad reproductiva y de crianza cotiza actualmente en el sistema de pensiones, proporción notoriamente inferior a la de los hombres en igual tramo de edad (62%). Este bajo porcentaje de cotizantes se explicaría en gran parte por estar inactivas o desocupadas, hecho que se ve corroborado por las cifras del porcentaje de la cobertura ocupacional (cotizantes por ocupados) que no muestran grandes diferencias de género por cuanto alcanzan el 62% entre las mujeres y el 69% en los varones. Asimismo, el número relativo de mujeres del grupo específico estudiado que nunca cotizaron supera al de los hombres que tampoco lo han hecho: 17 y 11%, respectivamente. (Anexo estadístico, Cuadros 37, 38 y 39)

Las principales razones declaradas por las mujeres que no cotizaban a la fecha de la entrevista son principalmente no trabajar remuneradamente (46%), tener un trabajo independiente (11%) y no tener un contrato de trabajo (11%). En comparación con los hombres de igual grupo de edad que no cotizaban se observan diferencias en cuanto a las razones aludidas. En efecto, solo un 26% de ellos lo atribuye a la falta de trabajo remunerado; el 22% al hecho de trabajar en forma independiente y un 14% no expresa interés en hacerlo y/o prefiere otras formas. (Anexo estadístico 40)

3.2. Trayectorias laborales y seguridad social de las mujeres de 25 a 44 años durante 10 años (1993-2002)

3.2.1. Tipos de trayectorias laborales

Como lo hemos constatado en la sección anterior, la movilidad laboral en sus dos vertientes –en el empleo y en la condición de actividad– va dando forma a las trayectorias laborales. Dicho en otros términos, el tipo y la cantidad de cambios de empleo y de tránsitos entre diferentes condiciones de actividad –ocupación, desocupación e inactividad– constituyen ejes centrales para la reconstrucción de los recorridos laborales.

El Cuadro 17 muestra que en el período de diez años considerado el 52,2% del total de movimientos efectuados por los encuestados del grupo de 25-44 años, de ambos sexos, fueron tránsitos entre diferentes condiciones de actividad y el 47,8% fueron cambios entre un empleo y otro. Como se

puede ver, la movilidad laboral difiere entre hombres y mujeres. En los primeros prevalece la movilidad laboral en el empleo, mientras en las segundas predomina la movilidad laboral en la condición de actividad, siendo la inactividad, en términos generales, la más significativa. De hecho, en términos relativos, los hombres se movieron de un empleo a otro con más frecuencia que las mujeres. Éstas, a su vez, registraron más cambios de condición de actividad que los varones.

Cuadro 17
Cambios entre empleos y condiciones de actividad
de mujeres y hombres entre 25 y 44 años con TCI y TD
(en porcentajes del total de movimientos), 10 años

Tipo de cambio	Hombres	Mujeres	Total
Cambios de empleo	60,6	45,2	52,2
Tránsitos entre condiciones de actividad	39,4	54,8	47,8
Total cambios y tránsitos	100	100	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Las cifras del Cuadro 18 ponen en evidencia las diferencias de género en cuanto a la dirección de los tránsitos entre condiciones de actividad que realizan las personas con trayectorias laborales discontinuas. En efecto, los hombres transitaron en mayor grado que las mujeres entre ocupación y desocupación, mientras que las mujeres se movieron con mucha más frecuencia que ellos entre ocupación e inactividad. Es importante destacar también que las mujeres desocupadas no retornan al empleo con la misma asiduidad que lo hacen los hombres en igual condición.

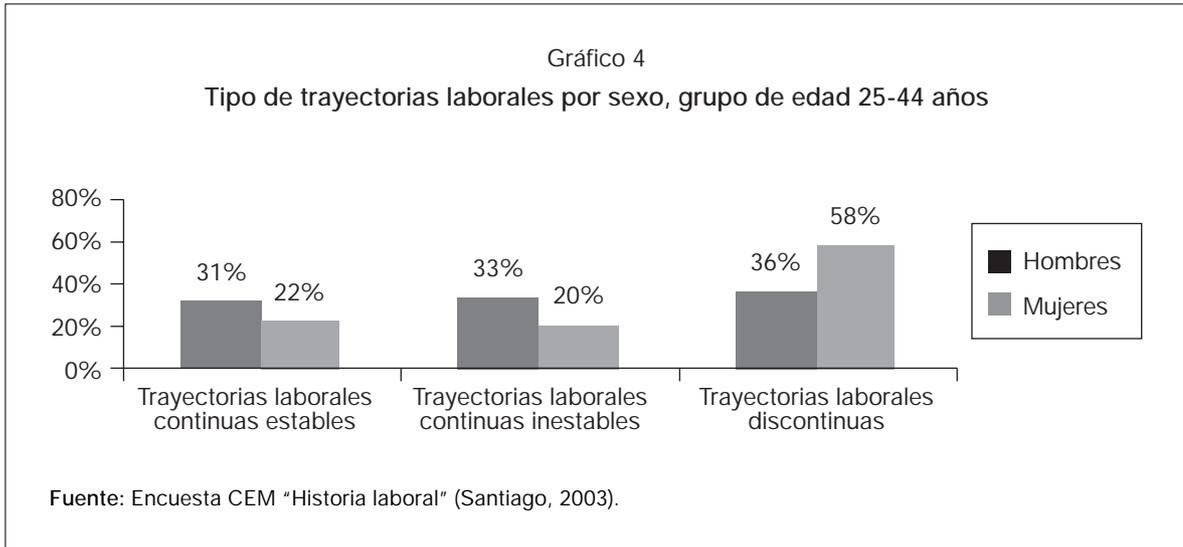
Cuadro 18
Dirección de los tránsitos entre diferentes condiciones de actividad
en las TD, mujeres y hombres entre 25 y 44 años
(en porcentajes del total de los tránsitos), 10 años

Tránsitos	Sexo	
	Hombres	Mujeres
De Ocupado a Desocupado	40,0	34,0
De Ocupado a Inactivo	13,0	26,0
De Desocupado a Ocupado	31,0	19,0
De Inactivo a Ocupado	15,0	19,0
Otros tránsitos (a)	1,0	2,0
Total	100	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Nota (a): De desocupado a inactivo y de inactivo a desocupado

Estas diferencias de género en la movilidad laboral se traducen en trayectorias laborales distintas para hombres y mujeres. Como se aprecia en el Gráfico 4, las mujeres del grupo estudiado tienen en menor grado que los hombres de su misma edad trayectorias laborales continuas estables e inestables y, por el contrario, muestran una mayor discontinuidad en sus itinerarios de trabajos.



Aparte de las diferencias de género, las trayectorias laborales seguidas por las mujeres entre 25 y 44 años difieren internamente de acuerdo a la presencia de hijos y las edades de éstos. De hecho, como muestra el Gráfico 5, el 61% de las mujeres con hijos ha desarrollado en los diez años observados un recorrido laboral discontinuo, y tan sólo el 39% ha permanecido todo el período ocupado. Por el contrario, como indica el Gráfico 6, sólo el 41% de las mujeres sin hijos tiene recorridos laborales discontinuos y el 59% ha estado siempre ocupado. La distribución de las mujeres entre 25-44 años sin hijos entre distintos tipos de trayectoria laboral se asemeja a la de los hombres del mismo grupo de edad (véase Gráfico 4).

