

BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

LA DESPROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES EN LA VEJEZ

N.º 7 - Diciembre 2021



CON EL APOYO DE:



BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

EDITORIAL PÁG. 3

CONTRIBUCIONES

EL COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN ESPAÑA / **SERGIO MARTÍN GUARDADO** / PÁG. 4

DEFICIENCIAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL ACCESO A LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN DE LAS MUJERES CENTROAMERICANAS Y CARIBEÑAS / **STEFHANIE VÍQUEZ ROJAS** / PÁG. 8

LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL DE LOS SISTEMAS LABORALES COMO CONDICIONANTE DE LA JUBILACIÓN PRECARIA DE LOS TRABAJADORAS: ANÁLISIS DE LA ZONA ANDINA / **LUIS GORDO GONZÁLEZ** / PÁG. 12

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL CONO SUR / **MARÍA GEMA QUINTERO LIMA** / PÁG. 15

LA JUBILACIÓN PARA LAS MADRES EN ARGENTINA CON EL PROGRAMA INTEGRAL DE RECONOCIMIENTO DE PERÍODOS DE APORTES POR TAREAS DE CUIDADO / **CAMILA ABRIL VEGA** / PÁG. 19

ENTREVISTAS PÁG. 22

«ES EL EDADISMO EL QUE PROVOCA LA ATRIBUCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DE UN CONJUNTO DE ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS QUE NO SE CORRESPONDEN CON LA REALIDAD» / **PILAR RODRÍGUEZ, PRESIDENTA DE FUNDACIÓN PILARES PARA LA AUTONOMÍA PERSONAL**

AGENDA DE ACTUALIDAD PÁG. 27

PUBLICACIONES PÁG. 31



Estamos comprometidos y comprometidas con el acceso a la lectura
PUEDES DISFRUTAR DE ESTE NÚMERO ADAPTADO A LECTURA FÁCIL

EDITA

Organización Iberoamericana
de Seguridad Social (OISS)
www.oiss.org

DIRECCIÓN DEL BOLETÍN

Eva María Blázquez Agudo (UC3M),
Daniel Pérez del Prado (UC3M)

COORDINACIÓN

Pilar Cazorla Fernández

EQUIPO DE TRABAJO

Sergio Martín Guardado,
María Gema Quintero Lima,
Camila Abril Vega, Steffhanie
Viquez Rojas Luis Gordo González
y Daniel Pérez del Prado

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Sara Bonmati García
www.muui.es

FOTOS

Todas las imágenes, excepto en
las que se indica lo contrario,
pertenecen a pixabay.com.
Imágenes de dominio público

CONTACTO

Secretaría General de la OISS
(Madrid) (+34) 915611747,
(+34) 915611955

DISCLAIMER

Los artículos incluidos en el
Boletín no reflejan necesariamente
la opinión de la OISS.

LA DESPROTECCIÓN SOCIAL COMO CONSECUENCIA DE LAS CONDICIONES DEL MERCADO LABORAL

Si bien es verdad que las mujeres sufren importantes discriminaciones en el mercado laboral que, posteriormente, se reflejan en su protección social, todavía es peor la posición de las que trabajan en el mercado informal o las que ni siquiera desarrollan una actividad laboral.

La temporalidad en la contratación; la parcialidad en el desarrollo de la prestación de servicios; los problemas que causa la conciliación de la vida laboral y familiar, asumida mayoritariamente por las mujeres; la brecha salarial; el techo de cristal, entre otras, influyen directamente en la protección social que las mujeres obtienen o, en su caso, no obtienen. Todos estos elementos llevan a que sus contribuciones al sistema de la Seguridad Social sean más reducidas en cantidad y en duración en comparación con las de los hombres y, por tanto, a que su inclusión en la protección social sea más deficiente. De forma que la desigualdad de trato en el mercado laboral influye en la discriminación consecuente en el ámbito de la seguridad social, en especial en el acceso a las pensiones de jubilación.

Muy claramente la brecha salarial influye directamente en la denominada brecha prestacional. Como se tienen en cuenta los salarios anteriores para calcular las pensiones de jubilación, como las retribuciones de las mujeres son más bajas, también los serán los importes de las pensiones a los que accedan.

Por otra parte, las interrupciones o reducciones de la carrera profesional de las mujeres como consecuencia de la dedicación a los cuidados afectan directamente al número de contribuciones, que incluso puede revertir, no solo en la obtención de una pensión de cuantía inferior, sino incluso en no llegar a alcanzar los aportes mínimos que se exigen para acceder a los derechos.

Si la situación de la mujer en el mercado laboral es muchos casos es precaria y discriminatoria, es estentóreamente peor cuando se llega a la vejez y no se ha conseguido generar una protección adecuada. Es por esto que hay que actuar sobre el mercado laboral con el fin de evitar estos efectos perversos.

EL COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN ESPAÑA



SERGIO MARTÍN GUARDADO

PROFESOR EPIF DEL ÁREA DE DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (ESPAÑA)

En el año 2016, en España entró en vigor el complemento por maternidad en las pensiones contributivas de todos los regímenes de Seguridad Social «por aportación demográfica» al sistema, por vía de una modificación del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, que se preveía en la Disposición Final Segunda de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. El antiguo art. 50 bis LGSS fijaba un complemento a las pensiones contributivas (jubilación, incapacidad permanente y viudedad) estableciendo como beneficiarias exclusivas a las mujeres que, ya fuera a través de la procreación o la adopción, hubiesen contribuido con una concreta aportación demográfica al sistema de Seguridad Social. Un complemento de naturaleza contributiva, al igual que la pensión, que incrementaría su cuantía inicial en porcentaje ligado al número de hijos/as nacidos/as o adoptados/as antes de producirse el hecho causante, según una escala progresiva: desde un mínimo de dos, con un porcentaje de incremento del cinco por ciento hasta el caso de cuatro o más hijos/as con un quince por ciento de incremento. Este complemento «por maternidad» cuya *ratio legis* estaba en la «aportación demo-

gráfica» fue muy pronto cuestionado ante los tribunales del orden social.

Llegaron a plantearse por la jurisdicción social cuestiones de inconstitucionalidad que no fueron admitidas a trámite y no permitieron un pronunciamiento acerca de la constitucionalidad o no de la regulación, desde la óptica del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de seguridad social. No sería hasta la STJUE de 12 de diciembre de 2019, en el asunto C-450/18, cuando se trataría el asunto desde esta perspectiva ante una cuestión prejudicial que parte del Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona en el sentido de si el complemento vulneraba el art. 157 TFUE, puesto en relación con la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (art. 4). El demandante en el caso de autos alegaba que un complemento a la pensión de jubilación asentado sobre la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social era igualmente atribuible a los hombres, dado que tanto en la procreación como en la adopción había una necesidad de que ambos progenitores participaran y, por ello, entendía contrario

CONTRIBUCIONES

EL COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN ESPAÑA

al principio de igualdad y discriminatorio el no reconocérselo a los progenitores o adoptantes hombres. El propio Instituto Nacional de la Seguridad Social alegaba como *ratio legis* ya no la «aportación demográfica» sino la compensación de una brecha retributiva, podría decirse: sobrevenida. A causa de la interrupción en las carreras profesionales de las mujeres debido al cuidado de los/as hijos/as, principal razón de ser de la segregación vertical y ocupacional del mercado de trabajo, así como la brecha salarial (íntimamente conectada a lo anterior), entre otras causas de discriminación y falta de equidad de mujeres y hombres.

El TJUE mantuvo la posición del Abogado General, que expresó la ausencia de justificación de un complemento que no se ligaba de forma expresa a la maternidad en cuanto que la norma nacional no preveía que la razón de ser del complemento fuese el abandono efectivo de la carrera laboral por razón de los cuidados, siendo insuficiente la prueba estadística que conducía a expresar una diferencia estructural entre las pensiones de mujeres y de hombres. Apoyándose en que la Directiva mencionada, en su art. 4, establece un *numerus clausus* respecto a las acciones positivas que se adopten en los sistemas nacionales de seguridad social, debiendo centrarse única y exclusivamente en la protección de la mujer por razón de su maternidad (art. 4.2). Un criterio que desde mi perspectiva es legalista y positivista, al no concederle el carácter de acción positiva a lo que precisamente cumple esa función: la de compensar las desigualdades de mujeres y hombres en lo que se refiere a la dedicación a la educación y los cuidados de los menores, en tanto causa directa de la falta de corresponsabilidad como responsable última de la interrupción en las carreras

profesionales de las mujeres. Sin perjuicio de que, desde un enfoque político-legislativo, la regulación mereciese ciertas críticas al olvidarse de aquellas mujeres que solo tuviesen un/a hijo/a, por ejemplo.



EL REAL DECRETO-LEY 3/2021 VIENE A PRESENTARSE COMO EL CORRECTOR DEL COMPLEMENTO POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA

El Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, viene a presentarse como el corrector del complemento por aportación demográfica, regulando un nuevo «complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género» (art. 60 LGSS). Presentando la posibilidad de que las mujeres con uno/a o más hijos/as vean incrementada su pensión a través del reconocimiento de un complemento con el fin de paliar la brecha de género sobrevenida de la que antes hablábamos, siempre y cuando no se reconozca al otro progenitor. Si el otro progenitor también es mujer, se reconocerá a aquella que tenga la pensión de menor cuantía. Además, debe concurrir alguno de los siguientes requisitos: en el caso de la pensión de viudedad, la existencia de hijos/as comunes siempre que alguno tenga derecho a la percepción de pensión de orfandad; y, en el caso de la pensión de jubilación o incapacidad permanente, justificar la interrupción de la carrera profesional a causa de la adopción o el nacimiento. En estos últimos supuestos, jubilación e incapacidad permanente, además, se demanda lo siguiente: en

CONTRIBUCIONES

EL COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN ESPAÑA

el caso de hijos nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, un periodo de cotización mínima de 120 días en los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores o de 120 días tras la resolución judicial de constitución de la adopción; en el caso de hijos/as nacidos/as o adoptados/as desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores. Las cuantías van de los 27 euros mensuales hasta los 108 de máximo, en catorce pagas.

La norma contempla además que «si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía», por lo que es cuestionable que se trate de una norma que exclusivamente venga a reducir una brecha entre mujeres y hom-

bres. ¿Podemos estar ante una regulación, de nuevo, mal planteada? ¿No se trata entonces de una nueva forma de regular un «complemento por aportación demográfica» (si bien inclusivo, en tanto que se tienen en cuenta diversos modelos de familia), en lugar de plantear un «complemento para la reducción de la brecha de género»?

Todas estas preguntas pueden encontrar una clara respuesta, una vez se ha procedido a legislar en pro de una equiparación progresiva de los permisos de maternidad y paternidad: los pensionistas del mañana, mujeres y hombres, verán equiparadas sus pensiones, siendo optimistas. Sin embargo, no seamos tan optimistas: más allá de la dedicación a los/as hijos/as, la carrera profesional de las mujeres arrastra tras de sí, como puede comprobarse a través de una constatación empírica, una mayor dedicación al cuidado de dependientes (sobre todo, personas mayores) dentro de las familias, que deben encontrar una compensación para no seguir generando esa bre-



CONTRIBUCIONES

EL COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN ESPAÑA

cha retributiva sobrevenida que representa el sistema contributivo todavía hoy. A mi juicio, el legislador habría de haber optado por justificar fehacientemente la diferencia retributiva que sobreviene, en materia de pensiones, a causa de una serie de desigualdades estructurales que persisten en el mercado de trabajo, como la que se ha expuesto. Sin embargo, el problema de la apertura del debate jurisprudencial sigue abierto de acuerdo con la doctrina acaecida en la sentencia del TJUE aquí presentada, pues puede seguir existiendo una discriminación por razón de sexo. Me temo que la aplicación práctica del «complemento para

la reducción de la brecha de género» no va a ser pacífica, como ya anticipa parte de la doctrina iuslaboralista y, finalmente, me reitero en que el legislador más que cumplir con el pronunciamiento del TJUE ha optado por incluir un complemento por aportación demográfica orientándolo hacia la inclusión de la diversidad, más que buscar la remoción de la brecha de género de mujeres y hombres todavía existente. En definitiva, se debería haber ahondado en justificar la *ratio legis* en la brecha de género.

Para saber más

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera, de 12 de diciembre de 2019, asunto C- 450/18: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=221515&doclang=ES>
- RIVAS VALLEJO, P. «La sobreprotección por el TJUE de los padres cuidadores que fueron excluidos del complemento de maternidad», Revista de Jurisprudencia Laboral, n. 21, 2020: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000000769
- SANZ LARA, C. «La compensación del complemento de maternidad en las pensiones contributivas», Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá, XIII, 2020, pp. 161-188: https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/48333/compensacion_sanz_AFDUA_2020_N13.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- GALA DURÁN, G. «El nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género: ¿lo que mal empieza, mal acaba?», Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social, n. 158, pp. 121-159: <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=01f16a9c-e58b-44fd-9ac3-4f9d-352f300a.pdf>
- Auto del Tribunal Constitucional 114/2018, de 16 de octubre: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-15849
- COMISIONES OBRERAS. Estudio de impacto del nuevo complemento de pensiones contributivas para reducir la brecha de género (art. 60 LGSS), 2021: <https://www.ccoo.es/2dcb498db3515a699c57681ec-18c2b3c000001.pdf>

DEFICIENCIAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL ACCESO A LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN DE LAS MUJERES CENTROAMERICANAS Y CARIBEÑAS



STEFHANIE VÍQUEZ ROJAS

ABOGADA LABORALISTA, EXLETRADA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COSTA RICA

La temática de la Seguridad Social debe ser abordada desde múltiples perspectivas. Dentro de ellas, la igualdad y la equidad de género entendidas como un esfuerzo en búsqueda del reconocimiento de las mujeres dentro de una ciudadanía plena, y su derecho a acceder como sujeto propio a las obligaciones y beneficios de la protección social. Lo anterior dentro del marco de una normativa jurídica cuyo objetivo sea garantizar los principios de igualdad y no discriminación en las leyes de pensiones, sin que los gobiernos subordinen su cumplimiento a la disponibilidad de recursos financieros¹. La protección social es un derecho, no un privilegio, cuya titularidad recae en todas las personas que habitan el país. Es un derecho encargado de asegurar, en nombre de los valores comunes y superiores, la salud y el bienestar de todas las personas. Sin em-

bargo, en Centroamérica y el Caribe todavía algunos países regulan diferenciaciones entre hombres y mujeres e, incluso, la obligatoriedad de jubilarse una vez alcanzado el límite de edad permitido (jubilación forzosa). Lo anterior resulta perjudicial para las mujeres, las cuales suelen poseer una edad de jubilación menor en detrimento del monto a recibir por pensión. Veamos un poco la situación de cada país de la región para establecer el panorama²:

En el caso de Belice, la edad legal de retiro es de 65 años (no hace referencia a hombre o mujeres en específico), con un mínimo de 500 semanas de contribuciones acreditadas (si no se alcanza dicho mínimo, se puede optar por un subsidio de retiro que se abona una única vez), y no es posible aplazar la jubilación de la edad legal permitida. Costa Rica posee una edad general de jubilación de 65 años. No obstante, la edad normal de retiro para las mujeres es de 60

1 Marco Navarro, F (Coord.); «Los Sistemas de Pensiones en América Latina: un análisis de género», Colección Cuadernos, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2004, pp. 24-25. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/27830-sistemas-pensiones-america-latina-un-analisis-genero>

2 Seguridad social en Centroamérica y República Dominicana: situación actual y desafíos. Washington, D.C.: OPS, CISSCAD; 2020, pp.85-165. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51888>

CONTRIBUCIONES

DEFICIENCIAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL ACCESO A LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN DE LAS MUJERES CENTROAMERICANAS Y CARIBEÑAS



años y 62 años para los hombres, si en ambos casos han contribuido un total de 300 meses. El aplazamiento de la pensión es posible (sin límite de edad) y se beneficia de una pensión adicional de un 1,6% anual sobre el salario promedio de referencia. En El Salvador una persona se puede jubilar cuando ha contribuido 25 años, con una edad de 60 años para los hombres y de 55 años para las mujeres. Existe la posibilidad del aplazamiento, pero sin ningún incentivo. Guatemala no hace distinción entre hombre y mujeres, su edad general de jubilación es de 60 años con un mínimo de 240 meses de contribuciones pagadas. Si decide el retiro tardío una vez cumplida la edad y requisitos, se le concederá un aumento de la pensión del 0,5% por cada 6 meses adicionales de contribuciones. En Haití existe un beneficio de pensión (ONA) para los empleados de sectores comerciales, industriales y agrícolas con una edad de jubilación de 55 años y al menos 25 años de cotización, sin boni-