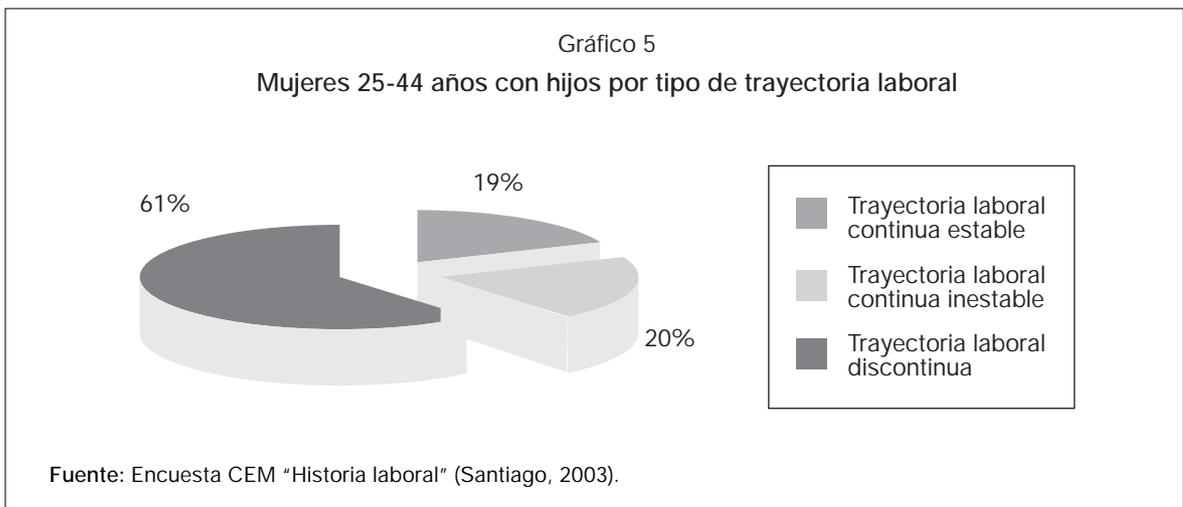
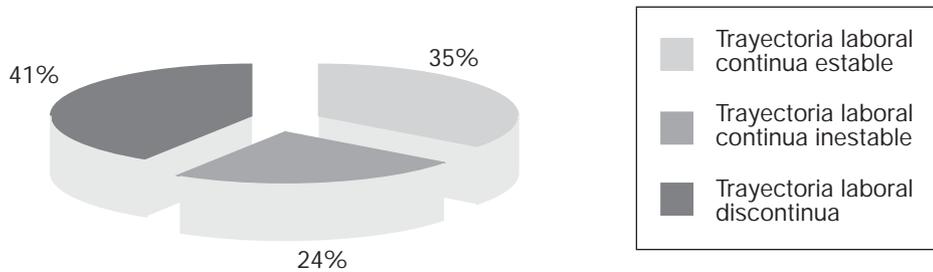


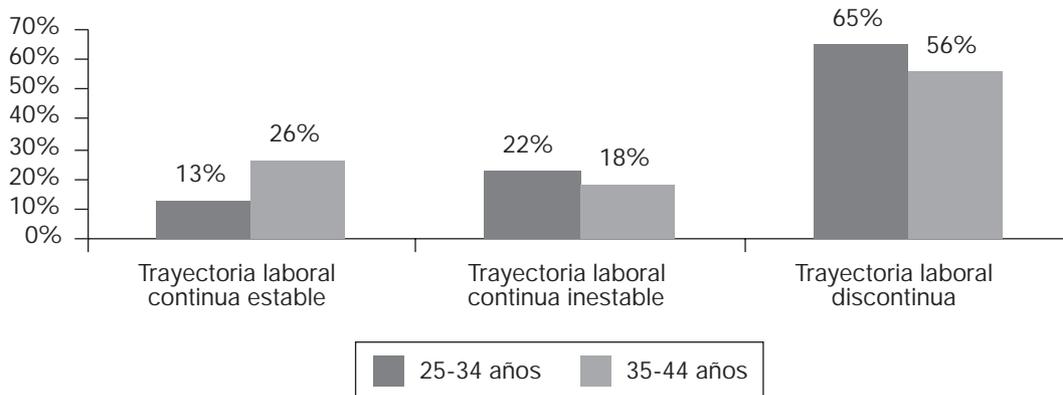
Gráfico 6
Mujeres (25-44 años) sin hijos por tipo de trayectoria laboral



Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

El análisis de varianza factorial realizado (véase Anexo Metodológico) corrobora la hipótesis planteada respecto a que la presencia de hijos y una mayor cantidad de ellos aumentan la probabilidad de que las mujeres en edad de crianza desarrollen trayectorias laborales discontinuas. En el caso particular de las mujeres con hijos, se advierte una menor estabilidad y una mayor discontinuidad entre las más jóvenes (25-34 años), lo que podría atribuirse, entre otros, al hecho que estas mujeres, como lo vimos anteriormente, tienen todavía hijos pequeños. (Gráfico 7)

Gráfico 7
Mujeres con hijos según tipo de trayectoria laboral y cohorte de edad (25 a 44 años)



Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

El Cuadro 19 muestra que las mujeres con hijos no sólo desarrollan más trayectorias laborales discontinuas que las sin hijos, sino también que pasan a la inactividad con más frecuencia que las segundas. Estas últimas tienen, a su vez, mayor movilidad laboral en el empleo, siguiendo más bien un patrón masculino. Además, la duración promedio de la permanencia en la inactividad alcanza los 42 meses entre las mujeres con hijos y sólo 23 meses en las mujeres sin hijos.

Cuadro 19

Movilidad laboral, mujeres de 25-44 años con y sin hijos, TD
(en porcentajes del total de cambios y tránsitos laborales), 10 años

Cambios y tránsitos	Mujeres 25-44 años	
	Con hijos	Sin hijos
De ocupada a ocupada	33,4	38,8
De ocupada a desocupada	22,4	23,9
De ocupada a inactiva	18,4	11,9
De desocupada a ocupada	12,9	13,5
De inactiva a ocupada	12,9	11,9
Total	100	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Si bien, como revelan los datos recogidos por la encuesta, la presencia de una pareja (cónyuge o conviviente) no tiene mayor importancia en cuanto al tipo de trayectoria laboral que despliegan las mujeres con hijos –lo que demuestra una vez más que el trabajo de cuidado está prácticamente en forma exclusiva a su cargo–, en cambio, el núcleo familiar constituido –monoparental o biparental– sí interviene en la clase de discontinuidades que presentan sus itinerarios de trabajo. En efecto, como lo pone en evidencia el Cuadro 20, las mujeres con trayectorias discontinuas que tienen hijos y pareja transitan más, en términos relativos, de la ocupación a la inactividad y menos a la desocupación que aquellas con hijos que no tienen pareja. Asimismo, estas últimas exhiben más movilidad en el empleo y regresan más a la ocupación luego de atravesar por un período de desocupación. Las mujeres con hijos y pareja permanecen en la inactividad en promedio más tiempo que las segundas (43 y 36 meses, respectivamente).

Cuadro 20

Movilidad laboral mujeres de 24-44 años con hijos según si tienen o no pareja, TD
(en porcentajes del total de cambios y tránsitos laborales), 10 años

Cambios y tránsitos	Mujeres 25-44 años con hijos	
	Con pareja	Sin pareja
De ocupada a ocupada	29,8	39,5
De ocupada a desocupada	20,5	25,9
De ocupada a inactiva	22,0	10,5
De desocupada a ocupada	11,8	14,8
De inactiva a ocupada	14,8	8,6
Total	100 (a)	100 (b)

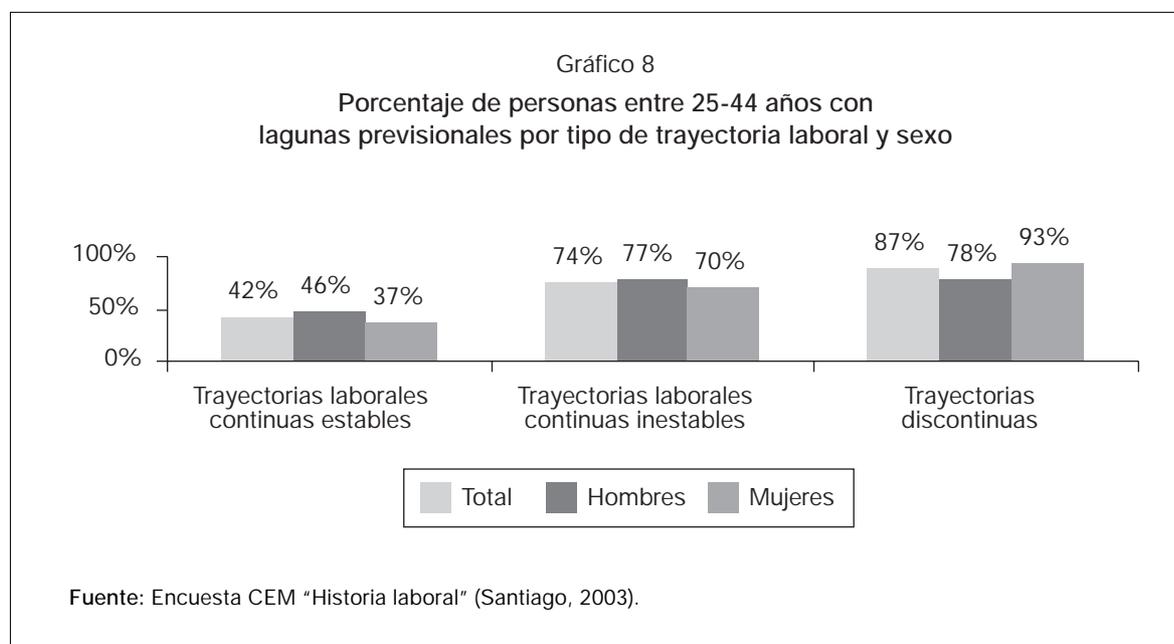
Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Notas: (a) otros movimientos= 1,1%; (b) otros movimientos= 0,7%.