**LA PROTECCIÓN SOCIAL ES UN DERECHO,
NO UN PRIVILEGIO, CUYA TITULARIDAD
RECAE EN TODAS LAS PERSONAS QUE
HABITAN EL PAÍS**

ficación en el retraso del retiro. Por su parte, Honduras posee una edad de jubilación de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres, con un periodo mínimo de 15 años de contribuciones. En caso de no cumplir con las contribuciones requeridas, se les reembolsan sus contribuciones en un solo pago. El retiro tardío de la pensión es posible si la persona trabajadora ha llegado a la edad de jubilación y cumple los requisitos de contribución, recibiendo un beneficio de 3% en vez del 1% por cada año y fracción de año de contribuciones hechas después de los primeros 60 meses de contribucio-

CONTRIBUCIONES

DEFICIENCIAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL ACCESO A LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN DE LAS MUJERES CENTROAMERICANAS Y CARIBEÑAS

nes. Jamaica tiene establecido la edad de jubilación en 65 años para los hombres y en 60 años para las mujeres con un mínimo de 1.716 semanas de contribuciones pagadas, y una jubilación obligatoria desde los 70 años para hombres y mujeres, no pudiendo postergarla más allá de esa edad. Además, se tiene 3 años para realizar la tramitación de la pensión una vez alcanzada la elegibilidad. Si no se realiza en ese periodo de tiempo, se les pagará únicamente un máximo de tres años atrás. En Nicaragua la edad de retiro es de 60 años tanto para hombres como para mujeres con, al menos, 750 semanas de contribuciones. Es posible postergar la pensión hasta los 65 años, incrementando un 1% por cada 50 semanas de contribuciones y hasta un máximo de 5%. En el caso de Panamá, la edad de jubilación es de 62 años para los hombres y de 57 años para las mujeres, con un total de 240 meses de contribuciones. Pueden realizar un retiro tardío con un pago adicional del 2% del ingreso por cada 12 meses de contribuciones adicionales. No obstante, el profesorado de la Universidad de Panamá posee una edad obligatoria de jubilación de 75 años. Por último, en el caso de República Dominicana la edad de jubilación es de 60 años para ambos sexos y haber cotizado un mínimo de 360 meses. Se puede la jubilación tardía sin penalización, pero tampoco con beneficios.

Tal y como se desprende de la información anterior, la mitad de los países de la región poseen una discriminación legal en cuanto a la edad de jubilación, y aún aquellos que no hacen distinción de género en la edad, si tienen (en su mayoría) una edad tope máxima establecida para la jubilación. Cabe destacar que estamos ante países cuyo porcentaje de informalidad supera el 50% e incluso puede alcanzar hasta el 80%,

con elevados porcentajes de población residente en zonas rurales en situaciones precarias, en su mayoría mujeres, las cuales quedan excluidas de la cobertura de los sistemas de seguridad social³. La discriminación por edad se suma a los ya múltiples problemas y discriminaciones de género que deben enfrentar las mujeres, a las cuales el acceso al mercado de trabajo se les hace sumamente difícil, y muchas veces tardío y en condiciones de inferioridad salarial en comparación con los hombres. Dicha situación propicia la dependencia de mujeres mayores de sus familias y cónyuges, viéndose obligadas a retirarse del mercado laboral a una edad determinada, con pensiones insuficientes económicamente para una supervivencia digna.



LA MITAD DE LOS PAÍSES DE LA REGIÓN POSEEN UNA DISCRIMINACIÓN LEGAL EN CUANTO A LA EDAD DE JUBILACIÓN

El principio de igualdad de todos (hombres y mujeres) y la identidad de la persona humana, en primer término, es una concepción fundamental que debe confirmar la unidad de la familia humana como un todo, sin discriminaciones. Lo anterior se traduce en la exigencia fundamental de que, porque porque todos/as somos iguales, el trato debe ser el mismo para todos/as. No obstante, este principio de igualdad es por mucho un

3 Seguridad social en Centroamérica y República Dominicana: situación actual y desafíos. Washington, D.C.: OPS, CISSCAD; 2020, pp. 74-76. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51888>

CONTRIBUCIONES

DEFICIENCIAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL ACCESO A LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN DE LAS MUJERES CENTROAMERICANAS Y CARIBEÑAS

ideal, un objetivo a conseguir y, no tanto, una realidad hoy en día. Por consiguiente, para eliminar para erradicar la discriminación por razón de edad en el acceso a la jubilación, parece razonable, en primer lugar, equiparar la edad a fin de erradicar el problema desde la raíz. En segundo lugar, sería positivo eliminar la jubilación forzosa, para que las mujeres, que aún no alcanzan un monto de cotizaciones suficientes para acceder a una pensión digna, puedan tener el derecho de acceder al retiro según su voluntad y conveniencia, y sin penalidad alguna sobre la cuantía de la pensión de vejez. Además, cabe destacar la iniciativa de incentivos que algunos países han tenido. Han incrementa-

do porcentualmente el monto de la pensión según el número de cotizaciones adicionales que decida aportar el afiliado a fin de mejorar su pensión y, en el caso de las trabajadoras, sería un incremento significativo en el importe final a percibir que ayudaría a compensar un poco las contribuciones deficientes o inexistentes producidas por las exigencias propias, sociales y discriminatorias que lo largo de la vida laboral han tenido que enfrentar por el solo hecho de ser mujeres.

Para saber más

- Marco Navarro, F (Coord.); «*Los Sistemas de Pensiones en América Latina: un análisis de género*», Colección Cuadernos, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2004. Disponible en:

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/27830-sistemas-pensiones-america-latina-un-analisis-genero>

- Huenchuan, S; «*Legislación comparada sobre personas mayores en Centroamérica y la República Dominicana*», Colección Documentos de Proyectos, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2011. Disponible en:

<https://fiapam.org/wp-content/uploads/2012/10/Comparada.pdf>

- *Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Banco Mundial, 2015. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf

- *Seguridad social en Centroamérica y República Dominicana: situación actual y desafíos*. Washington, D.C.: OPS, CISSCAD; 2020. Disponible en:

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/51888>

LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL DE LOS SISTEMAS LABORALES COMO CONDICIONANTE DE LA JUBILACIÓN PRECARIA DE LAS TRABAJADORAS: ANÁLISIS DE LA ZONA ANDINA



LUIS GORDO GONZÁLEZ

PROFESOR CONTRATADO DOCTOR INTERINO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

El acceso y desarrollo de la carrera profesional está llena de obstáculos que poco a poco van alejando las perspectivas de progreso de las trabajadoras y los trabajadores. Se ha apuntado a que la maternidad del primer/a hijo/a es el punto de inflexión a partir del cual las trayectorias se separan de forma definitiva. Ese momento sirve de catalizador y consolida unas diferencias que no son luego corregidas y se terminan proyectando en la jubilación. Así, la maternidad aleja o, en el mejor de los casos, retrasa los ascensos y los incrementos retributivos. Esa desigualdad estructural de los sistemas de producción se extiende sobre diferentes variables, que afectan de forma notoria al cálculo de las pensiones de jubilación.

Quizás el principal obstáculo que provoca la discriminación sobre la mujer es que esta sufre carreras profesionales más cortas y peor remuneradas, que dificultan el acceso a las pensiones y cuando lo permiten dan lugar a prestaciones más bajas y, en consecuencia, a jubiladas más precarias. Así, es notoria la diferencia salarial que sufren las mujeres (a nivel mundial, la brecha salarial entre hom-

bres y mujeres es del 24%, según Oxfam Intermón). Las mujeres también suelen tener mayores dificultades que los hombres para acceder a empleos de la economía formal (el 75% de las mujeres frente al 70% de los hombres en Perú, según datos de la OIT). Asimismo, las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado en el hogar que sus compañeros varones, lo que refuerza los roles de género tradicionales (suelen asumir entre dos y diez veces más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres, lo que obviamente les resta tiempo de descanso o de actividades remuneradas). Finalmente, también deben prestar sus servicios durante un mayor número de horas, aunque ello no se vea repercutido en sus ingresos (de media las mujeres trabajan cuatro horas más que los hombres a lo largo de la vida).

La precariedad de la jubilación de la mujer también es consecuencia de su protagonismo en sectores especialmente precarios, como el trabajo rural, doméstico o la inmigración, (por ejemplo, en Colombia el 75% de los trabajadores en actividades de cuidados son mujeres). Actividades que además

CONTRIBUCIONES

LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL DE LOS SISTEMAS LABORALES COMO CONDICIONANTE DE LA JUBILACIÓN PRECARIA DE LAS TRABAJADORAS: ANÁLISIS DE LA ZONA ANDINA

de sufrir altas tasas de informalidad, cuando son aseguradas por los Estados, suelen recibir una protección más débil y precaria, con menores prestaciones o con protecciones limitadas respecto de la generalidad de las personas trabajadoras.

La crisis de la Covid-19 ha agravado la situación. Durante la grave crisis sanitaria mundial las mujeres han sufrido muchas más la pérdida de empleo –una contracción mundial media del 5%, frente al 3,9% de los hombres–, a la vez que ha aumentado su tiempo de trabajo no remunerado, según datos de la OIT. Ello provocará, como se ha señalado, que las futuras generaciones serán aún más precarias en su retiro.

En definitiva, el trabajo precario de la mujer genera jubiladas precarias. Los trabajos mal remunerados provocan que las mujeres perciban con carácter general pensiones más bajas. Asimismo, la feminización de la economía informal induce a que las mujeres coticen menos. Por ejemplo, la tasa de cobertura de las mujeres en Perú está un 7% por debajo de la de los hombres y más de un 12% en el Estado Plurinacional de Bolivia. Además, dada la esperanza de vida –que puede ser consultada en la tabla 1–, la

mujer sufrirá esta precariedad en su vejez durante más tiempo. En la zona andina, la mujer vive de media más de 4 años que los hombres de la misma zona. Por tanto, las trabajadoras deberán subsistir durante más tiempo con una pensión más precaria.



EN LA ZONA ANDINA, LA MUJER VIVE DE MEDIA MÁS DE 4 AÑOS QUE LOS HOMBRES DE LA MISMA ZONA

Conscientes de la discriminación estructural de género de sus sistemas, que dificulta que las mujeres puedan alcanzar los requisitos mínimos de acceso a las pensiones, algunos Estados han tratado de reducir esa diferenciación de diferentes formas. Colombia o República Bolivariana de Venezuela, por ejemplo, contemplan edades de jubilación diferenciadas por sexo (como puede observarse en la tabla 1). Dicha reducción favorece que las mujeres, con carreras profesionales más cortas, puedan acceder a la jubilación.

Perú, por su parte, por ejemplo, ha optado por flexibilizar la jubilación anticipada de

País	Esperanza de Vida al nacer		Edad general de jubilación que se aplica a la mayor parte de la población cubierta	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bolivia, Estado Plurinacional de	73 años	71 años	60 años	60 años
Colombia	81 años	76 años	57 años	62 años
Ecuador	80 años	76 años	60 años	60 años
Perú	81 años	78 años	65 años	65 años
Venezuela, República Bolivariana de	78 años	69 años	55 años	60 años

CONTRIBUCIONES

LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL DE LOS SISTEMAS LABORALES COMO CONDICIONANTE DE LA JUBILACIÓN PRECARIA DE LAS TRABAJADORAS: ANÁLISIS DE LA ZONA ANDINA

los trabajadores estableciendo una deducción en el monto de la pensión por cada año de adelanto de la jubilación e incorporando una visión de género al cálculo de pensiones. Ofrece un adelanto en la jubilación diferenciado por género –a partir de 50 años (para mujeres) o 55 años (para hombres)–, y, además, flexibiliza también el esfuerzo contributivo en función del género –de 25 y 30 años de cotización–. Ello, de nuevo, posibilita que las mujeres con carreras más irregulares puedan acceder a la pensión de jubilación.

Los Estados llevan mucho tiempo luchando por lograr la igualdad real en el mercado laboral. Sin embargo, aun cuando esta se consiga en un futuro a medio plazo, las desigualdades sufridas hasta entonces pervivirán en los cálculos de las pensiones durante aún más tiempo.

Por ello, si se quiere evitar la precariedad de las trabajadoras jubiladas presentes, debe tenerse en cuenta ya la desigualdad estructural de los sistemas productivos en

los cálculos de las pensiones (que la mujer sufre carreras profesionales más cortas, peor remuneradas y que compatibilizan su trabajo remunerado con una mayor dedicación a los cuidados de sus familiares). Para ello, sería aconsejable aplicar una visión de género a los periodos de carencia para el acceso a las prestaciones o a la edad en la que se puede acceder a las mismas.

Finalmente, si se quiere evitar la precariedad de las trabajadoras jubiladas del futuro, deberá tenerse en cuenta que, aun cuando en un futuro se haya logrado la igualdad real, los cálculos de las pensionistas abarcarán periodos en los que la desigualdad estructural habrá situado a la mujer en una peor posición. Por tanto, deberán mantenerse criterios correctores de la precariedad de la mujer jubilada durante aún más tiempo.

Para saber más

- Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations: https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea-pp_2019.pdf
- Edad de jubilación por países: <https://ww1.issa.int/es/country-profiles/pensionable-ages>
- El futuro de las pensiones en el Perú: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_741409.pdf

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL CONO SUR



MARÍA GEMA QUINTERO LIMA

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

La protección de las situaciones de vejez es uno de los ámbitos donde se identifican elementos sensibles, susceptibles de poder generar situaciones discriminatorias, directas o indirectas por razón de género.

En efecto, en la organización clásica de la protección contributiva, la regulación de la pensión de jubilación se podría esquematizar de acuerdo con ciertos condicionantes, a saber: a) la acreditación de periodos de contribución al sistema de seguridad social como consecuencia de la participación en el mercado de trabajo (periodo de carencia), b) alcanzar una edad considerada de retiro/abandono del mercado (edad pensionable), c) la generación de un derecho prestacional en forma de pensión vitalicia, normalmente proporcional a los periodos contribuidos y las cuantías vertidas al sistema.

Además, se han ido creando esquemas no contributivos/asistenciales en los que: a) se generan derechos económicos ligados a la situación de vejez (por edad), b) se accede independientemente de la realización de una actividad laboral previa, c) se exige que

la persona sufra una situación de necesidad aguda.

Pues bien, si se observa los elementos de sendos esquemas, es plausible encontrar regulaciones que podrían considerarse discriminatorias para las mujeres, y que están, directa e indirectamente ligadas a la edad.

En primer lugar, hay supuestos, en el esquema contributivo, en los que el requisito de edad de acceso a la pensión de jubilación no es idéntico para hombres que para mujeres. Así sucede en los sistemas de Seguridad Social de Argentina, Brasil y Chile, en los que se han establecido edades mínimas de acceso diferenciadas. Como regla general, para la jubilación común, la edad pensionable se fija en los 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. Detrás de la diferencia de edad parecen subyacer razones diversas (estereotipos de vulnerabilidades esencialmente). No obstante, esa diferencia de edad puede no existir en ciertos tipos de jubilación especial (como en las modalidades de jubilación por actividades especiales agrarias y de la construcción, o de jubilación

CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL CONO SUR

argentina por edad avanzada; o en la de jubilación especial brasileña).

Pero también hay supuestos en los que no hay edades legales diferenciadas por sexo, sino una única edad pensionable. Como sucede en Paraguay o en Uruguay (salvo para la jubilación común, que se cifra en 55 y 60 años para mujeres y hombres, respectivamente).

El eventual trato diferencial de la jubilación para las mujeres no solo se circunscribe a la edad, sino que se proyecta en los demás elementos del esquema descrito. De esta manera, como segundo requisito para generar pensión de jubilación, paralelamente al de edad pensionable, es habitual fijar un requisito de carencia previa. Este periodo es oscilante, dependiendo de la modalidad de jubilación, pero con carácter general es de 30 años en Argentina y Uruguay; si bien es menor para las jubilaciones a edad

avanzada (de 10 años en Argentina, y de 15 años en Uruguay). Por su parte, en la legislación de Paraguay, los periodos de cotización son menores a los anteriores, para el acceso a la jubilación ordinaria (1.250 semanas); y también se fijan distintos periodos para las jubilaciones especiales (anticipada a los 55, con exigencia de 1.500 semanas, o de 750 semanas en la jubilación a los 65 años).



HAY SUPUESTOS EN LOS QUE NO HAY EDADES LEGALES DIFERENCIADAS POR SEXO, SINO UNA ÚNICA EDAD PENSIONABLE, COMO EN PARAGUAY O EN URUGUAY

El requisito de edad, sin embargo, no puede individualizarse de este otro requisito de carencia, porque se imbrican con efectos claros.



CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL CONO SUR

Así aparentemente, cabría entender que la menor edad es una ventaja para las trabajadoras, sin embargo, si se observa el esquema completo, el requisito de carencia puede tener un efecto enervante, salvo que se vea modulado. De suerte que cabe que las mujeres trabajadoras no vayan a poder jubilarse efectivamente a esas edades mínimas, cuando no reúnan el periodo mínimo de contribuciones. Salvo que se articulen modulaciones legales a este requisito contributivo.