3.2.2. Tipos de trayectorias laborales y seguridad social

En este acápite se examina la vinculación de la seguridad social con el tipo de trayectoria laboral que han seguido las mujeres del grupo de 25-44 años durante los diez años observados. Veremos en particular de qué manera influyen sobre ello los cambios y tránsitos entre diferentes empleos y condiciones de actividad y la dirección de los mismos. Consideramos al mismo tiempo las diferencias que la presencia o no de hijos establece entre estas mujeres.

Como muestra el Gráfico 8, un porcentaje no menor de personas de la cohorte de 25-44 años acumuló en los diez años observados lagunas previsionales notables. Períodos sin cotizar en el sistema de pensiones registraron el 42% de los encuestados afiliados al sistema de pensiones con trayectoria laboral continua estable, el 70% de aquellos con trayectoria laboral continua inestable y el 87% de los con trayectoria laboral discontinua. Como se puede ver, en las trayectorias discontinuas el porcentaje de mujeres con lagunas previsionales es más elevado que el de los hombres.



Las lagunas previsionales se producen principalmente por dos razones: la calidad de los empleos tenidos en los diez años considerados y la existencia, en las trayectorias discontinuas, de períodos de desocupación e inactividad durante los cuales generalmente no se cotiza.

En lo que se refiere a la calidad de los empleos tenidos por las mujeres en edad de crianza, en el Cuadro 21 se aprecia que durante el desempeño del 33% de los empleos de las trayectorias laborales continuas estables no se cotizó, cifra que llega al 28% y 41% en las trayectorias continuas inestables y las discontinuas, respectivamente. Ello muestra la existencia de una mayor cantidad de empleos no protegidos en las trayectorias discontinuas.

Cuadro 21

Empleos sin cotización en el sistema de pensiones (AFP e INP)
de las mujeres de 25-44 años, según tipo de trayectoria laboral
(en porcentajes del total de los empleos), 10 años

Tipo de trayectoria laboral	Empleos sin cotización previsional
Continua estable	33,0
Continua inestable	28,0
Discontinua	41,0

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Los antecedentes recopilados por la encuesta permiten afirmar que los empleos desprotegidos son principalmente aquellos que se desempeñan por cuenta propia, en el servicio doméstico o en dependencia sin contrato laboral, con jornadas inferiores a la ordinaria, bajas remuneraciones, en el rubro comercio y servicios personales, en puestos de venta y como obreras.

En cuanto a la duración de los períodos sin cotizar, los datos registrados en el Cuadro 22 muestran la elevada proporción de mujeres en edad de crianza que en los diez años estudiados acumulan lagunas previsionales de cinco y más años, proporción que alcanza su máximo valor en las trayectorias discontinuas (43%).

Cuadro 22

Duración de las lagunas previsionales de mujeres entre 25-44 años afiliadas
al sistema de pensiones (AFP e INP), según tipo de trayectoria laboral
(en porcentajes de mujeres de 25-44 años con lagunas previsionales), 10 años

Tipo de trayectoria	Duración lagunas previsionales					Total	
	< 1 año	1 a 2 años	3 a 4 años	5 a 9 años	10 años y más	N	%
	%	%	%	%	%		
Estable	21,1	31,6	10,5	10,5	26,3	99	100
Inestable	30,2	32,6	18,6	14,0	4,6	128	100
Discontinua	7,9	27,2	21,2	27,8	15,9	376	100
Total	13,6	28,6	19,7	23,5	14,6	603	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Una vez más la presencia de hijos introduce diferencias entre las mujeres en edad de crianza en cuanto a la existencia y duración de lagunas previsionales. En efecto, como muestra el Cuadro 23, en todo tipo de itinerario laboral, el porcentaje de mujeres con hijos que exhibe períodos sin cotizar en el sistema de pensiones supera al de aquéllas que no tienen hijos.

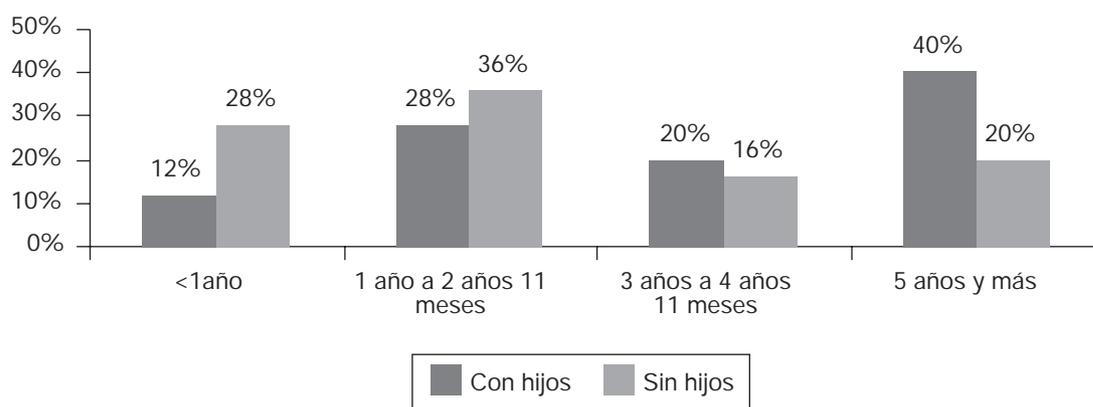
Cuadro 23
Mujeres entre 25-44 años con lagunas previsionales, según presencia de hijos y tipo de trayectoria laboral (en porcentajes del total de afiliadas), 10 años

Trayectoria laboral	Sin hijos	Con hijos	Total
Continua estable	14,3	45,0	37,0
Continua inestable	61,5	72,0	69,8
Discontinua	82,4	94,5	93,2

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Asimismo, como se aprecia en el Gráfico 9, las máximas duraciones de los períodos sin cotizar en el sistema de pensiones se observan en el subgrupo de mujeres con hijos. En este último caso, la duración más prolongada de las lagunas previsionales la experimentan las mujeres con pareja (Cuadro 24).

Gráfico 9
Duración de las lagunas previsionales según presencia de hijos



Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Cuadro 24
 Duración de las lagunas previsionales de las mujeres
 entre 25-44 años con hijos, según tiene o no pareja,
 en porcentajes, 10 años

Lagunas previsionales	Con pareja	Sin pareja
< 1 año	9,6	15,9
1 a 2 años	25,6	31,7
3 a 4 años	18,4	23,8
5 años y más	46,4	28,6
Total	100,0 (125)	100,0 (63)

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

La pérdida de protección en el transcurso de la trayectoria laboral estudiada se asocia a cambios y tránsitos entre diferentes empleos y condiciones de actividad y a la dirección de los mismos, como se dijo en la sección anterior.

En el caso de las trayectorias laborales continuas inestables, alrededor de un 33% de los cambios de empleo experimentados por las mujeres del grupo estudiado estuvieron asociados a modificaciones en la situación previsional. Como muestran los datos del Cuadro 25, estos movimientos tuvieron sentidos o direcciones diferentes. En efecto, la mitad de ellos supuso el traslado de un empleo en el que se cotizaba a otro en el que no se pagaban cotizaciones. Estos cambios de signo negativo fueron experimentados con mucho más fuerza por las mujeres con hijos.

Cuadro 25
 Cambios en la situación previsional en las trayectorias laborales continuas inestables,
 mujeres 25-44 años, según presencia de hijos, en porcentajes, 10 años

	De ocupada cotizante a ocupada no cotizante	De ocupada no cotizante a ocupada cotizante	Total cambios de cotización
Con hijos	53,0	47,0	100
Sin hijos	33,0	67,0	100
Total	50,0	50,0	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

En esta clase de trayectoria laboral, el empeoramiento observado en la seguridad social se vincula con la variación de las características de la inserción laboral que a menudo tuvo lugar al cambiar de empleo. Vale decir, las personas se movieron a empleos que dan menos acceso al sistema de pensiones. De hecho, el análisis de los datos recogidos por la encuesta muestra que el cambio de categoría ocupacional, situación contractual y duración de la jornada semanal de trabajo fueron los factores que más incidieron en la protección previsional.