**CABE QUE LAS MUJERES TRABAJADORAS
NO VAYAN A PODER JUBILARSE
EFECTIVAMENTE A EDADES MÍNIMAS,
CUANDO NO REÚNAN EL PERIODO MÍNIMO
DE CONTRIBUCIONES**

Así, para evitar ese efecto, en algunos casos, como sucede en la legislación brasileña, se pueden establecer periodos de carencia diferenciados para hombres y mujeres (35 y 30 respectivamente, para la pensión completa).

En otros supuestos, se ha previsto otra herramienta de corrección de las desigualdades de carrera de cotización con enfoque claro de género, como es el cómputo ficticio de cotizaciones en el que se otorgan periodos por cada hijo/a que haya tenido una mujer trabajadora. En el caso de la legislación uruguaya, se otorga un año suplementario de cotización por cada hijo/a (nacido/a o adoptado/a), con un máximo de cinco; que se aplica tanto a la jubilación ordinaria como a la jubilación por edad avanzada. Y muy recientemente, el Programa Integral de Reconocimiento de Períodos de

Aportes por Tareas de Cuidado en Argentina ha procedido de modo similar.

Suplementariamente, también -como sucede en la legislación argentina- se puede prever que quepa compensar (en una fórmula inversamente proporcional) una jubilación tardía (más allá de la edad mínima legal) con la reducción de los años de aporte exigido. Esta previsión es genérica, de forma que se pueden beneficiar de ella mujeres trabajadoras, pero del mismo modo que lo hacen los trabajadores varones.

En ese esquema contributivo, el cumplimiento de la edad y del periodo de carencia abre el derecho a la pensión mínima, calculada con reglas de proporcionalidad (cuantías y duración de aportes y monto de la pensión). De suerte que es habitual que haya esquemas de incremento de la pensión a mayores periodos de cotización, con ciertos topos. (Argentina y Uruguay).



**EL CUMPLIMIENTO DE LA EDAD Y DEL
PERIODO DE CARENCIA ABRE EL DERECHO
A LA PENSIÓN MÍNIMA, CALCULADA CON
REGLAS DE PROPORCIONALIDAD**

Indirectamente, si se observarán los periodos medios de contribución de las mujeres trabajadoras de ciertas cohortes de edad, podrían percibirse algunos contextos recurrentes, tales como que el matrimonio y el nacimiento de hijos han podido afectar a sus carreras de contribución; y, como consecuencia de los niveles formativos y las estructuras de los distintos mercados nacionales, han participado mayoritariamente en sectores productivos con salarios bajos o medios.

CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL CONO SUR

De esta forma, las brechas generadas en los modos de participar en el mercado de trabajo se trasladan al ámbito prestacional.

La razón última sería que el patrón de regulación que emplean los distintos legisladores no deja de ser un patrón normativo masculino de hombre trabajador a tiempo completo con carreras de contribución ininterrumpidas.

De idéntica manera, ese efecto de género, potencialmente discriminatorio, se produce en la vertiente no contributiva; en la que la definición legal de vulnerabilidad por edad también tiene de facto distintos efectos para hombres y mujeres, en la medida en que la pertenencia a un núcleo familiar en el que hay varias fuentes de ingresos impide el acceso a ciertas modalidades de pen-

sión de jubilación. Algo que se traduce en que las mujeres en edad pensionable tienen más difícil devengar prestaciones por derecho propio por cuanto la percepciones (rentas o pensiones) de su cónyuge se toman en consideración para valorar la situación de necesidad de la mujer mayor (como sucede en la pensión no contributiva por vejez en la legislación argentina o la pensión básica solidaria por vejez en Chile); y/o modular la cuantía en los casos en que sí hay un derecho individualizado (pensión de vejez de Uruguay).

Para saber más

- ¿Acceden las mujeres a la pensión de jubilación en igualdad?

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/acceden-las-mujeres-a-la-pension-de-jubilacion-en-igualdad.html>

- Brecha de género: desigualdad laboral y pensiones

<https://institutosantalucia.es/brecha-de-genero-desigualdad-laboral-y-pensiones>

LA JUBILACIÓN PARA LAS MADRES EN ARGENTINA CON EL PROGRAMA INTEGRAL DE RECONOCIMIENTO DE PERÍODOS DE APORTES POR TAREAS DE CUIDADO



CAMILA ABRIL VEGA

LICENCIADA EN RELACIONES DEL TRABAJO, UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES (ARGENTINA). MÁSTER EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO, UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (ESPAÑA)

El 19 de julio de 2021 se publicó en el Boletín Oficial Argentino, el Decreto 475/2021 que introdujo un aporte innovador en materia de equidad de género en la región latinoamericana. Con el propósito de igualar las oportunidades y de establecer las condiciones necesarias para que miles de mujeres pudieran acceder al derecho a jubilarse, el Estado ha reconocido mediante el Derecho de la Seguridad Social, una de las banderas más flameantes del movimiento feminista: el trabajo de los cuidados. Se trata del «Programa de Reconocimiento de Períodos de Aportes por Tareas de Cuidado», donde por primera vez en la historia, la crianza de hijos e hijas contará como períodos de cotización para la jubilación.

La asimetría en la distribución del trabajo doméstico es una de las mayores fuentes de desigualdad entre varones y mujeres. Es por ello, que la novedosa política es creada con el fin de visibilizar la responsabilidad de los trabajos reproductivos. Partiendo de la base de que el trabajo productivo y reproductivo representa un conjunto de acciones igualmente necesarias para el desarrollo de la vida cotidiana, se busca darle el valor que los patrones culturales no le asignan.

Por otra parte, dicha desigualdad resulta una desventaja para las mujeres, ya que gran parte de su tiempo lo dedican a las tareas de cuidado no pagado. Por ende, cuentan con menos oportunidades para estudiar, formarse o trabajar fuera del hogar y generalmente, terminan enfrentadas a una doble jornada laboral. La última Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística y Censos del año 2013¹ verificó que las mujeres realizan el setenta y seis por ciento (66%) de las tareas domésticas no remuneradas, y que el ochenta y nueve por ciento (89%) de las mujeres se ocupan de estas tareas por una carga de al menos seis coma cuatro (6,4) horas diarias.

Como consecuencia de la sobrecarga de tareas domésticas, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado formal es menor a la de los varones, lo que les

1 Actualmente se está llevando a cabo la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado, incorporada en el Sistema Estadístico Nacional permanente con una periodicidad de dos años, gracias a la sanción de la Ley 27.532, a finales de 2019.

CONTRIBUCIONES

LA JUBILACIÓN PARA LAS MADRES EN ARGENTINA CON EL PROGRAMA INTEGRAL DE RECONOCIMIENTO DE PERÍODOS DE APORTES POR TAREAS DE CUIDADO

lleva a acumular menos aportes jubilatorios. En Argentina, las mujeres se pueden jubilar a los 60 o 65 años de edad, requisito que puede variar en algunas actividades en particular. Otro punto a tener en cuenta, es que el acceso a la jubilación ordinaria puede comenzar sólo cuando se cumplan los 30 años de aportes a la Seguridad Social. Según las cifras oficiales, en la actualidad, el cuarenta y cuatro por ciento (44%) de las mujeres en edad jubilatoria no puede acceder a un beneficio previsional por no contar con los 30 años de servicios requeridos entre sus aportes registrados.



44% DE LAS MUJERES EN EDAD JUBILATORIA NO PUEDE ACCEDER A UN BENEFICIO PREVISIONAL POR NO CONTAR CON LOS 30 AÑOS DE SERVICIOS REQUERIDOS ENTRE SUS APORTES

Es el nuevo “Programa de Reconocimiento de Períodos de Aportes por Tareas de Cuidado” él que ha llegado para reducir la brecha de género en materia previsional. En concordancia con los principios de igualdad de género propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así también, por las recomendaciones en relación a las medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los sistemas de Seguridad Social de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), el nuevo derecho concede a las madres de sesenta años, un año de aportes previsionales por cada hijo/a con el objetivo de alcanzar la Prestación Básica Universal. En otras palabras, tendrán acceso a la prestación, aquellas mujeres madres en edad de jubilarse, que no cuenten con los años de aportes necesarios debido

a que han dedicado su vida a la crianza y al cuidado de manera gratuita.