Como lo ponen en evidencia los datos del Cuadro 26, en el caso de las mujeres entre 25 y 44 años, la interrupción de cotización previsional se asocia en un 42% con cambios de empleos dependientes protegidos a trabajos por cuenta propia no protegidos.

Cuadro 26
Cambios de empleos con cotización a empleos sin cotización,
mujeres 25-44 años, según categoría ocupacional
(en porcentajes del total de cambios de empleo), 10 años

Tipo de cambios	%
De empleo dependiente a empleo por cuenta propia	42,0
De empleo dependiente a empleo dependiente	26,0
De empleo dependiente a empleador	5,0
De servicio doméstico a servicio doméstico	16,0
Otros cambios de empleo*	11,0
Total	100

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

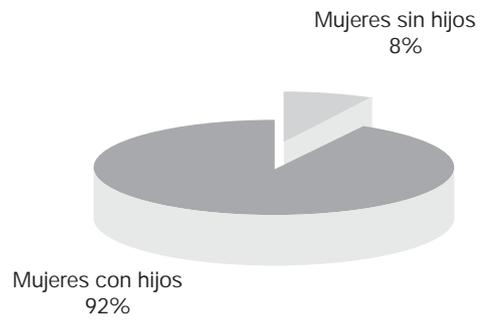
* Incluyen cambios de dependiente a servicio doméstico y de cuenta propia a familiar no remunerado.

Vale destacar que la totalidad de las ocupaciones dependientes protegidas que dieron lugar a trabajos independientes no protegidos se caracterizaban por ser empleos con contratos laborales indefinidos. Casi la mitad de los traslados a la independencia que significaron un desmejoramiento de la situación previsional implicó la disminución de la jornada semanal de trabajo de 44 horas y más a menos de 44 horas.

Como se aprecia en el mismo Cuadro 26, una cuarta parte de los cambios que se tradujeron en interrupciones de cotización previsional fueron traspasos de un empleo dependiente a otro también dependiente. En estos casos, la pérdida de cotización se vincula fundamentalmente (80%) al que se pasó de empleos con contrato laboral a otros sin contrato laboral. Esa es también la situación de las mujeres que se mueven entre empleos en el servicio doméstico (16%).

En las trayectorias laborales discontinuas, el 44% de los cambios de condición de actividad y de empleo registrados está asociado a modificaciones de la situación previsional. El 63% de estos cambios fue de signo negativo, vale decir, las mujeres dejaron de cotizar debido, sobre todo, al paso hacia la desocupación e inactividad. Estos movimientos fueron vividos en su gran mayoría por las mujeres con hijos (Gráfico 10).

Gráfico 10
Cambios y tránsitos laborales con interrupción en la cotización previsional, mujeres 25-44 años,
según presencia o no de hijos, TD, 10 años



Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

4. Trayectorias laborales y seguridad social de mujeres de diferentes grupos socioocupacionales

En esta sección abordamos las trayectorias laborales y la seguridad social asociada a ellas de mujeres de diferentes grupos socioocupacionales, vale decir, mujeres que se diferencian según escolaridad, oficio e ingresos, factores que inciden en la calidad de los empleos que desempeñan y el tipo de trayectoria laboral que despliegan.

4.1. Caracterización de los grupos socioocupacionales

A partir de los datos recogidos en la encuesta, se conformaron tres grupos de mujeres:

El *Grupo 1* está integrado por profesionales, directivas, gerentas y empresarias. El 88% de estas mujeres tienen estudios superiores completos. Poco más de la mitad percibe ingresos superiores a los 400 mil pesos y otro 26% se inscribe en el rango de los 250.000-399.000 pesos. El 56% de ellas cumple jornadas laborales inferiores a las 44 horas semanales. Este grupo tiene el porcentaje más alto de mujeres que trabajan jornadas laborales inferiores a las 33 horas semanales y el porcentaje más bajo de mujeres que trabajan más de 48 horas semanales. El 29% de ellas no tiene hijos y el 47% no tiene pareja (cónyuge o conviviente). (Anexo estadístico, Cuadros 41, 42, 43, 44 y 45)

El *Grupo 2* está compuesto por técnicas, empleadas de oficina y vendedoras. Un tercio de estas trabajadoras ha completado la enseñanza media, otro tanto cuenta con estudios técnicos. El 44% de estas mujeres gana menos de 150 mil pesos y otro 26% recibe entre 150 mil y 249 mil pesos. Este grupo de mujeres trabaja, en promedio, jornadas más largas que las mujeres del grupo 1.

De hecho, el 64% de estas mujeres cumple jornadas laborales de 44 horas y más. El 21% no tiene hijos y el 40% no tiene pareja (cónyuge o conviviente). (Anexo estadístico, Cuadros 41, 42, 43, 44 y 45)

El *Grupo 3* está constituido por trabajadoras de los servicios personales, operarias y obreras, así como por pequeñas comerciantes y microempresarias. El 37% de ellas tiene escolaridad básica incompleta y completa, el 30% no completó la educación media, el 24% posee educación media completa y sólo el 6% cuenta con estudios que superan el nivel medio. Una amplia mayoría (75%) de estas trabajadoras percibe ingresos mensuales inferiores a los 150 mil pesos y un 16% se ubicaba en el rango de menos de 250 mil pesos. Este grupo tiene el porcentaje más alto de mujeres que labora más de 48 horas semanales. En este grupo se encuentra el porcentaje más bajo de mujeres sin hijos y sin pareja (9 y 33%, respectivamente). (Anexo estadístico, Cuadros 41, 42, 43, 44 y 45)

En el Cuadro 27 se aprecia la distribución porcentual del total de mujeres encuestadas entre los tres grupos señalados.

Cuadro 27
Distribución de las mujeres encuestadas
según grupo socioocupacional

Grupo socio-ocupacional	%
Grupo 1	13,7
Grupo 2	49,8
Grupo 3	36,5
Total	100,0 (513)

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Como muestra el Cuadro 28, la condición de actividad de las mujeres de los diferentes grupos socioocupacionales, a la fecha de la realización de la encuesta (noviembre 2002) era notoriamente distinta. En el grupo 1 se halla el porcentaje mayor de ocupadas y el menor de inactivas. El porcentaje más bajo de ocupadas se encuentra en el Grupo 3, aumentando, sobre todo, las mujeres inactivas.

Cuadro 28
Mujeres según grupo socioocupacional y condición
de actividad, en porcentajes, noviembre 2002

Condición de actividad	Grupo socioocupacional		
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Ocupadas	77,1	70,6	59,4
Desocupadas	12,9	12,9	18,2
Inactivas	10,0	16,5	22,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

4.2. Trayectorias laborales y seguridad social de las mujeres de diferentes grupos socioocupacionales entre 1993 y 2002 (10 años)

Las diferencias antes señaladas entre las mujeres de distintos grupos socioocupacionales se expresan en disparidades en cuanto al tipo de trayectorias laborales que desarrollaron durante los 10 años observados y el grado de acceso a la seguridad social.

En primer lugar, tal como muestran los datos del Cuadro 29, una proporción más alta de mujeres del Grupo 1 que de los otros dos grupos han desplegado un itinerario laboral continuo estable, es decir, ha tenido un sólo empleo durante los diez años observados. Por el contrario, el porcentaje de mujeres que componen el Grupo 3 que exhiben trayectorias discontinuas supera ampliamente al del Grupo 1 y, en menor medida, al Grupo 2. Esto significa que las trabajadoras con niveles sociolaborales medios y bajos han atravesado más que sus pares con un nivel socioocupacional alto por períodos de inactividad y desocupación. (Anexo estadístico, Cuadro 46). Ellas han tenido también una duración promedio más larga de estos períodos sin empleo que las mujeres del Grupo 1 (Cuadro 30).