El nuevo derecho ha quedado articulado mediante tres modalidades: un año de servicios previsionales por hijo/a para mujeres y personas gestantes con hijos/as y dos años por hijos/as adoptados siendo menores de edad; un año adicional por hija/o con discapacidad y 2 dos años adicionales a las mujeres que hayan sido titulares de Asignación Universal por Hijo (AUH); y a las trabajadoras registradas que hayan hecho uso del período de licencia por maternidad y por excedencia. En relación al último punto, el marco del reconocimiento de tareas de cuidado se refiere a los períodos de gestación y nacimiento de la persona.

Así pues, se calcula que aproximadamente 300 mil mujeres de entre 59 y 64 años podrían acceder a la jubilación mínima. El cómputo no tendrá efecto alguno como incremento o bonificación de los haberes jubilatorios, sólo será considerado con los extremos del régimen general, a los fines de alcanzar el mínimo de años de servicios requeridos para la obtención del beneficio jubilatorio. Vale también destacar que esta medida de inclusión es compatible, en caso de ser necesario, con las moratorias vigentes dispuestas por las Leyes 24.476 y 26.970, dirigidas también, a las personas que han cumplido la edad para jubilarse pero no tienen la totalidad de los aportes efectuados que la ley exige.

La presente medida es novedosa para el sistema de Seguridad Social argentino porque tiene un impacto inclusivo inmediato, esto significa que desde la sanción del Decreto 475/2021, todas aquellas mujeres que quedaban por fuera de los requisitos excluyentes para jubilarse, pasaron a ser incorpo-

CONTRIBUCIONES

LA JUBILACIÓN PARA LAS MADRES EN ARGENTINA CON EL PROGRAMA INTEGRAL DE RECONOCIMIENTO DE PERÍODOS DE APORTES POR TAREAS DE CUIDADO

radas. También, es necesario resaltar que la medida genera un nuevo piso de derechos para el colectivo de mujeres madres, lo que garantiza un efecto positivo permanente en sus posibilidades de acceso a la jubilación.

Ahora bien, como medida de acción positiva es muy beneficiosa en términos materiales y simbólicos, ya que reconoce el valor del trabajo reproductivo, pero no es suficiente si no es acompañada de una serie de medidas dirigidas a la corresponsabilidad de ambos progenitores, dado que la primera solo queda como medida paliativa, que llega para aliviar o amortiguar los efectos de la desigualdad que no se puede evitar.

Así, se plantea entonces, mediante políticas públicas, la eliminación de todo tipo de discriminación en torno a la división sexual del trabajo. Es indiscutible que la creación de un sistema integral de cuidados contribuiría a la redistribución y valorización de las responsabilidades reproductivas². Así también,

2 A pesar de haber sido posicionado como uno de los temas centrales en su agenda en conjunto con la creación de la Dirección Nacional de Cuidados Integrales en el 2020, aún no se ha aprobado.

la ampliación y equiparación de las licencias por maternidad y paternidad, que en muchos casos siguen siendo desiguales; penalizando a la mujer respecto a su permanencia y crecimiento profesional en el mercado de trabajo. Paralelamente, se debería poner el foco en la educación integral con perspectiva de género, como pilar fundamental para el cambio estructural en relación a los roles establecidos en la sociedad.

En definitiva, es una medida de justicia social que llegó para reparar una de las tantas desigualdades estructurales que sufren las mujeres. Aquellas mujeres y disidencias que decidan maternar, van a tener la posibilidad de ser retribuidas por el trabajo reproductivo no remunerado. En este sentido, podría decirse que la maternidad es amor, es trabajo y es ahora, jubilación.

Para saber más

- Decreto DNU 475/2021 de 2021. Por medio del cual se expide el Programa de Reconocimiento de Períodos de Aportes por Tareas de Cuidado en el Sistema Integrado de Jubilaciones Y Pensiones. 17 de julio de 2021. DECNU-2021-475-APN-PTE - Ley N° 24.241. Modificación.

«ES EL EDADISMO EL QUE PROVOCA LA ATRIBUCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DE UN CONJUNTO DE ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS QUE NO SE CORRESPONDEN CON LA REALIDAD»

ENTREVISTA A

PILAR RODRÍGUEZ

PRESIDENTA DE FUNDACIÓN PILARES PARA LA AUTONOMÍA PERSONAL

Pregunta / ¿Podrías explicarnos brevemente cuál es el objetivo de Fundación Pilares para la autonomía personal y sus principales actividades?

Respuesta / Fundación Pilares lleva más de 10 años trabajando por generar conocimiento y colaborar en el impulso del Modelo de Atención Integral y Centrada en la Persona (AICP) aplicado, sobre todo, en el ámbito de los apoyos y cuidados de larga duración (CLD) a las personas mayores y personas con discapacidad. Este modelo es el que se propone por la comunidad científica actual y el que se recomienda también por los Organismos Internacionales.

Su objetivo es doble:

Por una parte, dar respuestas verdaderamente integrales (es decir, completas) a las necesidades multidimensionales que muchas personas requieren, para lo que se precisa impulsar avances en cambios organizativos, jurídicos, formativos, diseños arquitectónicos, entornos amigables y comunidades solidarias, que faciliten que la atención y apoyos se ofrezcan de manera integrada a las personas que los necesitan,

tanto en el ámbito sociosanitario como en otros, sin apartarlas de su entorno y garantizando su inclusión y participación social. Con esta transformación se pretende que no sean las personas las que deban adaptarse a los servicios, como viene ocurriendo, sino que sean estos los que se adapten a las personas.

Por otra parte, el modelo contempla una segunda e importante dimensión: la atención centrada en la persona, que, en estos momentos y afortunadamente, ha comenzado a suscitar gran interés en el ámbito tanto de la intervención sociosanitaria como en el de la defensa de sus derechos y la recuperación de su imagen social, haciéndolo siempre con el protagonismo y la participación de las personas mayores.

En este sentido la OMS ha convocado a todos los países y organizaciones a participar en la Década del Envejecimiento Saludable 2020-30, que asume los 11 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), «para no dejar a nadie atrás» y caminar juntos en esa transformación del modelo. Con ello, es esperable que durante este decenio se vayan concretando en cada realidad contextual

ENTREVISTAS

«LAS MUJERES SON PARTE IMPRESCINDIBLE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN TRAS LA PANDEMIA Y PARA SALIR DE LA CRISIS ACTUAL»

los ODS, entre los que figura acabar con la pobreza (pensiones universales y suficientes), acceder a servicios sociosanitarios cuando se requieren y garantizar la igualdad de género.

P / ¿Cuál ha sido su trayectoria personal en la lucha por la autonomía de las personas de más edad?

R / Puede decirse que, desde que comencé mi trayectoria profesional, a finales de los años 80, cuando tuve el honor de elaborar, junto a otros dos colegas, un Plan Gerontológico estatal para los años 90, siempre me ha acompañado ese afán por contribuir a lograr la máxima autonomía de las personas mayores. Tanto en mis puestos como técnica e investigadora, como cuando tuve responsabilidades de gestión pública (en el Principado de Asturias y como directora general del IMSERSO). Ese mismo afán me llevó a anticipar mi jubilación para dedicarme de lleno a esa tarea sin condicionamientos y para ello creé, junto a mi marido, la Fundación Pilares para la autonomía personal. Desde ella, y para avanzar en sus fines fundacionales ya referidos, había que comenzar por defender sus derechos y combatir todas las formas de edadismo que se producen y que son la causa de las situaciones de desventaja que tienen las personas mayores.

Como es conocido, el edadismo se produce como resultado de un sumatorio cuyos elementos se van agregando y que comienza con la forma en que pensamos sobre las personas mayores (lo hacemos mediante estereotipos), continúa con la manera en que sentimos cuando nos relacionamos con ellas (los prejuicios) y desemboca en nuestras actuaciones (discriminación).



De manera muy reciente se ha revelado ante toda la sociedad de manera bien tangible la necesidad de combatir esta forma de discriminación durante la pandemia de la COVID19, en que el edadismo ha aflorado de manera descarnada mostrando que sigue estando muy vigente en las sociedades modernas y en todos los países. Porque es el edadismo el que provoca que, desde las políticas públicas, desde la actuación profesional y hasta desde las actitudes de la sociedad entera se actúe de manera coherente con la atribución a las personas mayores de un conjunto de estereotipos y prejuicios que no se corresponden con la realidad. En contra de la creencia de que las personas mayores no sirven, no saben, consumen muchos recursos y no aportan nada, sabemos bien los conocimientos y experiencias que acumulan, las contribuciones que realizan en forma de cuidados a sus familias, las muchas que trabajan en programas altruistas y de voluntariado en favor de sus comunidades, a lo que hay que agregar las aportaciones a la economía de sus respec-

ENTREVISTAS

«LAS MUJERES SON PARTE IMPRESCINDIBLE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN TRAS LA PANDEMIA Y PARA SALIR DE LA CRISIS ACTUAL»

tivos países, que realizan mediante el trabajo o el consumo de bienes y servicios.