CUADRO 29
Tipo de trayectoria laboral según grupo socioocupacional, en porcentajes, 10 años

Grupo socio-ocupacional	Tipo de trayectoria		
	Continua estable	Continua inestable	Discontinua
Grupo 1	48,6	18,6	32,8
Grupo 2	29,8	21,2	49,0
Grupo 3	18,7	21,9	59,4

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Cuadro 30
Duración promedio de los períodos de inactividad y desocupación en las TD según grupo socioocupacional, en meses, 10 años

Duración períodos	Grupo socioocupacional		
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Inactividad	23	31	37
Desocupación	41	48	64
Inactividad + desocupación	35	42	57

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Dos clases de factores explicarían estas diferencias. Por un lado, la inserción laboral más precaria de las mujeres del Grupo 3, en cuanto a situación contractual se refiere. En efecto, mientras la mitad de los empleos tenidos por las trabajadoras de este grupo incluía un contrato laboral –indefinido o a plazo fijo o por obra y faena–, en el Grupo 1, este porcentaje alcanza el 65%. En los grupos 1 y 2 también se observan porcentajes más altos de empleos con contratos laborales a plazo fijo y por obra y faena. Además, la magnitud relativa de empleos dependientes desempeñados por las mujeres del Grupo 3 que no incluían la firma de un contrato laboral supera con creces a los porcentajes registrados de los otros dos grupos; situaciones todas ellas que hacen más factible la pérdida del empleo para las mujeres del Grupo 3. (Anexo estadístico, Cuadro 47)

Por otro lado, influyen la presencia y el número de hijos. Como se ha destacado en el acápite anterior, la proporción de mujeres del Grupo 3 que tiene hijos es bastante más alta que en los otros dos conjuntos. También se encontró que en el Grupo 3 las mujeres suelen tener más hijos que las demás. En el caso de estas mujeres que tienen remuneraciones muy inferiores a las que perciben las mujeres de los dos otros grupos, la presencia de hijos se traduce más a menudo en el abandono del mercado de trabajo, por cuanto ellas no tienen los medios económicos para contratar personas y/o servicios que las reemplace en las tareas domésticas y de cuidado.

Los resultados del estudio permiten afirmar que existe una relación proporcional entre la presencia de hijos y el tipo de trayectoria laboral desarrollada por las mujeres. En efecto, el número de períodos de desocupación e inactividad aumenta con la presencia de hijos, sobre todo en el Grupo 3 (véase anexo estadístico, Cuadro 48), incrementándose en paralelo la duración de los mismos, como lo ponen en evidencia las cifras del Cuadro 31.

Cuadro 31
Duración promedio de los períodos de desocupación e inactividad en las TD
según grupo socioocupacional y presencia de hijos, en meses, 10 años

Períodos	Grupo socioocupacional					
	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	
	Con hijos	Sin hijos	Con hijos	Sin hijos	Con hijos	Sin hijos
Desocupación	26	11	31	28	36	48
Inactividad	41	40	48	46	64	48
Inactividad + desocupación	37	31	43	42	58	48

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Con el objetivo de verificar la relación entre el número de hijos y el grado de la discontinuidad de la trayectoria laboral, se aplicó la prueba de correlación bivariada unilateral. Los resultados arrojaron una significación de 0,013, lo cual confirma la existencia de dicha relación. Es decir, a medida que aumenta la cantidad de hijos, también lo hace la discontinuidad de la trayectoria laboral (véase Anexo metodológico).

En concordancia con los antecedentes exhibidos respecto a las disparidades en cuanto al tipo de trayectorias laborales desarrollados por mujeres de distintos niveles socioocupacionales, se encontraron también importantes diferencias en cuanto al acceso a la seguridad social.

La primera gran diferencia hallada entre grupos tiene que ver con la afiliación al sistema de pensiones (AFP/INP). En efecto, mientras el 14% de las mujeres del Grupo 1 nunca cotizó, este porcentaje se incrementa al 20% en el Grupo 2 y al 21% en el Grupo 3, tal como lo evidencian los datos del Cuadro 32.

Cuadro 32
Mujeres según afiliación o no al sistema de pensiones (AFP/INP) por grupo socioocupacional, en porcentajes

Grupo socio-ocupacional	Nunca cotizaron no afiliadas	Alguna vez cotizaron afiliadas	Total (a)
Grupo 1	14,1	82,9	100,0
Grupo 2	20,3	76,7	100,0
Grupo 3	21,4	77,0	100,0
Total	19,8	87,6	100,0

Nota (a): La suma de las columnas no afiliadas y afiliadas no da 100%, el porcentaje faltante corresponde a las respuestas ns/nc.

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

El segundo aspecto relativo a las diferencias en materia de seguridad social entre los distintos grupos socioocupacionales son las lagunas previsionales de las mujeres afiliadas al sistema de pensiones (AFP/INP) que éstas acumularon durante los 10 años analizados. Como muestra el Cuadro 33, mientras el porcentaje de mujeres del Grupo 1 que tuvo lagunas previsionales, es decir, no cotizó en algún momento de su trayectoria laboral, llega al 55,2%; en el caso de las mujeres de los Grupos 2 y 3 este porcentaje alcanza el 74,2 y 81,9%, respectivamente.

Cuadro 33
Mujeres afiliadas al sistema de pensiones (AFP/INP) con lagunas previsionales según grupo socioocupacional, en porcentajes, 10 años

Grupo socio-ocupacional	Afiliadas con lagunas	Total afiliadas
Grupo 1	55,2	100,0 (58)
Grupo 2	74,2	100,0 (194)
Grupo 3	81,9	100,0 (144)
Total	74,2	100,0 (396)

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Una tercera diferencia que se advierte atañe a la duración de estas lagunas previsionales, las que son mucho más prolongadas en el Grupo 3: 78,62 meses frente a los 41,65 del Grupo 1 y los 57,77 meses del Grupo 2.

Como muestran estos datos, los tres diferentes grupos socioocupacionales de mujeres representan tres diferentes niveles de seguridad social. Las mujeres más protegidas son las del Grupo 1 y las menos protegidas son las del Grupo 3. La seguridad social de las mujeres del Grupo 2 se sitúa en un rango intermedio.

Vale recordar lo dicho en la sección 2, en cuanto a que las lagunas previsionales se producen fundamentalmente por dos motivos: la calidad de los empleos tenidos en el período estudiado y la existencia, en las trayectorias laborales discontinuas, de períodos de desocupación e inactividad durante los cuales habitualmente se interrumpe la cotización.

En lo que atañe a los empleos, encontramos que mientras en el Grupo 1 sólo el 23% de los empleos tenidos no incluía cotización a algún sistema de previsión, este porcentaje asciende al 37% en el Grupo 2 y alcanza su máximo de 42% en el Grupo 3. El análisis de los datos recogidos por la encuesta mostró que el balance negativo en el Grupo 3 se vincula fundamentalmente a la gran cantidad de mujeres que se desempeñan como microempresarias y en el servicio doméstico. En el Grupo 2, a su vez, los empleos sin cotización se deben más que nada a un elevado porcentaje de mujeres que han tenido trabajos por cuenta propia. (Cuadro 34)

Cuadro 34
Categoría de ocupación de los empleos tenidos
por grupo socioocupacional, en porcentajes, 10 años

Categoría ocupacional	Grupo socioocupacional		
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Empleador	5,9	2,2	1,4
Familiar no remunerado	1,0	0,6	0,6
Obrero, empleado	75,3	70,2	53,8
Servicio doméstico	.0	2,0	27,3
Trabajador por cuenta propia	17,8	25,0	16,9
Total	100,0	100,0	100,0
	(101)	(504)	(385)

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Como se pudo ver, las mujeres del Grupo 3 son las menos protegidas, por la menor afiliación al sistema de pensiones, por el mayor porcentaje de empleos de mala calidad y por el mayor número y duración de los períodos de inactividad y desocupación que jalonan sus trayectorias laborales y disminuyen la densidad de sus cotizaciones. A esto se suma el hecho que sus remuneraciones son bajas y, en consecuencia, los montos de las pensiones de vejez seguramente también lo serán.

5. El empleo entre la dependencia e independencia

Como se ha destacado en varias ocasiones, y como se desprende de los datos exhibidos en las secciones anteriores, son los empleos por cuenta propia los que causan grandes estragos en la densidad de las cotizaciones de los trabajadores. En esta sección profundizamos en este tema y analizamos, en particular, aquel segmento de empleos por cuenta propia que se sitúan en una amplia “zona gris” entre trabajo dependiente e independiente. Esta forma de empleo “atípico” tiene su origen en los procesos de flexibilización y representa un grupo de trabajadores particularmente vulnerables (Todaro y Yáñez 2004). Si bien este grupo hoy en día es marginal en términos porcentuales de la fuerza de trabajo, merece atención desde el punto de vista cualitativo. Este segmento del mercado laboral tiende a crecer y es altamente feminizado e importante en términos de posibilidades que ofrece para las mujeres de acceder a un trabajo remunerado. Se trata, en general, de empleos de mala calidad en cuanto éstos carecen de la protección social necesaria.

Como hemos destacado en trabajos anteriores (véase Todaro y Yáñez 2004: 41-46), uno de los elementos centrales del modelo flexible y mercado-centrado de producción y acumulación que se instala a nivel global y nacional es la descentralización y mercantilización de las medianas y grandes organizaciones, procesos que se han expandido con fuerza en la última década y que han influido en forma notoria en la composición de la fuerza de trabajo. Una de las variantes principales de este fenómeno es conocida como la segmentación y externalización de procesos productivos hasta ahora integrados (*outsourcing*).