P / Desde su experiencia, a partir de cierta edad, ¿tienen más autonomía los hombres que las mujeres? ¿son más vulnerables las mujeres?

R / Sin duda, las mujeres son más vulnerables que los hombres en todos los sentidos y así lo muestran los indicadores cuando nos acercamos a conocer de manera rigurosa sus condiciones de vida. Si añadimos a la discriminación por edadismo, la que tiene que ver con la que se produce en relación con el sexo, tenemos un sumatorio que aún se acrecienta más cuando se tiene una discapacidad o se necesitan CLD.

“

EL HECHO DE QUE LAS MUJERES VIVAMOS MÁS AÑOS NO SIGNIFICA QUE VIVAMOS MEJOR

Las mujeres de todos los países del mundo tienen, como es bien conocido, mayor esperanza de vida que los hombres. En España tenemos la suerte de gozar de una de las más altas del mundo (86,2). Pero el hecho de que las mujeres vivamos más años no significa que vivamos mejor¹: las mujeres son la gran mayoría entre las personas mayores que presentan peores condiciones de

vida: ser viudas, divorciadas o solteras, tener escasos ingresos, menor nivel de estudios, vivir en soledad, sufrir enfermedades y trastornos que producen dependencia... Los estudios sobre esperanza de vida libre de discapacidad nos muestran que solo el 44% del tiempo por vivir de las mujeres mayores lo es en buenas condiciones de salud, mientras que ese porcentaje asciende al 53,7 en el caso de los varones.

P / ¿Son determinantes los recursos económicos propios de las personas mayores para conseguir su autonomía? ¿Influye el hecho de ser pensionista de viudedad o de jubilación? ¿Las mujeres tienen más posibilidades de ser dependientes por no acceder a las pensiones de jubilación?

R / Estudiar las diferencias de condiciones de vida entre hombres y mujeres mayores nos sitúa en un lugar privilegiado para analizar y comprender de qué manera las desigualdades que se han venido produciendo a lo largo de la vida de las mujeres tienen una clara incidencia después, entre otras cosas, en las pensiones que reciben, ya que las brechas de género que existen en sus cuantías se relacionan directamente con la brecha salarial que tenían durante la edad laboral debido a que las mujeres que pudieron acceder entonces a un empleo lo hicieron a los peor pagados y menos considerados (y esto continúa sucediendo en la actualidad entre las más jóvenes).

La pensión media de los hombres del Sistema de Seguridad Social en España era en 2020 de 1.208 euros, mientras que la media de las que reciben las mujeres se situaba en 740€. Hay que tener en cuenta, por otra parte, que solo el 38% de las pensiones de jubilación son recibidas por mujeres, pre-

¹ En la publicación de Fundación Pilares: Género y envejecimiento en España. Perfiles, datos y reflexiones, de Pilar Rodríguez, puede encontrarse información detallada sobre el tema. Descargable gratuitamente de la web: <https://www.fundacionpilares.org/publicacion/papeles-6-genero-y-envejecimiento-en-espana/>

ENTREVISTAS

«LAS MUJERES SON PARTE IMPRESCINDIBLE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN TRAS LA PANDEMIA Y PARA SALIR DE LA CRISIS ACTUAL»

cisamente porque ellas no tuvieron en su día ocasión de acceder a puestos de trabajo o lo hicieron durante periodos cortos y, en ocasiones, sin que se cotizara por su trabajo a la Seguridad Social, lo que ocurría especialmente en los negocios familiares o cuasifamiliares.

Desde mi punto de vista, es el sistema de género el que explica por qué existen tantas mujeres mayores de 65 años que dependen de la pensión de su marido o que malvivan con una pensión de viudedad o una no contributiva (las más bajas del Sistema). Haber sido socializadas en la creencia de que su misión en la vida era la de cuidar y atender a toda la familia obligó a muchas de ellas a renunciar a su acceso a la esfera laboral o a abandonar el puesto de trabajo, o a solicitar una excedencia o una reducción de jornada, con el consiguiente menoscabo, primero del salario y, después, de la pensión. Según diversas investigaciones desarrolladas, las mujeres cuyo centro de vida es la familia con exclusividad, se deterioran mucho antes, sienten más soledad y consiguen un nivel más bajo de calidad de vida durante su propia vejez.



Todo ello, indudablemente, tiene una clara incidencia en el desarrollo o inhibición de la plena autonomía de las mujeres, tanto a lo largo de su vida, como cuando llegan a la etapa de jubilación. La posición subalterna de las mujeres, siempre sometidas a los deseos y necesidades de cuidados de la familia, se arrastran también y son consecuencia de la dependencia de ellas cuando son mayores.

P /¿Qué puede hacerse para evitar, si es que existe, la desigualdad entre los hombres y mujeres cuando llegan a la edad de jubilación?

R / Mirando al futuro, convendría analizar las medidas que podrían tomarse para minimizar la brecha entre las mujeres y los hombres en el ámbito de las pensiones². Eso por una parte.



SON PRECISAMENTE LOS CUIDADOS LOS QUE MÁS HAN INFLUIDO Y TODAVÍA INFLUYEN EN LA PERSISTENCIA DEL SISTEMA DE GÉNERO, QUE ES EL QUE COLOCA A LAS MUJERES EN PEORES CONDICIONES DE VIDA

Por otro lado, y teniendo en cuenta que, como se ha dicho, son precisamente los cuidados los que más han influido y todavía influyen en la persistencia del sistema de

2 Ver en Blázquez, E: Derechos y género en pensiones. Nº 4 de la colección Papeles de la Fundación Pilares. Descarga gratuita en: <https://www.fundacionpilares.org/publicacion/papeles-4-derechos-y-genero-en-pensiones/>

ENTREVISTAS

«LAS MUJERES SON PARTE IMPRESCINDIBLE DEL PROCESO DE RECUPERACIÓN TRAS LA PANDEMIA Y PARA SALIR DE LA CRISIS ACTUAL»

género, que es el que coloca a las mujeres en peores condiciones de vida que la de sus coetáneos varones, son varias las actuaciones que podrían acometerse. Entre ellas, señalo las que, a mi juicio, deberían tomarse:

Desarrollar más investigación sobre mujeres mayores y sobre cuidados y personas cuidadoras desde la perspectiva de género.

Incorporar en los currículos formativos de las niñas y las jóvenes la consideración de la relevancia que para su bienestar futuro tiene tomar decisiones a tiempo, por lo que su carrera laboral no debe interrumpirse o supeditarse a los cuidados familiares, que deben ser compartidos con los hombres y los servicios formales.

Ofrecer programas formativos sobre el buen cuidado y el autocuidado, tanto a profesionales como a familias cuidadoras desde la perspectiva de género.

Generalizar los servicios de respiro para el descanso de los cuidados de las familias cuidadoras.

Fomentar la formación a las personas próximas a la jubilación para preparar esta etapa de la vida y desarrollarla, tanto para su propio beneficio como para el de los demás, aprovechando su experiencia y conocimientos.

Impulsar el apoyo a la mayor participación social de las mujeres mayores, como fórmula a incluir en su proyecto vital, incluido el voluntariado.

Desarrollar las actividades formativas dirigidas a las mujeres en formato taller por sus demostrados resultados en incremento de la

autoestima y el empoderamiento. También para descubrir y aprovechar las oportunidades que se ofrecen con la edad, tanto para la realización personal como colectiva y analizar el verdadero significado del amor (que no es sometimiento) para vivir más felices.

Avanzar con decisión en el cambio en los modelos de cuidados (atención integral y centrada en la persona), tal como se propone por la comunidad científica, garantizando siempre la equidad de género, así como la dignidad y los derechos de las personas, aunque tengan grandes necesidades de apoyo y cuidados.

Realizar campañas sobre el valor social de los cuidados, como bien público, y la necesidad de compartirlos entre los poderes públicos, los hombres, las mujeres, la comunidad y las entidades sociales.