La externalización y subcontratación despegó en Chile con fuerza en la década de los noventa, cuando las compañías querían recortar costos y concentrarse en sus negocios básicos con altos márgenes de ganancias. La descen-

tralización y la mercantilización llegan tan lejos, que un número creciente de trabajadores está siendo integrado al proceso de producción de bienes o servicios bajo fórmulas contractuales que los sitúan en una amplia “zona gris” entre trabajo dependiente e independiente. Muy a menudo ejercen sus actividades laborales a distancia –desde la calle o sus domicilios–, apoyándose en herramientas tecnológicas de la información y comunicación, tales como redes computacionales, Internet, telefonía fija y móvil, etc.; y en el marco de sus compromisos laborales o comerciales tienen que estructurar su trabajo de acuerdo a criterios tanto técnicos como económicos.

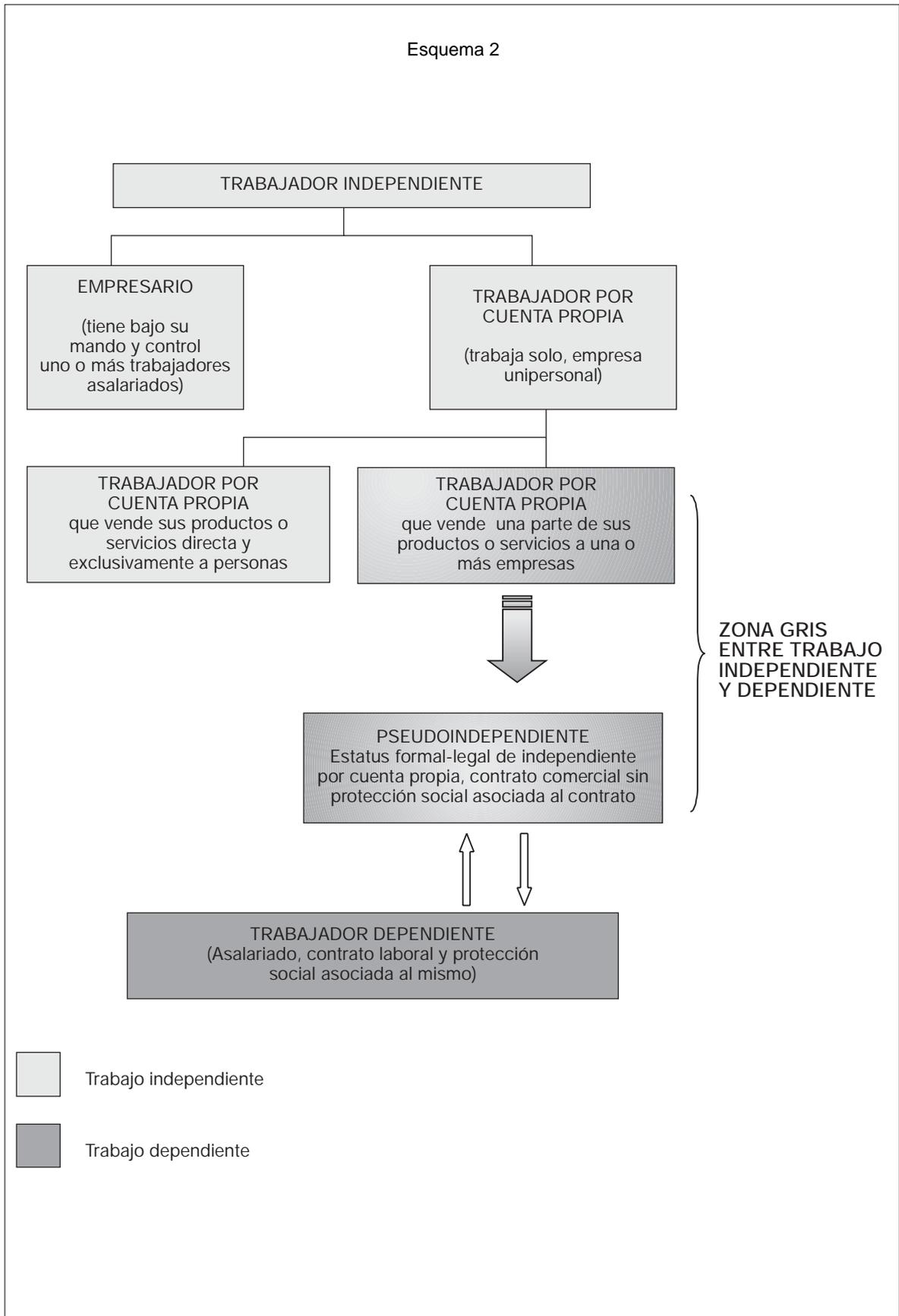
En este contexto se ha dado en las últimas dos décadas una tendencia a convertir empleos dependientes que cuentan con las protecciones sociales correspondientes, en empleos seudoindependientes en precaria situación de protección social, mediante el reemplazo de contratos de trabajo por contratos civiles o comerciales. Los seudoindependientes se distinguen de los trabajadores dependientes por su estatus formal-legal, que los define como trabajadores independientes por cuenta propia; sin embargo, en realidad se trata de independientes no genuinos, porque, en términos fácticos, su trabajo y su posición social son similares a los de los trabajadores dependientes. Sus remuneraciones, en general, no superan las de los trabajadores dependientes y ellos enfrentan los mismos riesgos sociales (enfermedad, desempleo, vejez) que los trabajadores asalariados.

Hay que destacar aquí que la discusión sobre “la nueva independencia” y, en este marco, sobre cómo identificar a un trabajador seudoindependiente, diferenciando su situación de otros independientes o independientes dependientes, es relativamente nueva y no exenta de discrepancias.¹¹ Sin embargo, respecto a elementos que probablemente puedan ayudar a reconocer una situación de independencia ficticia, se mencionan en la literatura, entre otros, los siguientes: i) el trabajo se realiza para un solo empleador; ii) la persona ejecuta las mismas tareas que los trabajadores dependientes de la empresa a la cual presta servicios, o como los trabajadores dependientes en empresas comparables; iii) el trabajador había sido empleado anteriormente en las mismas actividades como trabajador dependiente (Bieback 2000). Parte del perfil del seudoindependiente sería también su parcial dependencia de otros empleos o ingresos (Evers y Wijmans 2000). En relación con el indicador de la dependencia, Bieback (2000) propone reformular el concepto de la “dependencia personal” y desarrollar el de una “dependencia informática”; argumenta que en el caso de muchos independientes ficticios, la dependencia personal respecto del empleador se realiza en forma muy indirecta, mediante las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Para una mejor comprensión del problema, el Esquema 2 grafica la “zona gris” entre trabajo dependiente e independiente.

11. Para una discusión de importantes elementos teóricos sobre el tema de la “nueva independencia” y, en este marco, sobre los independientes ficticios, véanse Evers y Wijmans (2000), Bögenhold y Leicht (2000), Bieback (2000), entre otros.

Esquema 2



5.1. Constitución del grupo, grado de dependencia y cobertura previsional

Para poder identificar los empleos que no cumplen claramente con el perfil del empleo dependiente o el del empleo independiente, se tomó, en una primera instancia, como grupo de referencia a todas las personas encuestadas que declararon haber tenido empleos por cuenta propia durante el período de diez años observados. El 19,7% de los empleos de hombres y el 21,1% de los empleos de mujeres tuvieron esta característica.

En un segundo paso, se distinguió entre empleos de trabajadores por cuenta propia que venden sus productos o prestan sus servicios directa y exclusivamente a personas (independientes genuinos) y aquellos cuentapropistas que entregan sus productos o servicios a una o más empresas, constituyendo, por lo tanto, parte del ciclo productivo de estas empresas. El porcentaje de empleos por cuenta propia con estas últimas características llega aproximadamente al 32%, sin mayores diferencias entre hombres y mujeres.

El grado de dependencia de estos últimos está dado por el tipo de relación que mantienen estas personas con las empresas para las cuales trabajan. Así, a mayor porcentaje de producción o tiempo de trabajo que entregan a las empresas, mayor es la dependencia de éstas. Asimismo, a menor cantidad de empresas a las que se entrega la producción o los servicios, la dependencia también aumenta.

Como se desprende del Cuadro 35, la gran mayoría de los empleos por cuenta propia cuya producción es destinada a empresas se concentran en una relación de alta dependencia. De hecho, el 72,3% de estos empleos entregan sus productos o servicios a una sola empresa, pasando a ser empleos con mayor grado de dependencia; el 10,8% realiza esta actividad para dos o tres empresas, manteniendo un grado de independencia relativo, y el 16,9% produce o presta servicios a más de tres empresas, teniendo, por lo tanto, mercados diversificados y conservando un grado mayor de independencia.

Los datos recopilados muestran que los empleos de mujeres con las características señaladas tienen un mayor grado de dependencia que los de los hombres. El porcentaje de los empleos femeninos por cuenta propia que dependen de una sola empresa es notoriamente más alto que el de sus pares masculinos en la misma situación. Estos últimos, a su vez, registran un mayor porcentaje de empleos que dependen de más de tres empresas, manteniendo, de este modo, un mayor nivel de independencia.

Cuadro 35
Empleos por cuenta propia según número de empresas a la que venden los productos/servicios y sexo, en porcentajes, 10 años (TCE, TCI y TD)

Número de empresas	Hombres	Mujeres	Total
A una empresa	65,6	78,8	72,3
A 2 o 3 empresas	10,9	10,6	10,8
A más de 3 empresas	23,4	10,6	16,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Este hallazgo se ve confirmado al comparar el porcentaje de la producción que los independientes-dependientes que producen para empresas les venden efectivamente a ellas. Las mujeres declararon entregar, en un 71,4% de los empleos, la totalidad de la producción o del tiempo de trabajo a empresas, cifra que llega en el caso de los hombres solamente al 57,1% (Cuadro 36). Se verifica también un alto porcentaje de empleos por cuenta propia, tanto masculinos como femeninos, que entregan más de la mitad de su producción a empresas: 78,5 y 88,5%, respectivamente. Ello fortalece la idea de que la mayoría de los empleos por cuenta propia no son empleos independientes genuinos, sino que se trata más bien de una independencia dependiente de diferentes rangos.

Cuadro 36
Empleos por cuenta propia, según porcentaje de la producción destinada a empresas y sexo, en porcentajes, 10 años, TCE, TCI y TD

% de la producción	Hombres	Mujeres	Total
100%	57,2	71,4	63,6
99% a 51%	21,4	17,1	19,5
50% a 30%	19,0	8,6	14,3
Menos del 30%	2,4	2,9	2,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Con el objetivo de clasificar con más exactitud a la gran zona gris de empleos que no cumplen claramente con el perfil del empleo dependiente o con el de empleo independiente, se creó un índice que mide grados de independencia-dependencia, combinando distintas características del empleo por cuenta propia registradas en un módulo especial de la encuesta realizada.

Se distinguieron las siguientes dimensiones en la construcción del índice:

- Cantidad de empresas a las que se vende la producción o se prestan los servicios;
- Porcentaje de la producción que se les vende o, en caso de la prestación de servicios, el porcentaje del tiempo de trabajo dedicado a las empresas;
- Características del empleo en cuanto al control directo o indirecto mediante metas para el trabajador por cuenta propia por parte de las empresas involucradas;
- La entrega de materiales por la empresa;
- El trabajo en las dependencias de la empresa para la cual se trabaja;
- La realización de un trabajo que es ejecutado también por personas con contratos laborales al interior de la empresa para la cual trabaja el cuentapropista.

A cada una de las dimensiones antes mencionadas se le asignó un puntaje con relación al grado de dependencia atribuido, para luego recodificar este índice en tres categorías principales, que engloban las siguientes características (Cuadro 37):

Cuadro 37
Índice de independencia-dependencia recodificado

Nivel de dependencia	Constitución
Bajo	Entre el 30 y 99% de la producción/servicios se vende a 2, 3 o más empresas y generalmente no se realiza el mismo trabajo que ejercen los trabajadores dependientes dentro de las empresas contratantes.
Medio	Entre el 51 y 100% de la producción/servicios se vende a 2 o 3 empresas; suele no realizarse el trabajo que hace un trabajador dependiente dentro de la empresa contratante; la empresa entrega material y/o el trabajador por cuenta propia debe trabajar en las dependencias de la empresa; existencia de control directo o indirecto por metas del trabajo.
Alto	El 100% de la producción/servicios se entrega a una sola empresa; generalmente se realiza el mismo trabajo que los trabajadores dependientes dentro de la empresa contratante; la empresa entrega material y/o la persona debe trabajar en las dependencias de la empresa; las empresas ejercen control directo o indirecto del trabajo.

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Los empleos incorporados al índice se distribuyen de la siguiente forma: 31% tiene un alto grado de dependencia, 31% tiene un nivel medio de dependencia, mientras que el 38% restante tiene una baja dependencia. Como muestra el Cuadro 38, son las mujeres quienes ostentan una mayor dependencia de las empresas, mientras que los varones logran mantener un mayor grado de independencia.

Cuadro 38
Grado de dependencia de los empleos por cuenta propia según sexo, en porcentajes, 10 años

Grado de dependencia	Hombres	Mujeres
Bajo	38,1	38,9
Medio	40,5	19,4
Alto	21,4	41,7
Total	100,0	100,0

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

En lo que respecta a la seguridad social, la gran mayoría (66,7%) de los empleos incorporados en el índice no incluye cotización en el sistema de pensiones. El mayor porcentaje de empleos sin cotización previsional se encuentra en el nivel más alto de dependencia. Las mujeres muestran en promedio una mayor proporción de empleos sin cotización en todos los niveles de dependencia (Cuadro 39).

Cuadro 39
Empleos sin cotización en el sistema de pensiones
(AFP/INP), según índice de independencia-dependencia
y sexo, en porcentajes, 10 años

Índice	No cotiza		Total
	Hombres	Mujeres	
Bajo	56,3	78,6	66,6
Medio	29,4	85,7	45,8
Alto	100,0	80,0	87,5
Total	54,8	86,0	66,7

Fuente: Encuesta CEM "Historia laboral" (Santiago, 2003).

Estos antecedentes refuerzan la idea de que son los empleos independientes ficticios, que están siendo representados en la categoría de alta dependencia, los que requieren con mayor urgencia regulaciones que garanticen una mínima protección social. En términos generales, los empleos femeninos en la "zona gris" entre independencia y dependencia merecen particular atención en cuanto a seguridad social.

6. Reflexiones finales

Los antecedentes proporcionados por la encuesta apuntan claramente a la necesidad de introducir cambios de fondo en el sistema de pensiones actualmente vigente en Chile, debido a que este se muestra incapaz de enfrentar las nuevas indefensiones, desprotecciones e inseguridades que nacen en el contexto de profundos cambios económicos, laborales y socioculturales.

En primer lugar, la emergencia de un nuevo modelo flexible y mercado-centrado de producción y acumulación, entendido como conjunto relativamente congruente de nuevas tecnologías, organización de empresa, principios de gerenciamiento y relaciones laborales, proceso que tiende a desestandarizar, diversificar y desestabilizar las biografías laborales de hombres y mujeres (Todaro y Yáñez 2004), cuestiona seriamente el sistema previsional actual que fue pensado en clave de empleo estándar masculino, suponiendo que el mercado laboral genera ocupaciones estables con remuneraciones constantes y trayectorias laborales sin mayores discontinuidades, que permitían ahorros previsionales regulares y suficientes.

Del mismo modo, los cambios socioculturales de amplio alcance que acompañan las transformaciones económicas y laborales: entre ellos, y muy especialmente, las modificaciones en las relaciones de género asociadas a la creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral, entran en conflicto con una institución laboral y previsional que funciona sobre la base de una división sexual del trabajo que asigna a los hombres el trabajo remunerado –de por vida y a tiempo completo– y a las mujeres el trabajo no remunerado reproductivo, ejercicio que va de la mano con la “inactividad” o parcial actividad laboral femenina, así como con su inserción laboral menos favorable en términos de estabilidad y calidad del empleo.

Este trabajo ha proporcionado nuevos datos primarios que refuerzan la conclusión de varios otros estudios sobre el tema, de que el sistema de capitalización individual es excluyente y discriminatorio y causa desprotección so-

cial, especialmente desde una perspectiva de género. La principal deficiencia de este sistema, la falta del principio de la solidaridad –recurso esencial de la seguridad social–, el hecho que no considera los mayores obstáculos que las mujeres enfrentan para ingresar al mercado de trabajo y desarrollarse en el ámbito laboral, así como la ignorancia sistemática del aporte del trabajo reproductivo no remunerado a la economía y a la sociedad, han creado discriminaciones múltiples del género femenino que se superponen. Ser mujer, ser mujer y madre, ser mujer, madre y tener ingresos del trabajo muy bajos, así como tener que trabajar en una independencia dudosa y precaria, es el camino directo a una situación de miseria en la vejez. Esta es la situación de más de la mitad de todas las mujeres encuestadas para nuestra investigación.

Frente a estos hechos, el discurso dominante que presenta el sistema de capitalización individual como única alternativa a los sistemas solidarios de reparto, a los cuales se deniega cualquier potencial de innovación y viabilidad, nos parece un discurso que sólo defiende los intereses particulares de todos aquéllos que lucran con los aportes de los/las trabajadores/as, sin proporcionarles pensiones de vejez decentes que puedan garantizar una vejez vivida en condiciones dignas. Más aún cuando el balance después de 20 años de entrada en vigencia de este sistema ha echado por tierra todos los mitos sobre la eficacia de este régimen, tanto económico como social (véanse, entre otros, Uthoff 1998, Ruiz-Tagle 1998, CENDA/PNUD 2002).

Esto no debe ser interpretado como un alegato para volver al pasado y reconstruir el antiguo sistema previsional chileno que empezó a desarrollarse en la década de 1920 y se fue ampliando a través de los decenios siguientes. El mundo de los Estados de Bienestar en los países de temprana industrialización que se reprodujo en el siglo pasado –aunque en dimensiones y alcances mucho más acotados– en Chile y en los países de mayor desarrollo relativo en América Latina, ostentaron unas cuantas particularidades históricas de carácter irreversible, y un nuevo impulso hacia la civilización del capitalismo no puede sino tomar en cuenta los cambios estructurales económicos, políticos y socioculturales que se produjeron dentro de este sistema en las últimas décadas.

Sin embargo, son estos mismos cambios los que cuestionan crecientemente la “ortodoxia del ejemplo chileno, iniciado en 1981” (Ruiz-Tagle 1998: 2), entre cuyos rasgos principales destacan la pérdida absoluta y total del principio de la solidaridad y un excesivo carácter contributivo.

A partir de estas conclusiones generales, planteamos los siguientes temas de discusión para una reconceptualización de la seguridad social que sea congruente con una economía flexible a la cual aportan significativamente las mujeres:

- **Flexibilizar el carácter contributivo de la seguridad social y establecer condiciones de adquisición de derechos menos estrictos:** Menos años de cotización y menores montos acumulados requeridos, especialmente para personas con trayectorias laborales interrumpidas, de bajos ingresos y con empleos a tiempo parcial que generan bajas remuneraciones.
- **Reconocer el aporte del trabajo reproductivo no remunerado a la economía y a la sociedad:** Diseñar mecanismos compensatorios para cubrir los años durante los cuales mujeres y también hombres deben dedicarse a las tareas reproductivas y de cuidado de niños, ancianos o discapacitados. La esencia de este planteamiento es que el tiempo destinado a tareas de cuidado se reconozca como tiempo de trabajo que permite acumular derechos previsionales.

- **Flexibilizar la vinculación de la seguridad social con el trabajo remunerado:** Construir un sistema de seguridad social básica que no se fundamente tan sólo en criterios laborales, sino que se vincule, en forma más amplia, con la condición de ciudadanía.

Estos planteamientos implican asumir la tensión existente entre el énfasis en la participación laboral femenina como elemento clave en la constitución de la ciudadanía plena de las mujeres y la importancia social y económica que se quiere dar al trabajo de cuidado. De hecho, por un lado, pueden ayudar a compensar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres para adquirir derechos a pensiones que se derivan de las discriminaciones de las mujeres en el mercado laboral y de la especificidad de su función en la reproducción. Por otro lado, al favorecer a las mujeres en el plano previsional, pueden tener el efecto no deseado de incentivar su inserción social sobre la base de representaciones tradicionales de género. De allí que estos temas constituyan un complejo campo de investigación y debate.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas de Mesa, Alberto y Pamela Gana Cornejo. 2003. "Protección social, pensiones y género en Chile." En: Fabio Bertranou M. y Alberto Arenas de Mesa (editores). *Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile*. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago, Chile.
- Arenas de Mesa, Alberto y Pamela Gana Cornejo. 2001. *Reforma a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género*. Serie Población y Desarrollo. CEPAL. Santiago, Chile, octubre.
- Bieback, K. J. 2000. "Soziale Absicherung neuer Selbständiger". *WSI-Mitteilungen* 12: 810-817. Düsseldorf: Bund-Verlag.
- Bertranou M., Fabio y Alberto Arenas de Mesa (editores). 2003. *Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile*. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago, Chile.
- Bögenhold, Dieter; René Leicht. 2000. "Neue Selbständigkeit und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer". *WSI-Mitteilungen* 12: 779-787. Düsseldorf: Bund-Verlag.
- Pautassi, Laura. 2002. *Legislación previsional y equidad de género en América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo 42. CEPAL. Santiago de Chile.
- Cenda/PNUD. 2002. "Chile: 20 años de Esquemas Liberales en Protección Social". Ponencia taller Interregional "Protección Social en una era insegura: Un Intercambio Sur-Sur sobre Políticas Sociales Alternativas en respuesta a la Globalización". Santiago, Chile, mayo 14-16. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Unidad Especial de Cooperación Técnica entre Países en Desarrollo.
- Evers, George; Luuk Wijmans. 2000: "Selbständige ohne Mitarbeiter: Erwerbstätige zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer?" *WSI-Mitteilungen* 12: 788-796. Düsseldorf: Bund-Verlag.
- Pok, Cynthia. 2001. Crítica a las metodologías cuantitativas aplicadas por la Dirección del Trabajo, lineamiento para avanzar en el registro de la movilidad laboral y aportes del estudio para el conocimiento del mercado de trabajo. Taller Medición de la Trayectoria Laboral de las Personas. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 12 y 13 de marzo de 2001. Santiago, Chile.
- Ruiz-Tagle, Jaime. 1998. *Problemas actuales y futuros del nuevo sistema de pensiones en Chile*. Fundación Friedrich Ebert. Serie Publicaciones/98. Análisis Laboral N° 7. Santiago, Chile.
- Todaro Rosalba y Sonia Yáñez (editoras). 2004. *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Ediciones CEM. Santiago, Chile.

ANEXO METODOLÓGICO

1. Prueba de varianza factorial (Sección 3)

Se empleó la prueba de análisis de varianza factorial para medir el efecto individual y agrupado de dos o más factores (variables independientes) sobre una variable dependiente. Para que exista una relación causal entre las variables independientes y dependientes, el nivel de significación (nivel crítico) debe caer dentro de los rangos 0 y 0,05 en una escala que va de 0 a 1.

La prueba se realizó con el objetivo de determinar si *la presencia de pareja, presencia / número de hijos y el estado civil* de las mujeres de 25 a 44 años afectan el tipo de trayectoria que desplegaron en los diez años estudiados.

En lo que respecta a estas variables independientes, los efectos individuales arrojan los siguientes resultados:

- El nivel de significación de la presencia de pareja arroja un valor de 0,254. Esto implica que la tenencia o no de pareja en las mujeres de 25 a 44 años no tiene una incidencia significativa en el tipo de trayectoria que desarrollan.
- El nivel de significación de la presencia/número de hijos es de 0,001, lo que significa que tener o no tener hijos incide en la trayectoria y que a la cantidad de hijos aumenta la posibilidad de tener una trayectoria discontinua.
- En cuanto al estado civil, el nivel de significación arroja un 0,569, por lo tanto, tampoco existe una asociación significativa con el tipo de trayectoria.

El análisis multivariado de las variables individuales consideradas (medición de la interacción de las tres variables independientes en su relación con el tipo de trayectoria) dio como resultado un nivel crítico de 0,01, por lo cual podemos decir que en su accionar combinado tienen un efecto significativo en la posibilidad de desarrollar una trayectoria discontinua.

2. Correlación bivariado unilateral (Sección 4)

La aplicación de la prueba de correlación bivariada unilateral tiene como objetivo medir la existencia de una relación proporcional entre la variable cantidad de hijos y la variable discontinuidad de la trayectoria laboral. Para que exista una correlación proporcional entre variables, el nivel de significación alcanzado por la aplicación de la prueba debe estar ubicado entre 0 y 0,05, en una escala que va de 0 a 1. Los resultados arrojaron una significación de 0,013, lo cual confirma la existencia de dicha relación. Es decir, a medida que aumenta la cantidad de hijos, también lo hace la discontinuidad de la trayectoria laboral.