LA OISS PARTICIPA EN EL XVIII CONVERSATORIO NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL DE COLOMBIA

● Secretaría General OISS

Los días 4 y 5 de noviembre de la presente gestión, en Paipa, municipio de Colombia, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), participó de la XVIII Conversatorio Nacional de Género de la Rama Judicial de aquel país, que tuvo como objetivo, reflexionar en torno a la Igualdad de Género, en el marco de la Constitución Política de 1991 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

Por parte de la OISS, participaron de manera virtual, la secretaria general, Gina Magnolia Riaño Barón y la Vicesecretaria general, Ana Mohedano y presencialmente asistió, el Director del Centro Iberoamericano de Estu-

dios Sociales y Formación de la OISS, Juan Carlos Cortés.

En esta oportunidad, las autoridades de la organización dieron a conocer los trabajos y las acciones que viene desarrollando la OISS en materia de equidad de género tanto en Colombia como en la región Iberoamericana pero enmarcados en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Más información aquí:

<https://oiss.org/la-oiss-participa-de-la-xviii-conversatorio-nacional-de-genero-de-la-rama-judicial-de-colombia/>





SECRETARÍA GENERAL DE LA OISS PARTICIPA EN LA REUNIÓN «EXPLORANDO Y COMPARTIENDO COMPROMISOS Y BUENAS PRÁCTICAS»

● Secretaría General OISS

En la tarde del 21 de junio de 2021, se llevó a cabo de manera virtual la reunión “Explorando y compartiendo compromisos y buenas prácticas” organizada por la ONU mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres en México (INMUJERES).

La apertura estuvo a cargo de la directora ejecutiva de ONU Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, la presidenta del IN Mujeres, Nadine Gasman y la representante de ONU Mujeres en México, Belén Sanz. En el desarrollo de la reunión, se llevó a cabo un panel de alto nivel en el que participó la secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Gina Magnolia Riaño Barón, junto con la secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Alicia Bárcena, la directora regional de ONU Mujeres como Directora Regional para las Américas y el

Caribe, Maria-Noel Vaeza, entre otras personalidades.

También incluyó la representación de gobiernos, el sector privado, la sociedad civil global, organizaciones internacionales, jóvenes y organizaciones filantrópicas. Este encuentro tuvo como principal objetivo la promoción del empoderamiento económico de las mujeres tras la pandemia de COVID-19. Asimismo, buscó fomentar la línea de acción de la Alianza Global sobre Trabajo de Cuidados, apoyando la creación de sistemas de cuidado, la transformación de los roles de género, y una recuperación económica equitativa.

Más información aquí:

<https://oiss.org/secretaria-general-de-la-oiss-participa-en-la-reunion-explorando-y-compartiendo-compromisos-y-buenas-practicas/>



AGENDA DE ACTUALIDAD



NOVEDADES LEGISLATIVAS

BOLIVIA

Decreto Supremo 4589.

El presente Decreto Supremo tiene por objeto reglamentar la Ley N° 2450, de 9 de abril de 2003, de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, referido a la afiliación de las trabajadoras o trabajadores asalariados del hogar ante la Caja Nacional de Salud.

A partir de su entrada en vigor, toda empleadora o empleador que tenga bajo su dependencia a una trabajadora o trabajador asalariado del hogar que perciba un salario mayor o igual al salario mínimo nacional, debe registrarse ante la Caja Nacional de Salud en un plazo máximo de cinco días, siempre y cuando la trabajadora o trabajador asalariado del hogar venga desarrollando sus actividades por un periodo igual o mayor a tres meses. (ABI)

ECUADOR

Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social y a la Ley del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para el Retorno de Administración de Fondos Complementarios. para el Retorno de la Administración de los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados a sus Partícipes.

Según la norma, los fondos serán administrados por los partícipes, a través de un

proceso de elección. Los administradores deberán enmarcar su gestión en los principios de legalidad, transparencia, solvencia, eficiencia, rentabilidad y a todas las demás regulaciones y controles que para el efecto se establezcan por parte de los órganos competentes.

PARAGUAY

Ley No. 6816.- Que aprueba el convenio número 175 sobre el trabajo a tiempo parcial.

Esta norma aprueba el convenio 174 OIT sobre trabajo a tiempo parcial, que establece garantías mínimas en materia de trabajo y Seguridad Social para esta modalidad de trabajo.

En particular, en materia de Seguridad Social la norma declara que las personas con trabajo a tiempo parcial deberán recibir la misma protección de que gozan las que trabajan a tiempo completo; que los regímenes de seguridad social establecidos por Ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que las personas trabajadoras a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de las personas a tiempo completo en situación comparable, sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad cuando corresponda; y la posibilidad de excluir de esta regulación al trabajo a tiempo parcial marginal.

URUGUAY

Ley 19.997, 9 de noviembre. Extiéndase la vigencia del Programa Oportunidad Laboral.

Prorroga el Programa Oportunidad Laboral tendrá una duración de diez meses, desarrollándose entre los meses de junio del año 2021 y marzo del año 2022". Los beneficiarios del Programa percibirán la prestación transitoria 'Oportunidad Laboral' siempre que hayan cumplido con las obligaciones que asumieron al ingresar al Programa.

Esta prestación no posee naturaleza salarial ni retributiva, es personal, intransferible e inembargable, y no podrá constituir garantía de obligaciones ni ser afectada por retenciones, exceptuándose las relativas a pensiones alimenticias.

Ley No. 19.998, de 18 de noviembre.- Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a establecer, por razones de interés general un régimen especial de subsidio por desempleo para los trabajadores de la industria cítrica afectados a la cosecha o al packing, por el período que se determina.

Se faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a establecer un régimen especial de subsidio por desempleo para los trabajadores de la industria cítrica afectados a la cosecha o al packing, desde el 1 de octubre al 31 de marzo de 2022.

Ley No. 20.000, de 18 de noviembre. Otórganse subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada.

Se reforman diversos preceptos de la Ley N° 19.161, de 1° de noviembre de 2013, de modificación del subsidio por maternidad y fijación del subsidio por paternidad y subsi-

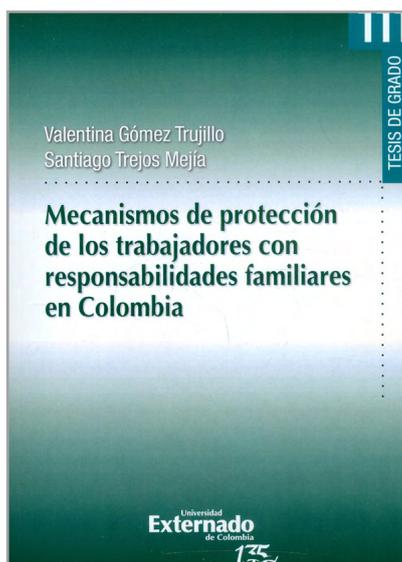
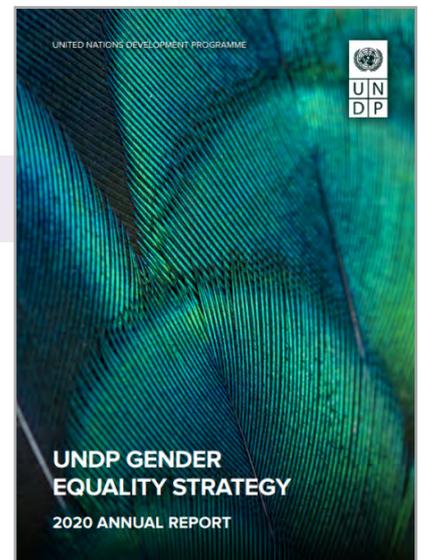


dio por cuidado del recién nacido para otorgar subsidio por maternidad o paternidad a trabajadores que tienen partos prematuros, múltiples, bebés con bajo peso al nacer, o afectaciones en la salud.

UNDP GENDER EQUALITY STRATEGY: 2020 ANUAL REPORT

UNDP, 2020

Este informe anual destaca el progreso del PNUD en su Estrategia de Igualdad de Género 2018-2021 y los logros clave alcanzados para cerrar las brechas de género en 2020. El informe explora las tendencias emergentes y los desafíos que se avecinan para la igualdad de género, incluida la respuesta y la recuperación del COVID-19. Aprender de estas lecciones será vital para acelerar el progreso hacia la igualdad de género y lograr la Agenda 2030.



MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN COLOMBIA

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA, 2020

Este informe anual destaca el progreso del PNUD en su Estrategia de Igualdad de Género 2018-2021 y los logros clave alcanzados para cerrar las brechas de género en 2020. El informe explora las tendencias emergentes y los desafíos que se avecinan para la igualdad de género, incluida la respuesta y la recuperación del COVID-19. Aprender de estas lecciones será vital para acelerar el progreso hacia la igualdad de género y lograr la Agenda 2030.



CON EL APOYO DE:

