

EDADES DE JUBILACIÓN E INEQUIDADES DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES IBEROAMERICANOS

Con el apoyo:



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN



EDADES DE JUBILACIÓN E INEQUIDADES DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES IBEROAMERICANOS

EDADES DE JUBILACIÓN
E INEQUIDADES DE GÉNERO
EN LOS SISTEMAS DE
PENSIONES IBEROAMERICANOS
VERSIÓN PDF.



Organización
Internacional
del Trabajo



Con el apoyo:



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN



Edades de jubilación e inequidades de género en los sistemas de pensiones iberoamericanos.

Estudio elaborado conjuntamente por la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

© ONU Mujeres, OISS y OIT

Septiembre 2024

ISBN: 978-84-09-76801-1

Autoría del estudio

Dirección:

Eva M. Blázquez Agudo

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

Participación:

Daniel Pérez del Prado

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

María Fátima Poyatos Chacón

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga

María Gema Quintero Lima

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

Dirección general:

María Noel Vaeza

Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

Gina Magnolia Riaño Barón

Secretaria General de la OISS

Ana Virginia Moreira

Directora Regional de OIT para América Latina y el Caribe

Equipo coordinador del estudio:

Raquel Coello

Asesora de Políticas en macroeconomía y líder global en cuidados. ONU Mujeres

Beatriz García

Coordinadora de programas e iniciativas regionales de Cuidados. ONU Mujeres

Marta San Juan

Técnica de Empoderamiento Económico. ONU Mujeres.

Ana Mohedano Escobar

Vicesecretaría general de la OISS

Manuel Pedro Baganha.

Asesor de la OISS

Paz Arancibia Román

Especialista Senior Regional Género y no-discriminación para América Latina y el Caribe de la OIT

Pablo Casalí

Especialista en Seguridad Social. Oficina de la OIT para los Países Andinos

Fabio Durán Valverde

Especialista en protección social y desarrollo – Oficina Centroamérica de la OIT

Larraitz Lexartza

Oficial de Instituciones del Mercado Laboral Inclusivo – Oficina Argentina de la OIT

Guillermo Montt

Especialista en protección social y desarrollo- Oficina Cono Sur de la OIT

Edición y revisión de contenidos:

María Verónica Espinel

Asistente técnica y operacional para la Coordinación Programática de ONU Mujeres.

Constanza Narancio

Especialista en en Comunicación de ONU Mujeres.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de sus autores y no refleja necesariamente la postura de ONU Mujeres, OISS, OIT y la AECID.

Prohibido el uso de esta obra con fines comerciales.

El contenido y la información de esta publicación puede ser utilizado siempre que se cite la fuente. Cita: ONU Mujeres, OISS y OIT (2024). *Edades de jubilación e inequidades de género en los sistemas de pensiones iberoamericanos*.

Para cualquier consulta, póngase en contacto con la secretaría general de OISS:

Teléfono: (34) 91 561 17 47

Direcciones corporativas de contacto: www.oiss.org

Secretaría general: sec.general@oiss.org

Índice

I. INTRODUCCIÓN. PARTIENDO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	9
I. 1. La baja tasa de participación y la informalidad en el mercado laboral.....	10
I. 2. La segregación horizontal y vertical	11
I. 3. La infravaloración y desigual distribución del trabajo de cuidados	12
I. 4. Primera aproximación a la pensión de jubilación	16
II. LAS EDADES NORMALES DE JUBILACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	18
II. 1. Las edades normales de jubilación de mujeres y hombres	18
II. 2. Edades anticipadas de jubilación	25
II. 3. La jubilación más allá de la edad normal	33
III. ARGUMENTACIÓN A FAVOR Y EN CONTRA DE LAS EDADES DIFERENCIADAS	36
IV. MEDIDAS PARA COMPENSAR LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES EN EL ACCESO A LA JUBILACIÓN.....	40
IV. 1. La reducción de los períodos exigidos de cotización	40
IV. 2. El cómputo de ciertos períodos dedicados al cuidado como cotizados	40
IV. 3. Las mejoras en las condiciones de acceso al sistema de seguridad social	42
IV. 4. Los beneficios en el cálculo de la cuantía de las pensiones	44
IV. 5. El mecanismo de cierre: la ampliación de la protección asistencial	45
V. SOBRE LA SUFICIENCIA DE LOS MONTOS DE LAS PENSIONES.....	47
V. 1. La comparativa desde la cuantía de las pensiones contributivas y no contributivas	47
V. 2. Capacidad de las pensiones de reducir la pobreza.....	48
V. 3. El derecho a acceder a la pensión máxima	49
V. 4. Conclusiones y recomendaciones.....	51
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA.....	57
VIII. BIBLIOGRAFÍA	62
IX. ANEXO LEGISLATIVO	66

I. INTRODUCCIÓN. PARTIENDO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

La jubilación es una de las prerrogativas individuales que forma parte del derecho humano a la seguridad social. La pensión por jubilación está destinada a proteger a las personas contra la inseguridad en los ingresos durante distintos acontecimientos de la vida como la edad avanzada, la enfermedad o la discapacidad.

Las mujeres no se encuentran en la misma posición que los hombres a los efectos de acceder a la protección social. Las mujeres adultas mayores viven más tiempo y, a lo largo de su vida, realizan trabajos de cuidados no remunerados que limitan la posibilidad de obtener empleos formales y, por consiguiente, de acceder a las prestaciones de la seguridad social contributiva.

El objetivo de este estudio es examinar las consecuencias de determinar edades diferenciadas de retiro, de acuerdo con el sexo de la persona beneficiaria, para acceder a la pensión de jubilación. Se trata de resolver interrogantes tales como: ¿influye o no la edad de jubilación diferenciada en el acceso a este derecho? En caso de que existan diferencias, ¿Cómo impacta en la protección obtenida? ¿Deben mantenerse estas diferenciaciones? Y si hay que mantenerlas, ¿de qué forma?

La edad ha sido uno de los elementos indirectamente ligados a visiones androcéntricas y patriarcales de los sistemas de protección social desde su origen. Desde los comienzos del siglo XX, con distintas cadencias según el área geográfica, se consideró pertinente proteger a la persona trabajadora al llegar a cierta edad en la que se presume que no puede continuar con la actividad laboral como consecuencia de la alteración de las capacidades laborales propias del devenir natural de la fisiología humana. Pero, dicha protección no se reconoce sin más al llegar a ese momento, sino que es preciso acreditar una carrera relevante de contribución al sistema. De esta suerte, para acceder a la pensión de jubilación no solo se exige tener la edad que cada Estado define, sino también haber realizado aportaciones por un periodo de tiempo determinado.

Antes de abordar esta cuestión, es fundamental introducir primero la situación de las mujeres en el mercado laboral, pues esta constituye el origen de muchas de las desigualdades que enfrentan en el acceso a la protección social. Su participación en el trabajo de cuidados, tanto remunerados como no remunerados, desempeña un papel central en estas desigualdades. A continuación, se mencionarán, sin pretensión de exhaustividad, algunos de los factores que impactan más significativamente su posición en el mercado de trabajo.

Como elemento de salida en esta situación, se puede mencionar la afirmación de un documento reciente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual señala que *"las mujeres se insertan mayormente en los empleos que conllevan menores ingresos, un menor nivel educativo de las personas empleadas, una mayor inestabilidad, una limitada cobertura en materia de Seguridad Social y la ausencia de contratos de trabajo"*¹. Analicemos ahora cada una de las cuestiones.

I. 1. La baja tasa de participación y la informalidad en el mercado laboral

Una de las desigualdades de género persistentes es la menor participación de las mujeres en el mercado laboral. En América Latina, en 2023² la tasa de participación alcanzó el 74,1 % para los hombres y el 51,3 % para las mujeres³. Por otro lado, la cobertura de la seguridad contributiva era de un 68 % para los hombres y 56 % para las mujeres⁴. La misma conclusión se muestra a través de los datos de la CEPAL de 2019, donde se pone de manifiesto que algo más de la mitad de las mujeres estaba ocupada en sectores de baja productividad en América Latina en 2018, y de esa proporción, más del 80 % no estaban afiliadas a un sistema de pensiones.

En aquellos países con mayor formalidad y densidad de cotizaciones habrá más posibilidades de que las mujeres puedan acceder a pensiones suficientes de jubilación. A falta de formalidad, si no hay esquemas protectores no contributivos, llegada la edad normal de jubilación las mujeres caerán en situación de pobreza.

A la informalidad en el sector asalariado se suma la del trabajo por cuenta propia (trabajo independiente) no declarado, en muchas ocasiones de trabajos profesionales no cualificados en sectores de baja productividad, donde se producen idénticos efectos, tanto más respecto de las mujeres y de la pobreza.

En cualquier caso, es preciso que los distintos países regulen mecanismos de formalización, que permitan rescatar situaciones laborales invisibilizadas e incrementen las tasas de afiliación a la seguridad social. Sirva como ejemplo la regulación en Uruguay de la llamada *'prueba testimonial'*, un instrumento que permite reconocer los años anteriores a la implementación de la historia laboral, si no es

1 OIT-PNUD, *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género (Resumen Ejecutivo)*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT, Perú y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019 p. 4.

2 Cifras para el III trimestre de 2023.

3 OIT, *Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo, Lima, 2023, p. 146.

4 Cifras de antes de la pandemia. Vid. GIUDICE, S./PELUFFO, A.; OTERO, N., *Los sistemas de pensiones en América Latina: aportes para el debate de los trabajadores*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2022, p. 20.

posible su documentación⁵. Igual de relevantes son las campañas para incrementar las tasas de afiliación⁶, en sectores feminizados como el del trabajo doméstico, como la implementada en España⁷.

En definitiva, la informalidad es una de las principales causas que conduce a la exclusión de las mujeres de los sistemas contributivos, dejándoles en ocasiones como única opción la cobertura a través de los sistemas no contributivos, es decir de prestaciones económicas que se reconocen a aquellas personas que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones de tipo contributivo⁸.

I. 2. La segregación horizontal y vertical

Un segundo elemento de desigualdad de género en el mercado laboral se produce a través de la denominada segregación horizontal que significa que las mujeres están más representadas en sectores como la manufactura, la agricultura o el servicio doméstico, que, además de ofrecer menores remuneraciones, en muchas ocasiones se realizan de manera informal, lo cual a su vez dificulta su incorporación a la protección social⁹.

Especialmente llamativo es el sector del trabajo doméstico remunerado, con mucha presencia femenina en América Latina, en el que hay tasas elevadas de informalidad y salarios muy bajos. En América Latina y el Caribe, 14,8 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, entre ellas 91,1 % son mujeres. Además, una de cada nueve mujeres ocupadas (11,3 %) es trabajadora doméstica. Con frecuencia, reciben ingresos por debajo del salario mínimo. Este es el caso del 93,8 % de las trabajadoras domésticas en Honduras, el 79,1 % en Guatemala, el 54,2 % en Costa Rica o el 43,7 % en Bolivia¹⁰. Respecto a la cobertura de las personas trabajadoras domésticas, aunque en la mayoría de los casos su aseguramiento es obligatorio,

5 JIMÉNEZ BRITO, L. (2023) "Políticas de cuidados y Seguridad Social. Sistematización de buenas prácticas de políticas que reconozcan el trabajo de cuidado como vía de acceso a prestaciones de Seguridad Social". *Experiencias de Seguridad Social*, CISS, núm. 5, p. 84.

6 ONU Mujeres, OISS y OIT (2022). *Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la Seguridad Social en Iberoamérica*.

7 En España se ha introducido la obligación de la protección de las personas empleadas del hogar en todas las contingencias como consecuencia de la acción del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022. EU:C: 2022:120. Asunto C-389/20), por supuesta vulneración de los derechos fundamentales para las empleadas de hogar en desventaja en el ejercicio a su derecho a cotizar y en el consiguiente aseguramiento de la protección contra el riesgo de desempleo.

8 <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>

9 ARENAS DE MESA, A. (2019), A., *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, Libros de la CEPAL n° 159, Santiago, CEPAL: p. 218.

10 OIT (2021). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, a 10 años del Convenio núm. 189. pp 4, 5 y 43.

en la práctica la afiliación aún es muy baja, sobre todo debido a que los esquemas tradicionales están pensados para personas trabajadoras a tiempo completo que trabajan para un único empleador, mientras que en el trabajo doméstico la actividad se presta de forma parcial para varias personas empleadoras¹¹. La alta informalidad en el sector da cuenta de esta situación. A nivel regional el 72,4 % de las trabajadoras domésticas están en situación de trabajo informal. Además, en 11 países de América Latina y el Caribe, la informalidad supera el 90 %¹².

Por otro lado, está también la segregación vertical, que se refiere a las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad, la cual influye en los salarios percibidos y conlleva una menor estabilidad en el mercado laboral en comparación con los hombres.

Otras cuestiones que influyen también en la situación desigual de la mujer en el mercado laboral es la menor cotización generada por el empleo a tiempo parcial, más frecuente en las mujeres que en los hombres, que en muchos casos no es elegida, sino impuesta por la falta de oportunidades en el mercado laboral de encontrar un trabajo a tiempo completo o por necesidad para poder conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades y el trabajo de cuidados, como se señala en el siguiente punto.

Todos estos factores influyen a su vez en la existencia de la brecha salarial¹³. Como los importes de las aportaciones a los sistemas de seguros sociales se determinan generalmente a partir de las retribuciones recibidas, las mujeres que perciben menos remuneraciones tienen una menor contribución a los sistemas de seguridad social lo que impacta en una menor cuantía de sus pensiones.

I. 3. La infravaloración y desigual distribución del trabajo de cuidados

Se entienden por cuidados las actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas¹⁴.

El trabajo de cuidados puede clasificarse en dos categorías: las de cuidado directo y las de cuidado indirecto. Las primeras, tienen un carácter presencial y relacional. Es decir, quien cuida y quien recibe los cuidados interactúan de forma presencial y directa. Se

11 ONU Mujeres/OISS/OIT (2022). Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la Seguridad Social en Iberoamérica, p. 50.

12 OIT (2021). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, a diez años del Convenio núm. 189

13 El Informe global sobre salarios de 2018/2019 de la OIT indica que la brecha salarial de género es de 20 % en América Latina y el Caribe.

14 ONU MUJERES/CEPAL, (2020) *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia Sistemas Integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*.

trata de actividades como alimentar a un bebé, cuidar una persona enferma, ayudar a una persona mayor a bañarse, realizar controles médicos o enseñar a niñas y niños pequeños. Las segundas, las actividades de cuidado indirecto, que no conllevan cuidados personales presenciales. Pueden incluir actividades como limpiar, cocinar, lavar la ropa u otras tareas de mantenimiento del hogar. Las actividades de cuidado indirecto generan las condiciones previas para la prestación de cuidados personales¹⁵. De hecho, estos “dos tipos de actividades de cuidado no pueden disociarse y suelen superponerse en la práctica, tanto en los hogares como en las instituciones”¹⁶.

El trabajo de cuidados se realiza tanto de forma remunerada como no remunerada. Cuando no es remunerado implica el cuidado de personas o realización de trabajo doméstico sin recibir una compensación monetaria explícita a cambio. Se trata de un trabajo realizado mayoritariamente en los hogares por mujeres y niñas. Asimismo, puede implicar cuidados de personas que no son familiares, como amistades, personas del vecindario o la comunidad y puede realizarse en el marco de diversas instituciones de manera voluntaria¹⁷.

El trabajo de cuidados remunerado, por su parte, es aquel que se realiza a cambio de una remuneración o para obtener un beneficio. Se realiza en diferentes entornos como los hogares, los centros de salud, los centros de cuidados de larga duración, las escuelas u otros¹⁸.

Actualmente, tres cuartas partes del trabajo de cuidados lo siguen realizando las mujeres, sin que ningún país del mundo registre hasta el momento una prestación de cuidados no remunerados equitativos entre hombres y mujeres¹⁹. Esta mayor asunción de las mujeres de estas responsabilidades deriva de la división sexual del trabajo que ha llevado tradicionalmente a asignar las tareas diferenciadas para hombres y mujeres dentro de las distintas sociedades, asignando a los hombres un rol prioritariamente productivo y a las mujeres un rol reproductivo. Una de las consecuencias más significativas en este contexto es que la mayor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados limita o impide su incorporación al mercado de trabajo²⁰. Dicha situación viene también marcada por cuestiones relativas a los costos de oportunidad de quedarse en el hogar, que están en relación directa con su formación (a más formación, seguramente, existirán más posibilidades de acceder a un puesto remunerado).

15 OIT. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. p.6.

16 Ibidem. p. 6

17 Ibidem.

18 Ibidem.

19 OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra, pp. 29 y 30.

20 Cerca de un 60 % de las mujeres en hogares con niños y niñas menores de 15 años declara no participar en el mercado laboral por atender responsabilidades familiares. Vid. CEPAL (2019), *Panorama Social de América Latina, 2020*, Santiago.

La mayor responsabilidad de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado también genera limitaciones para aquellas mujeres que sí se incorporan al mercado laboral, como son las interrupciones en sus carreras profesionales, dado que por esta razón tienden a reducir sus jornadas o, incluso, terminan abandonando sus actividades laborales para atender esos cuidados, de forma que no contribuyen a los sistemas de protección social o lo hacen de forma insuficiente. Esta menor densidad de cotización afecta el cómputo de cotizaciones totales y limita tanto el acceso a la jubilación como el monto de la prestación.

En concreto, las mujeres interrumpen o reducen sus carreras profesionales, en primer lugar, para dedicarse al trabajo doméstico y al cuidado del hogar, incluso en tiempos donde no existen hijos a cargos. Adicionalmente las carreras profesionales también se ven afectadas debido a la maternidad y de los cuidados de sus hijos e hijas, pero también de la atención y cuidado al resto de familiares, como, por ejemplo, a personas enfermas o a personas mayores.

La posición de la mujer en el mercado laboral y, consecuentemente, en la protección social asociada se encuentra relacionada tanto con la mayor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados tanto remunerado como no remunerado, como a su infravaloración.

Esto es así porque los sistemas contributivos se basan en el trabajo productivo remunerado, invisibilizando el gran tiempo que las mujeres dedican al trabajo de cuidado no remunerado, sin el cual la sociedad sería incapaz de sostenerse²¹. En efecto, los trabajos no remunerados no están en la contabilidad del producto interior bruto (PIB), pero lo posibilitan y lo sostienen²².

Esto señala la importancia de impulsar sistemas integrales de cuidado, entendidos como el conjunto de políticas encaminadas a concretar una nueva organización social orientada a cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren, así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados -que hoy realizan mayoritariamente las mujeres- donde el Estado sea el garante del acceso al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social – con la sociedad civil, el sector privado y las familias- y de género -entre hombres y mujeres²³. Pero, los sistemas integrales de cuidado no solo contribuyen al bienestar de las personas en general, sino también

21 GIUDICE, S./PELUFFO, A./OTERO, N. (2022) *Los sistemas de pensiones en América Latina: aportes para el debate de los trabajadores*, Friedrich-Ebert-Stiftung, p. 13.

22 CARPENTER, S. (2020) *“Cinco desafíos de los sistemas de pensiones en América Latina”*, Instituto Argentino para el Desarrollo Económico, núm. 4, pp. 7 y ss.

23 ONU MUJERES/CEPAL (2021), *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*, pp. 14 y 15.

influyen directamente en la creación de empleo de calidad, sobre todo para las mujeres, que son quienes más tiempo dedican al trabajo de cuidado no remunerado²⁴.

La creación o articulación de las políticas públicas de cuidados para avanzar hacia sistemas implica el desarrollo progresivo de **cinco componentes**²⁵:

1. **La creación y ampliación de servicios** orientados a las diferentes poblaciones objetivo con una oferta diversa tanto en modalidades como horarios, con cobertura progresiva y que tiendan a la universalidad tanto en el acceso como en la calidad. Dichos servicios se pueden brindar en modalidad de cuidados a domicilio, de servicios institucionales de cuidados diarios o residenciales (llamados de larga duración) y servicios de cuidados a distancia, como lo son la teleasistencia. Es posible incorporar subsidios para el pago de los servicios de cuidados mencionados. Además, se cuenta con los programas de corresponsabilidad, asociados a las políticas de tiempo a través de licencias y permisos. Por último, los programas de promoción de la autonomía y prevención y reducción de las situaciones de dependencia, así como los de estimulación oportuna en el caso de la infancia.
2. El componente de regulación incluye tres dimensiones principales: la primera refiere a la **regulación de los servicios** -tanto públicos como privados-, con la incorporación del enfoque de derechos humanos con énfasis en la perspectiva de género y de equidad territorial. Se debe trabajar en deconstruir la idea de que existen servicios de diferentes categorías según a quienes estén destinados y por el contrario generar servicios de acceso y calidad universal. La segunda dimensión de este componente es la **regulación de las condiciones laborales** de los y las trabajadoras, la posibilidad de construirse como colectivo, de formalizar la tarea y mejorar las condiciones laborales del sector de las personas ocupadas en cuidados. La tercera dimensión es la **regulación de las políticas de tiempo** que juegan un papel muy relevante a través de las licencias y permisos de cuidados.
3. La **formación para los y las cuidadoras remuneradas** que les permita garantizar un cuidado de calidad y al mismo tiempo puedan fortalecer sus trayectorias laborales con condiciones de empleo dignas y ejerciendo el derecho al autocuidado. Implica el desarrollo de cursos en diferentes niveles y con especializaciones por población y tipo de servicios.
4. **Gestión de la información y del conocimiento** que permita la integralidad de los sistemas, y la posibilidad de tomar decisiones políticas de forma adecuada sustentadas en información de calidad. Esto incluye el levantamiento de datos

²⁴ Ibidem, pp. 18 y 19.

²⁵ ONU MUJERES/CEPAL (2021), *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*, pp.29 y 30.

estadísticos, sobre cuentas satélite, uso del tiempo, lo que permite también medición de impactos en la reducción y redistribución del trabajo de cuidados no remunerado.

5. **Comunicación para promover el cambio cultural** para que hombres y mujeres repartan de forma equitativa la tarea del cuidado y apostando a la corresponsabilidad social, donde todos los actores de la sociedad, Estado, mercado, comunidad y familias se hagan cargo del sostenimiento de la sociedad.

I. 4. Primera aproximación a la pensión de jubilación

Como se analizó en el apartado anterior, las tasas de participación de las mujeres en el empleo y las brechas de género del mercado laboral limitan su acceso a la protección social²⁶.

En general, la región iberoamericana se caracteriza por una enorme heterogeneidad en la cobertura efectiva de las personas en edad de jubilarse. Por ejemplo, hay países, como España y Portugal, que garantizan que el conjunto de la población reciba una pensión con independencia del sexo, ya sea desde el nivel contributivo como del no contributivo.

Otros países no llegan a la protección total en el ámbito de la pensión de jubilación, como en Argentina y Brasil, debido a las brechas de cobertura que derivan fundamentalmente de las dificultades de acceso de las mujeres. No obstante, en el caso de Brasil, no todos los hombres, ni las mujeres, cumplen su edad y logran jubilarse en el régimen general de pensiones o quedan amparados por el Beneficio de Prestación Continua, debido a las condiciones exigidas (la edad en general, el tiempo de cotización en la primera y de los límites de ingresos mensuales familiares máximos per cápita en la segunda)²⁷. No obstante, se incluyen diferencias para las mujeres: reducción de la edad para conceder pensiones y del tiempo de cotización exigido. En el caso de Argentina, con características similares, de nuevo el componente de género es significativo, pues mientras el 95,3 % de los hombres que superan la edad de jubilación perciben una pensión, en el caso de las mujeres tal cifra se reduce hasta el 86,9 %²⁸.

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M. (2019), "Trabajo de las mujeres y protección social", *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, pp. 159 - 194.

27 Ley 8742, de 7 de diciembre de 1993, por la que se dispone sobre la organización de la asistencia social y se dictan otras providencias, y Ley 12435, de 6 de julio de 2011, de modificación y Enmienda constitucional 103, de 13 de noviembre, de 2019, que modifica el Sistema de Seguridad Social.

28 OIT (2021). *Informe mundial sobre la protección social 2020-22. La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*. Ginebra. p. 192.

Asimismo, en otras ocasiones, países como Costa Rica, Ecuador y Panamá, con tasas de protección menores, también siguen el mismo patrón, y el porcentaje de mujeres que perciben una pensión de jubilación es inferior al de los hombres. En concreto, para el caso de Costa Rica, la tasa de cobertura efectiva es 68 % para ellos y el 46,1 % para ellas. Por lo que respecta a Ecuador, los hombres que reciben una pensión de jubilación son el 68,4 %, mientras que las mujeres en idéntica situación no alcanzan el 53,9 %²⁹.

Pero, incluso en países caracterizados por los bajos porcentajes de población cubierta por una pensión de jubilación, se mantiene el mismo esquema. Dentro de este grupo, solo se cuenta con datos desagregados por sexo de Nicaragua, poniendo de manifiesto que el porcentaje de hombres que habiendo superado la edad de jubilación percibe una pensión es del 40 % y el de mujeres en 19,9 %³⁰.

En suma, de lo dicho hasta aquí se desprende que incluso constatada la heterogeneidad que caracteriza a la región, existe un rasgo común: cuando no se garantiza al conjunto de la población la cobertura por el sistema de pensiones, en las mujeres se observan mayores dificultades de acceso cualquiera que sea el grado de eficacia del sistema, esto es, tanto para el caso de países que, sin alcanzar el 100 %, logran altos niveles de cobertura, como para aquellos otros que registran niveles más bajos.

Partiendo de este contexto, a continuación, se desarrolla el análisis de la influencia de la edad de jubilación, diferenciada o no diferenciada para las mujeres.

29 Ibidem.

30 Ibidem.

II. ANÁLISIS DE LAS EDADES DE JUBILACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES

En este capítulo, en primer lugar, se analizará la edad normal de jubilación, poniendo especial énfasis en los supuestos en los que se establecen edades diferenciadas entre hombres y mujeres, para pasar después al examen de la edad de jubilación anticipada y terminar con el análisis de la jubilación más allá de la edad normal desde una perspectiva de género.

II. 1. Las edades normales de jubilación de mujeres y hombres

Como muestra la Tabla 1, en la región iberoamericana son nueve los países que han establecido edades diferentes de acceso a la jubilación según el sexo, siendo la nota común a todos ellos que para las trabajadoras se fije una edad menor que para los trabajadores.

Esta diferenciación no ha sido algo exclusivo de América Latina. También las diferentes edades de jubilación de las mujeres y los hombres se establecieron en Europa, originalmente pensadas como un mecanismo de protección diferenciada derivada del proteccionismo del derecho laboral de las mujeres en tiempos de la Revolución Industrial, aunque también influyeron otras cuestiones sociales como que las parejas solían tener edades dispares, siendo mayores los hombres. De este modo, la anticipación de la edad de las mujeres perseguía que pudieran vivir juntos en sus años de retiro³¹.

En general, la edad normal de jubilación para los trabajadores varones ha sido 65 años y 60 para las mujeres. En algunos casos, se ha reducido, manteniendo ese intervalo, a 60 años para varones y 55 para mujeres. En otros casos, dicha diferencia se ha reducido a 2 o 3 años.

31 CEPAL (2019), De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina, *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios* núm 2 p. 58.

Tabla 1. Edad normal de jubilación, por país, en el régimen general o en la que se aplica de forma más generalizada en cada Estado.

		Hombres	Mujeres
Andorra	mayo 23	65	65
Argentina	mayo 23	65	c 60
Bolivia	mayo 23	58	58
Brasil	mayo 23	c 65	c 62
Chile	mayo 23	c 65	c 60
Colombia	mayo 23	62	57
Costa Rica	mayo 23	65	65
Cuba	mayo 23	65	60
República Dominicana	enero 21	60	60
Ecuador	septiembre 22	60	60
El Salvador	enero 23	60	55
España	enero 23	65,5	65,5
Guatemala	enero 21	60	60
Honduras	mayo 23	65	60
México	abril 23	65	65
Nicaragua	abril 23	60	60
Panamá	abril 23	62	57
Paraguay	abril 23	60	60
Perú	abril 23	65	65
Portugal	marzo 23	66,4	66,4
Uruguay	abril 23	60 (65)	60 (65)
Venezuela	abril 23	60	55

FUENTE AISS (2022), descripción de regímenes por país, actualizado con información recopilada de fuentes nacionales.

Nota: En la tabla se utiliza “c” cuando la edad de jubilación es flexible: es el caso de Argentina donde las mujeres poseen la opción de permanencia en servicios hasta los 65 años, según la Ley 24241 y Brasil con aumento gradual desde 2019 de la edad de jubilación para las mujeres, aunque manteniendo la edad de jubilación de los hombres en 65 años³². También Chile establece una jubilación flexible, ya que tanto mujeres como hombres pueden pensionarse antes de las edades legales de jubilación, de contar con saldo suficiente en su cuenta individual.³³

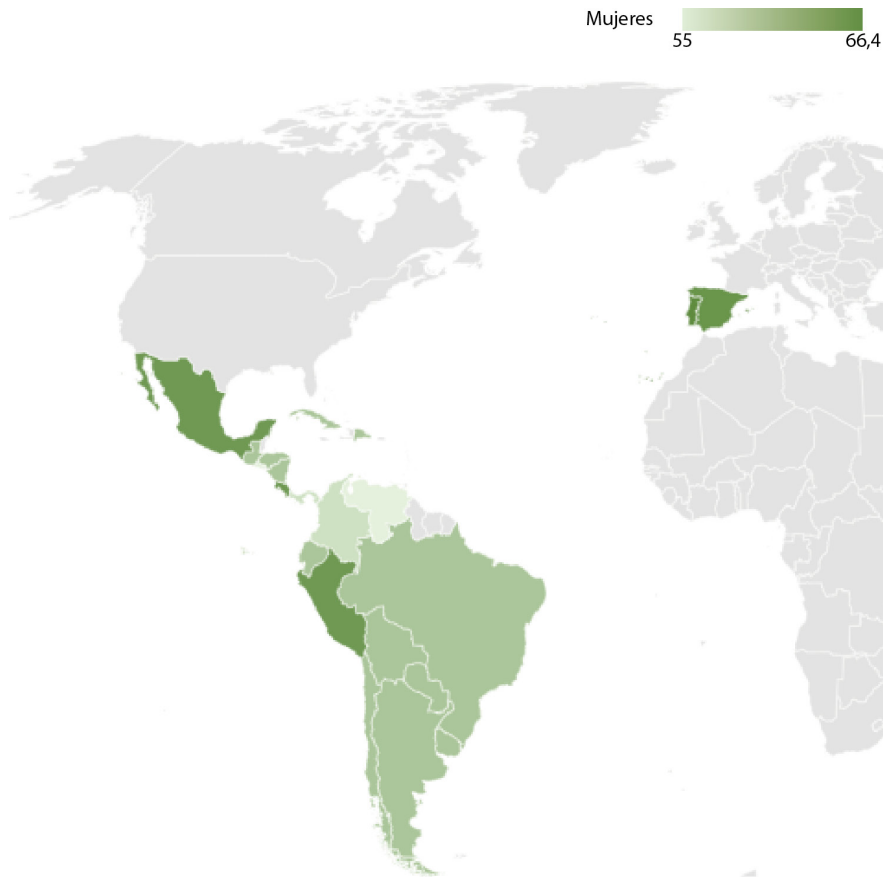
32 Enmienda constitucional 103, de 2019 (Actas del Congreso Nacional, Edición 220), de 13 de noviembre de 2019, que modifica el Sistema de Seguridad Social.

33 CIFUENTES LILLO, H. (2018). *El sistema de Seguridad Social chileno*, Edición UC, Santiago de Chile, pág. 11 y siguientes.

Hay que tener presente que también existen regulaciones como la portuguesa o la española que determinan dos edades normales de jubilación, dependiendo de las carreras de cotización de las personas beneficiarias, con independencia de su sexo. Así, como edad normal se indica una edad general y otra más reducida (dos años menos) para quienes puedan probar una larga contribución a los sistemas de protección social. En estos supuestos, por norma general, las mujeres tienden a acceder al derecho a la jubilación a la edad general, dado que su periodo de contribución más reducido no les permite acceder a través de la edad reducida, regulada para quienes tienen carreras de cotización más extensas.

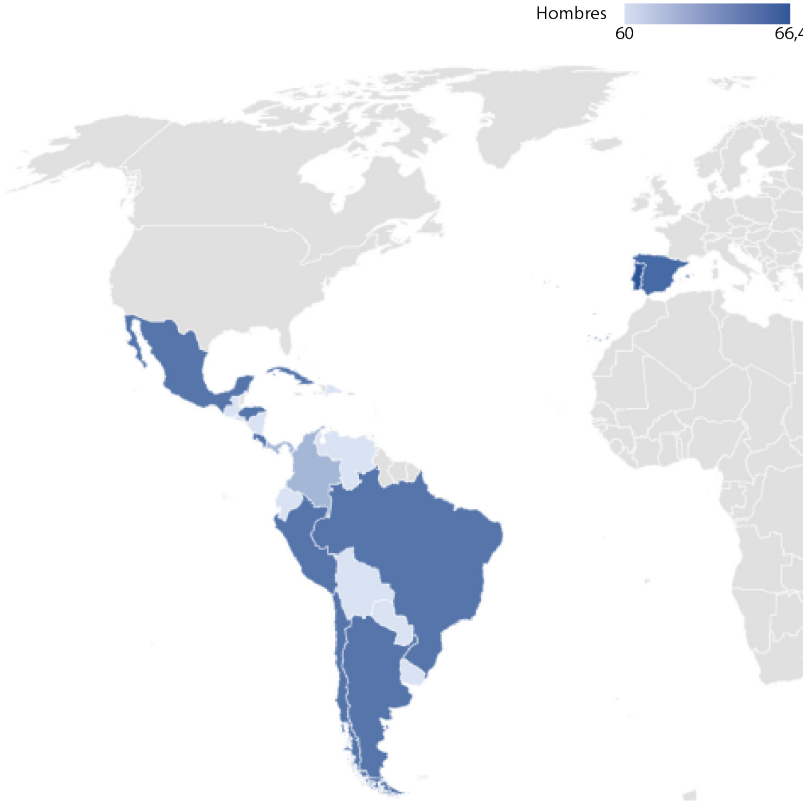
Los siguientes mapas muestran las edades de jubilación en Iberoamérica según sexo. En concreto, en el Mapa 1 se observan las edades de jubilación para las mujeres en cada uno de los países y en el segundo las de los hombres.

Mapa 1. Edades de jubilación de las mujeres.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de AISS (2022) y propios.

Mapa 2. Edades de jubilación de los hombres



Fuente: elaboración propia a partir de datos de AISS (2022) y propios

Si se comparan los mapas lo primero que llama la atención es que el rango de edad de jubilación es mucho más amplio para las mujeres, puesto que, si bien la edad máxima para ambos casos la marcan Portugal³⁴ y España (en transitoria hacia los 67 años)³⁵, la edad mínima se sitúa en 55 años para el caso de las mujeres -que es la edad legal establecida en El Salvador y Venezuela- frente a la edad de 60 años en el caso de los hombres -para República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay, Uruguay y Venezuela. En Uruguay ya se ha anunciado la subida de la edad hasta los 65 años tanto para hombres como para mujeres.

Asimismo, continuando con la comparación entre gráficos, se puede observar que la escala de colores es mucho más variada en el primero que en el segundo, lo que

34 En Portugal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto-Ley núm. 187/2007 de 10 de mayo de 2007 <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/187-2007-520669> y la Ordenanza n° 292/2022, del 9 de diciembre, que determina la edad normal para acceder a la pensión de vejez en 2024. https://www.seg-social.pt/documents/10152/18885199/Portaria_292_2022.pdf/6c72edde-fd79-40f6-8863-076ae54c3f3d

35 El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la Disposición transitoria séptima, viene a referirse a la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.

denota que el rango las edades de jubilación establecidas para las mujeres es mucho más heterogéneo en la Región que la que se prevé para los hombres.

Centrándose exclusivamente en el mapa 1, los países con edades más elevadas de jubilación para las mujeres son Andorra, Costa Rica, España, México, Portugal y Perú. En la franja intermedia se encuentran la mayor parte de los países del Cono Sur y Centroamérica, que fijan edades de jubilación de las mujeres en torno a los 60 años. En el otro extremo se situarían con edades inferiores de jubilación para las mujeres, Bolivia con 58 años; Colombia y Panamá, una y otra, a los 57; así como El Salvador³⁶ y Venezuela, que establecen ambas la edad de jubilación de las mujeres a los 55 años.

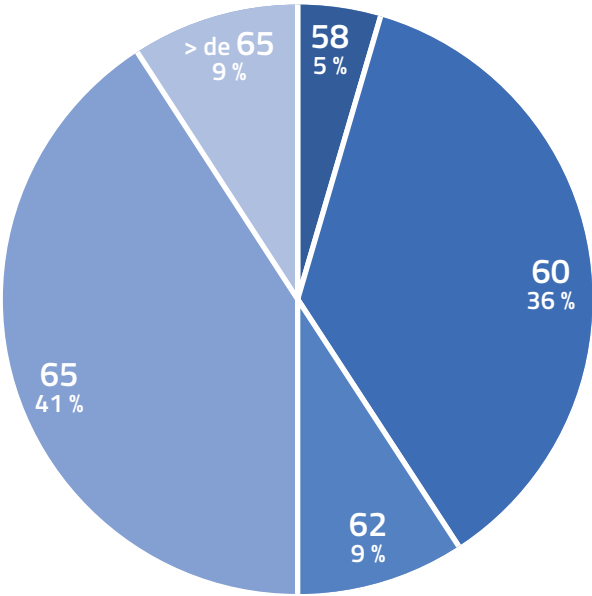
Por lo que respecta a las edades de jubilación de los hombres, el mapa 2 sintetiza la información para el conjunto de la región. Como se señaló anteriormente, el rango de edades es más reducido, pues el máximo lo sigue fijando Portugal, mientras que el mínimo se eleva hasta los 60, que es la edad establecida por República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay, Uruguay y Venezuela. De nuevo, las edades más elevadas se sitúan en la península Ibérica, si bien la edad más frecuente, 65 años, se sitúa muy cerca de la edad máxima. Como ocurría en el caso de las mujeres, esta edad modal es la compartida por buena parte del Cono Sur y Centroamérica.

Ahondando más en este tema, la edad media de jubilación de los hombres en la región es de 62,7 años, lo que la sitúa ligeramente por debajo de la mediana, que está fijada en los 63,5. Esto significa que la mayor parte de las edades de jubilación se sitúan más en la franja de los 60 que en la de los 65 o superiores, lo que hace disminuir la media. En lo que respecta a las mujeres, la situación es más heterogénea. Las edades se sitúan entre los 66,4 y 55 años, una diferencia de más de 11 puntos. De hecho, el 25 % de los países fija edades de jubilación para las mujeres por encima de los 65 años, mientras que otro tanto lo hace a partir de los 55 años.

Tal información se refleja de forma más clara en los próximos dos gráficos, que muestran el porcentaje de países que tienen establecida cada franja de edad para los hombres y para las mujeres. Como puede observarse, en caso de ellos, dos son las edades más frecuentes: 60 años, recogida en el 36 % de los países; y 65 años, que representa el 41 %. En el caso de las mujeres, la edad que predomina es 60 años, seguida a mucha distancia por los 65 años, que es la edad de jubilación en el 18 % de los Estados.

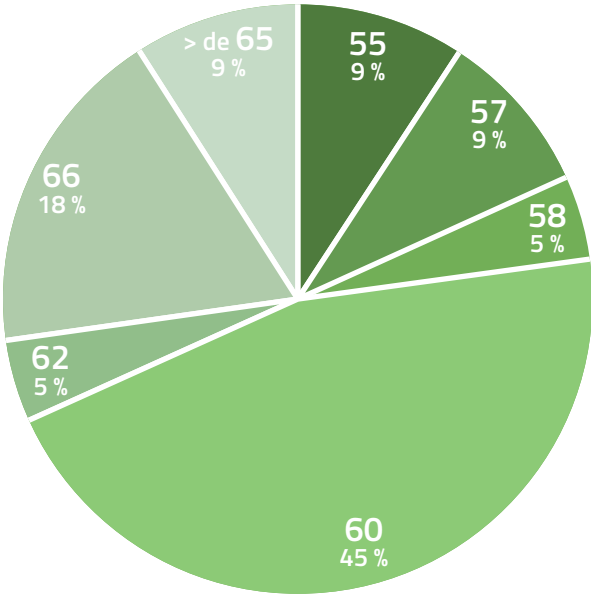
36 Decreto número 614, Ley integral del Sistema de pensiones de 20 de diciembre de 2022 (Diario Oficial 241 de 21 de diciembre de 2022).

Gráfico 1. Porcentajes de edades de jubilación hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de AISS (2022) y propios.

Gráfico 2. Porcentajes de edades de jubilación mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de AISS (2022) y propios.

De lo expuesto en las tablas anteriores, lo primero que debe destacarse es que, si bien son mayoría los países que no establecen diferenciación alguna en cuanto a la edad de jubilación (un 59 %), lo cierto es que se observa la existencia de todavía un número importante que sí lo hace (un 41 %).

Dentro de cada uno de estos dos grupos, no se observa ningún patrón específico, al menos, si nos fijamos en el tamaño de su población. Así, se pueden encontrar países grandes en número de habitantes que establecen edades diferentes (por ejemplo, Argentina, Brasil, Chile o Colombia) y que no distinguen (Bolivia, España o México); y países pequeños, que diferencian (Cuba, Honduras, El Salvador) y que no diferencian (Andorra, Costa Rica, Guatemala, Nicaragua y República Dominicana). Curiosamente, entre quienes regulan pensiones de jubilación contributivas y las complementan con asistenciales (Bolivia, España, Paraguay y Portugal), se regula una edad única de jubilación sin distinguir por sexo.

En todo caso, los países con sistemas de Seguridad Social de creación más reciente no han optado por contemplar edades diferenciadas (Bahamas, Barbados, Belice, República Dominicana, Guatemala, Guinea, Guyana, Haití, Nicaragua, Paraguay, Surinam, Trinidad y Tobago)³⁷. Como justificación, cabe entender que las construcciones sobre la igualdad y la prohibición de no discriminación contenidas en las normas internacionales de referencia han supuesto un freno aparente al establecimiento actual de edades diferenciadas. De la misma manera las realidades socioeconómicas (como son la evolución de los mercados de trabajo con una inclusión masiva de las mujeres desde los años 80, o las pirámides demográficas) y la observación de las reformas normativas desde la óptica del derecho comparado son susceptibles de provocar el descarte de la edad diferencial como opción promocional de la igualdad.

Hay otros países, como Uruguay o Costa Rica, que contemplaron en algún momento edades diferenciadas de acceso a la jubilación para hombres y mujeres, pero han ido optando por eliminarlas desde finales del siglo XX. De tal manera que se ha incrementado la edad prevista para las mujeres, y se ha establecido una única edad normal de jubilación para hombres y mujeres, sin modulaciones en las exigencias de cotización. Es el caso de Uruguay, que habrá de servir ulteriormente de modelo a muchos efectos. Desde 1995 se han equiparado las edades a 60 y 35 años de cotización (30 desde 2008), o en la jubilación por edad a 70 años y 15 años de cotizaciones. Además, se elimina la acción positiva de tasa de reemplazo mayor para mujeres pues antes de la reforma era de un 75 % en el caso de las mujeres y un 65 % en el de los hombres para la jubilación común³⁸.

37 Información extraída de la web de la International Social Security Association (ISSA) para cada uno de los países.

38 De este modo quedó eliminada la acción a favor de las mujeres con una tasa única del 50 % (AMARANTE, V./ COLACCE, M./ MANZI, P., "La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay", *Serie Asuntos de Género*, núm.138, Santiago, CEPAL, 2016).

II. 2. Edades anticipadas de jubilación

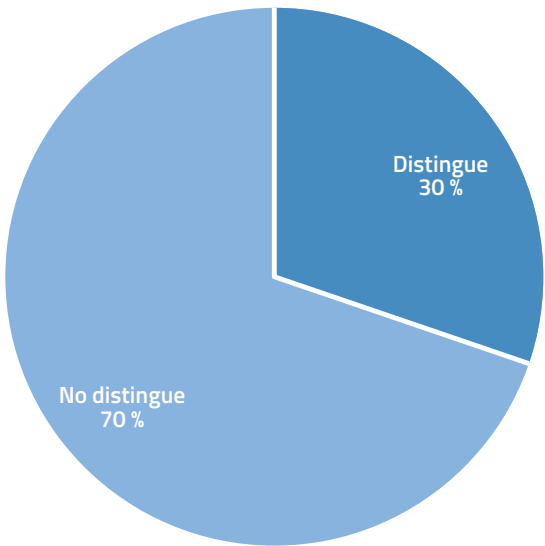
En este epígrafe se va a examinar cómo se regulan las edades de jubilación anticipada y en qué medida afectan a las mujeres.

Usualmente se reducen las edades normales de jubilación de acuerdo con el tipo de actividad desarrollada, valorando si dichas circunstancias pueden reducir su esperanza de vida; pero, asimismo, cuando por sus condiciones personales, en el caso de las personas con discapacidad, el trabajo desarrollado se convierte en demasiado penoso a partir de cierta edad. Hay una tercera situación de jubilación anticipada que se debe a las salidas provocadas por la expulsión de las personas trabajadoras de más edad del mercado laboral y, por último, en algunas ocasiones se permite el cese de la actividad por decisión propia.

II | 2.1 La regulación general de la jubilación anticipada

En el ámbito de la jubilación anticipada no suelen existir diferencias entre mujeres y hombres, en los países en los que han optado por establecer una edad normal diferenciada. Tal y como muestra el siguiente gráfico, el 70 % de los países ha optado por no establecer ningún tipo de diferenciación, frente al 30 % restante que establece edades diferentes en este ámbito. Téngase en cuenta que el gráfico se refiere únicamente a los países que establecen edades de jubilación anticipada diferenciadas para el conjunto de la población, es decir, diez Estados del total.

Gráfico 3. Porcentaje de países con edad de jubilación anticipada general y distinción por sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de AISS (2022) y propios.

En algunos casos, ligado a procesos de racionalización de los sistemas de Seguridad Social, si bien se ha procedido a la equiparación de edad de acceso a la edad ordinaria, se ha mantenido alguna fórmula de jubilación anticipada para mujeres, previa exigencia de períodos mínimos de cotización. Este es el caso de Costa Rica, donde desde 2023 rige una edad normal única y se ha eliminado la jubilación anticipada para hombres y se ha mantenido para mujeres, siempre que puedan acreditar 405 cuotas, eso sí, ya no a los 60, sino a los 63 años³⁹. Como se puede observar, es una fórmula intermedia entre la desaparición absoluta de las edades diferenciadas por razón de género, y el mantenimiento de algunas ventajas de acceso a la protección para las trabajadoras.

Se valoran como positivos los mecanismos de compensación identificados que, a igual edad de jubilación anticipada, reducen el tiempo de cotización requerido a las mujeres a la mitad del necesario para los hombres. Por ejemplo, en Nicaragua, para los maestros y maestras⁴⁰. De esta forma, se equipará la posibilidad de que las mujeres puedan acceder a la jubilación a edades anticipadas con las mismas oportunidades que los hombres, puesto que, en general, acreditarán menos contribuciones y tendrán más dificultades de acceso.

39 https://www.imprentanacional.go.cr/ver/pub/2022/01/11/COMP_11_01_2022.pdf (página 34).

40 OISS (2016), La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas. Estudio sobre políticas de igualdad y medidas legales con impacto de género en los niveles contributivos de los sistemas de seguridad social. Madrid.

A continuación, se presenta una tabla con las edades anticipadas desagregadas por sexo.

Tabla 2. Edad anticipada de jubilación, por país

	Fecha actualización	Hombres	Mujeres
Andorra	mayo 23	61	61
Argentina	mayo 23	B	b
Bolivia	mayo 23	B	b
Brasil	mayo 23	B	b
Chile	mayo 23	B	b
Colombia	mayo 23	B	b
Costa Rica	mayo 23	65	63
Cuba	mayo 23	60	55
República Dominicana	enero 21	55	55
Ecuador	septiembre22	B	b
El Salvador	enero 23	B	b
España	enero 23	61,5	61,5
Guatemala	enero 21	B	b
Honduras	mayo 23	B	b
México	abril 23	60	60
Nicaragua	abril 23	B	b
Panamá	abril 23	60	55
Paraguay	abril 23	55	55
Perú	abril 23	55-50	55-50
Portugal	marzo 23	60	60
Uruguay	abril 23	B	b
Venezuela	abril 23	B	b

En algunos supuestos se ha recurrido a la media englobando las siguientes opciones:

- Se utiliza "b", cuando el país no tiene edad de jubilación anticipada general, cuando solo la contempla para grupos específicos, cuando la información no está disponible, o cuando la pensión se concede a cualquier edad si se reúnen ciertas condiciones.

II | 2.2 La jubilación anticipada para ciertos colectivos

Hay un importante grupo que reconoce la jubilación con anticipación a la edad ordinaria solo para determinados colectivos, de acuerdo con el sector y ocupación a la que se dedican las personas trabajadoras. El fundamento de su reconocimiento se encuentra en los elevados índices de morbilidad o mortalidad entre las personas trabajadoras que desarrollan dichas actividades. Para acceder a este derecho no se demandan mayores contribuciones, puesto que, en caso contrario, se complicaría el acceso a la pensión, pero, sí se solicita la prueba de que una parte importante de sus aportes se haya realizado en el desarrollo de esas tareas. Es decir, es preciso que se demuestre que la actividad fue desarrollada de forma habitual, es decir frecuentemente..

A continuación, se referencian algunas edades de jubilación anticipada para determinados colectivos:

Tabla 3. Edad anticipada de jubilación por colectivos

PAÍS	SECTOR	HOMBRES	MUJERES
ARGENTINA	Agrario (25 años de aportes)	57 años	57 años
	Construcción	Varía según período trabajado (60 años con periodos antes 2010, y desde 2012 se iguala a la mujer con 55 años, y con un aporte mínimo de 25 años de servicio)	Desde 2009 (55 años)
	Docencia con 30 años de servicios (25 en situaciones especiales)	60 años	57 años
	Aeronavegantes (30 años servicios)	50 años	50 años
	Poder judicial y Ministerio público (30 años de servicio y 20 de aportes computables en uno o más regímenes del sistema).	60 años	60 años
BOLIVIA	Sector minero (por años de trabajo en condiciones insalubres podrá reducir hasta máximo 5 años de la ordinaria de 58)	56 años	56 años
CHILE	General (2 requisitos: derecho a pensión igual o superior al 70 % del promedio de remuneraciones percibidas y obtener pensión superior a cierta cuantía)	Sin edad	Sin edad
	Trabajos pesados (con desgaste físico, intelectual o psíquico) y cotización superior al 10 %	2 años antes de edad normal	2 años antes de edad normal.
COLOMBIA	Actividades de alto riesgo	55 años (50 casos especiales)	55 años (50 casos especiales)
COSTA RICA		61 años y 11 meses y 462 cuotas	59 años y 11 meses con 450 cuotas
CUBA	Trabajos de mayor desgaste físico y/o mental (como la minería, la medicina y la enfermería), o representan un mayor riesgo a la salud general (durante al menos 15 años)	60 años	55 años
ESPAÑA	Parcial, simultáneamente se mantiene un contrato a tiempo parcial	En la actualidad se aplica una transitoria. En 2027, desde 63 años con 36 años y 6 meses de cotización y con 65 años con 33 años cotizados	
	Por actividad del personal del Estatuto minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y miembros de cuerpos especiales de policía.	No menor a 52 años	No menor a 52 años
	Personas con discapacidad igual o superior al 45 % (ciertas enfermedades) y 65 %	Con una edad mínima de 52 años, la edad se reduce de acuerdo con el tiempo que se acredite que se ha trabajado con dicha discapacidad	

PAÍS	SECTOR	HOMBRES	MUJERES
	Derivada del cese no voluntario en trabajo	Anticipación de hasta 4 años de la edad normal	Anticipación de hasta 4 años de la edad normal
	Por voluntad de la persona trabajadora	Anticipación de hasta 2 años de la edad normal	Anticipación de hasta 2 años de la edad normal
HONDURAS	Personal docente y sector abogacía	Sin dato	
NICARAGUA	Docente	55 años con 1500 semanas cotizadas	55 años con 750 cotizaciones
	Sector minero	55 años y 15 años en labores mineras	55 años y 15 años en labores mineras
PERÚ	General	50 años de edad y 25 años de aportes	50 años de edad y 25 años de aportes
	Personas que fueron despedidas por reducción de personal o cese colectivo. Debe acreditar 20 años de aportes (240 Unidades de Aporte).	55 años	50 años
	Personas con discapacidad	55 años de edad y 20 años de aportes (240 unidades de aporte)	55 años de edad y 20 años de aportes (240 unidades de aporte)
PORTUGAL	Anticipación flexible, con una penalización por cada mes de anticipación de la edad normal, excepto si se cotiza antes de los 17 años	Con una penalización por cada mes de anticipación en relación a la edad personal de jubilación y la edad ordinaria de jubilación. La edad normal de jubilación (66 años y 4 meses en 2024) se reduce en cuatro meses por cada año que supere los 40 años de carrera contributiva. Si empezó a cotizar antes de los 17 años, puede disponer de una pensión calculada en régimen anticipatorio para muy largas carreras, sin penalización, a partir de los 60 años.	
	Sector minero, personas bordadoras de Madeira, profesionales del ballet clásico o contemporáneo; sector portuario, empresas de uranio, personal de vuelo y controladores aéreos, sector marítimo y bomberos.	SECTOR MINERO: Edad de acceso anticipado a la pensión de vejez Edad normal de pensión de vejez (66 años y 4 meses) reducido en 1 año por cada 2 años de servicio efectivo, en trabajos de fondo, en plantas de lavado de minerales, en la extracción o transformación primaria de piedra, incluyendo aserrado y corte de piedra en bruto, con un límite de antigüedad de 50 años y 1 mes, que puede reducirse a 5 años, en circunstancias excepcionales.	
	PERSONAS BORDADORAS DE MADEIRA: Edad igual o superior a 60 años y 1 mes de edad y al menos 15 años cotizados en la actividad. PROFESIONALES DEL BALLET CLÁSICO O CONTEMPORÁNEO: 2 opciones -Edad igual o superior a 55 años y al menos 10 años naturales cotizados, correspondiente al ejercicio a tiempo completo de la profesión. -Edad igual o superior a 45 años y al menos 20 años naturales con ingresos registrados, de los cuales 10 corresponden al ejercicio a tiempo completo de la profesión de ballet clásico o contemporáneo. SECTOR PORTUARIO: Jubilación anticipada con edad igual o superior a 55 años y 1 mes (al menos 15 años naturales con constancia de remuneración en el ejercicio real de la actividad portuaria acreditada por el Instituto Marítimo-Portuario). EMPRESAS DE URANIO: Edad igual o mayor a 55 años y 1 mes de antigüedad y al menos 15 años calendario con ingresos registrados		

PAÍS	SECTOR	HOMBRES	MUJERES
	PERSONAL DE VUELO Y CONTROLADORES AÉREOS: -Controladores de tránsito aéreo (aeródromo, aproximación o regional y radar): Edad de acceso anticipado a la pensión de vejez igual o mayor a 58 años (y al menos 22 años calendario con registro de remuneración en el ejercicio de funciones operativas). -Pilotos al mando y copilotos de aeronaves comerciales de transporte público de pasajeros, carga o correo: Edad de acceso anticipado a la pensión de vejez, 65 años o más.		
	SECTOR MARÍTIMO: Edad de acceso anticipado a la pensión de vejez igual o mayor a 55 años y 1 mes (y al menos 15 años calendario con registro de salarios en el personal de mar).		
	BOMBEROS: La edad normal de acceso a la pensión de vejez del régimen general, aplicable cada año, se reduce en 6 años. Es decir a los 60 años y 4 meses en 2024.		

En este ámbito, solo en muy pocos casos se diferencia la edad entre hombres y mujeres en la jubilación anticipada. En concreto, Costa Rica y Cuba establecen una diferenciación conforme al sexo de la persona solicitante. En algunas ocasiones, también las jubilaciones por sectores pueden llevar incluidas diferentes edades para hombres y mujeres, en la misma línea que ocurre en la ordinaria. Así, por ejemplo, en Venezuela se reconoce este derecho en actividades desarrolladas en medios insalubres o capaces de producir una vejez prematura a los 60 años en el caso de los hombres y a los 55 en el caso de las mujeres⁴¹.

Pero, con independencia de esta cuestión, la elección de los sectores a los que se aplica la reducción de la edad de jubilación puede afectar indirectamente a las mujeres. Como se puede deducir de la tabla, la mayoría de los sectores, donde se contempla la posibilidad de jubilación anticipada, están masculinizados (por ejemplo, la minería y la construcción), por lo que beneficiarán preferiblemente a los hombres. Mientras que otros como el docente beneficiará seguramente a las mujeres. Es fundamental tener en cuenta este dato en la regulación de la jubilación anticipada, pues si las actividades a las que se permite un acceso privilegiado a la jubilación en lo que respecta a la edad son predominantemente masculinas, es posible que se esté discriminando de forma indirecta por razón de género, lo que exigiría la adopción de medidas compensatorias.

Por ejemplo, en Portugal o en España se regulan diversas edades anticipadas de jubilación de acuerdo con determinados sectores (la actividad en el interior de las minas, en puertos, en el mar, entre otras). Como se puede imaginar, estas profesiones están masculinizadas, por lo que de la anticipación de la edad se benefician más los hombres que las mujeres. Pero, por ejemplo, en Portugal, además, se establece edad anticipada para las bordadoras de Madeira, profesión feminizada, de modo que en este caso el resultado es el contrario.

En la misma línea, en Argentina se reconocen adicionalmente anticipaciones a la jubilación normal por sectores, como, por ejemplo, en el agrario, docente, investigador

⁴¹ <https://leyesigualdadgeneroiberoamerica.org/es/country/venezuela-es/>

científico, en la construcción, aeronavegante, militar, miembro de Prefectura, Gendarmería, Policía, personal embarcado o estibador portuario, incluyendo el trabajo doméstico. Es fácil concluir que solamente en el caso de la actividad docente y en el trabajo doméstico se beneficia con mayor frecuencia a las mujeres.

De forma que estas edades anticipadas van a influir en la jubilación de las mujeres de acuerdo con la elección que se haga de los sectores. Si se elijen los que las personas trabajadoras más fuerza física precisen, en la mayoría de los casos, estarán masculinizados, y no beneficiarán a las trabajadoras. Es por esto que en este punto es fundamental el análisis de los sectores desde el punto de vista de género e incluir las actividades no solamente por sus implicaciones para la salud física, sino también psicológicas, dado que en muchas ocasiones las actividades que desarrollan las mujeres (en el ámbito de la educación, cuidado o sanidad) tienen implícitos riesgos psicosociales que no se estiman en la determinación de estas edades anticipadas.

En relación con la discapacidad, también suele ser una causa que da lugar al acceso a la jubilación anticipada, en general, sin penalizaciones en las cuantías. En ocasiones, en estos casos, se encuentran ejemplos de edades diferentes para los hombres y las mujeres, como en Brasil, que establece una edad de 60 y 55 años, respectivamente.⁴²

II | 2.3 Jubilación anticipada en el supuesto de haber sido expulsado del mercado laboral

Se regulan otro tipo de jubilaciones anticipadas que tienen su origen en la propia lógica del mercado laboral de expulsión de personas a partir de ciertas edades, aún inferiores a las de jubilación. Estas opciones suelen reconocerse con una penalización en las cuantías de las prestaciones obtenidas, como compensación al cobro anticipado de la protección, a diferencia de lo que ocurre con las relacionadas con la salud o la discapacidad, que se han analizado en el epígrafe anterior.

Por ejemplo, en Perú, es posible acceder a la jubilación anticipada cuando se da un despido colectivo, siempre que se acrediten 20 años de contribución. No reconociendo diferencias en el requisito de acceso, sin embargo, sí en la edad de acceso, puesto que la edad mínima de este tipo de jubilación es 55 años para los hombres y 50 para las mujeres. También, en Argentina, se permite la anticipación con 30 años de aportes al sistema en caso de haber sido expulsado del mercado laboral. Incluso, hay países como Andorra, donde se permite la jubilación anticipada con más de 40 años

⁴² Prevista en la Ley Complementaria 142/213, es una forma de jubilación por edad, con edad reducida, para asegurados que trabajaron con algún grado de discapacidad a lo largo de su vida laboral. En la jubilación especial no existe diferencia de reglas para hombres y mujeres. Tampoco existe diferencia en las normas para la jubilación por incapacidad permanente.

de cotización efectiva, lo cual seguramente es inalcanzable para la mayoría de las mujeres.

En cualquier caso, toda jubilación anticipada que exija más contribuciones al sistema que las generales llevará a que esta modalidad la disfruten los hombres en mayor proporción, que son quienes tienen de forma general un mayor número de cotizaciones. Así, siempre que se permiten fórmulas de jubilación anticipada se está adelantando la edad efectiva de jubilación, con los efectos que esto puede tener en la financiación de los sistemas, que no solo verán aumentado sus costos, sino que además se mermarán sus ingresos, puesto que las personas beneficiarias dejarán de contribuir a la seguridad Social.

Por otro lado, para reducir la necesidad de las jubilaciones anticipadas, a las que solamente puedan acceder aquellas personas que tengan largas carreras de cotización, es preciso fomentar políticas en el mercado laboral que reduzcan la salida prematura a partir de cierta edad, sobre todo de las mujeres, o que favorezcan su reincorporación después de períodos de ausencia de cotización, incluyendo ausencia por trabajos de cuidado.

II. 3. La jubilación más allá de la edad normal

La extensión de la vida laboral puede ser, dependiendo del sector o actividad, una solución a los problemas de la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones. Muchos Estados empiezan a plantearse esto debido a la incidencia de los cambios demográficos (aumento de esperanza de vida y reducción de la tasa de natalidad), dado que la persona trabajadora sigue cotizando y reduce el costo total de su pensión, que va a cobrar más tarde en el tiempo. De hecho, en algunos países como España o Portugal se está retrasando la edad normal de jubilación con este objetivo relacionado con la sostenibilidad del sistema.

Pero, además, la actividad en la vejez tiene consecuencias positivas sobre el estado de salud y el bienestar personal subjetivo, de forma que puede también significar la reducción de los costos sanitarios e, incluso, de dependencia.

Para promocionar la vida laboral más allá de la edad normal de jubilación, no solamente es precisa la inclusión de cambios en la normativa de Seguridad Social concediendo ventajas para quienes deciden continuar con su vida de trabajo más allá

de la edad pensionable aportando al sistema sus contribuciones, sino que igualmente las modificaciones deben afectar al ámbito de la legislación laboral. Es importante insertar adaptaciones en los puestos de trabajo antes de ese momento con el fin de que la posible pérdida de capacidades sea compensada y permita el desarrollo de su labor en las mismas condiciones. Es precisa la recualificación, evitando la brecha digital, y la adaptación de los puestos de trabajo a la realidad física de las personas empleadas mediante políticas de prevención adecuadas⁴³. La autoorganización y la flexibilidad de la jornada son incentivos para continuar en el mercado laboral⁴⁴.

Una cuestión importante es la visión desde la perspectiva de género, dado que no se puede perder de vista que muchas veces las mujeres deberán continuar trabajando no de una forma totalmente voluntaria, sino por la necesidad de seguir contribuyendo para alcanzar la protección del sistema de pensiones. Y, además, igualmente habrá que valorar que si se demanda una elevada contribución al sistema para beneficiarse de la continuación de la vida laboral, las mujeres tendrán más problema para acceder.

Así, por ejemplo, en Uruguay se regula un tipo de pensión de jubilación que se denomina "*Jubilación por edad avanzada*", a la que tienen derecho aquellos que tengan más de 70 años y demuestren aportes de más de 15 años de servicio. Para alcanzar esta protección a las mujeres se les computa un año de servicio por cada hijo/a natural nacido/a vivo/a o adoptado/a con un máximo de 5⁴⁵. Así, a aquellas personas que continúen trabajando más allá de la edad normal de jubilación, se les permite acceder a la pensión con condiciones especiales, mejorando las de las mujeres, en cuanto a que se entiende que ellas van a tener más dificultad en acceder al derecho.

En este ámbito, son importantes las fórmulas de compatibilidad de pensión y actividad laboral, lo cual permite, aunque más limitadamente, recibir aportes por una persona que por edad debería estar percibiendo de forma íntegra su pensión de jubilación. En este caso, también el sistema de la Seguridad Social se ve beneficiado, en cuanto a que ahorra parte de los gastos de la pensión, a la vez que sigue percibiendo ingresos mediante la cotización.

Con independencia de estas cuestiones, esta opción también beneficia a las personas que continúan con la actividad laboral a la vez que compatibilizan con la pensión de jubilación, en los supuestos en los que se permite que se contabilicen los aportes a los efectos de recalcular de nuevo la pensión cuando el cese de la actividad sea absoluto. En otras ocasiones, se determinan contribuciones solidarias que no se valoran

43 EUROFOUND (2015), *Sustainable work over the life course: Concept paper*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

44 Sobre estas cuestiones, se puede consultar, BLÁZQUEZ AGUDO, E.M. (2023), *Edad y pensión de jubilación. Una oportunidad para hacer sostenible el sistema de la Seguridad Social*. Aranzadi.

45 <https://www.bps.gub.uy/3500/jubilacion-por-edad-avanzada.html>

nuevamente a los efectos del recálculo de la pensión, por lo que el beneficio directo es solamente para el sistema de la Seguridad Social, al margen de otras ventajas económica directas como el salario recibido o los buenos efectos que se provocan para la salud.

En Uruguay, por ejemplo, se concede esta opción de compatibilidad solamente para los sectores con escasez de mano de obra. Esta es una opción recurrente en otros países, por ejemplo, en España se ha regulado últimamente la posibilidad de que los médicos de familia o pediatras puedan compatibilizar pensión y actividad en los próximos 3 años a partir de 2023. Volviendo al ejemplo de Uruguay, se ha regulado un contrato para personal calificado, hasta cumplir los 70 años, que debe contribuir a la formación del resto de la plantilla, con una jornada reducida (máximo 6 horas) y con duración determinada (máxima 2 años).

En general, no se aplican beneficios especiales para las mujeres con el objeto de fomentar la continuación de la vida laboral, dado que, por un lado, se entiende que lo beneficioso para ella es la jubilación a edades reducidas (por eso se regulan edades normales diferenciadas de jubilación para mujeres) y, por otro, seguramente porque en la realidad las mujeres continúan trabajando por necesidad de acceder a la pensión, más que por mejorarla.

III. ARGUMENTACIÓN A FAVOR Y EN CONTRA DE LAS EDADES DIFERENCIADAS

Una vez presentadas las regulaciones de los distintos países sobre la edad de jubilación y en especial las diferenciadas por sexo, en este capítulo se examina qué efectos tiene dicha regulación para tratar de concluir sobre si la regulación de edades diferenciadas entre hombres y mujeres debe mantenerse y extenderse a los países que no la contemplan o, al contrario, debe unificarse en todos, sin diferenciar edades por razón de sexo.

Como se identificó en el apartado anterior, en la actualidad 9 países contemplan edades diferenciadas de jubilación entre hombres y mujeres, en concreto: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, El Salvador, Honduras, Panamá y Venezuela. Como ya se ha señalado, esta regulación se generó originalmente como un mecanismo compensatorio de la situación de las mujeres en el mercado laboral fundamentado en una visión paternalista y androcéntrica.

Sin embargo, se ha empezado a identificar a la edad diferencial como un elemento distorsionador del derecho a la pensión de jubilación, lo que, en general, ha llevado hacia su supresión o, en algunos países en los que se mantiene la diferenciación, a la inclusión de otras acciones complementarias y compensatorias de sus efectos.

Esto se debe a que, por las razones antes expuestas, la presencia parcial y discontinua de las mujeres en el mercado de trabajo, los regímenes de edad diferenciada no sólo no han permitido mayor protección de las mujeres trabajadoras, sino que, al contrario, ha podido perjudicarlas en la medida en que los sistemas de pensiones continua aplicando las mismas reglas de acceso y de cálculo de las cuantías aplicables a los trabajadores varones, ignorando la realidad laboral de las mujeres y su menor posibilidad de cumplir con estas.

Esto es válido incluso en aquellos casos en que la edad legal de jubilación no obliga a la persona a jubilarse. Las personas tienden a anclar la edad de jubilación efectiva a la edad de jubilación legal a la hora de decidir cuándo jubilarse. Por tanto, aunque la edad legal de jubilación no sea vinculante, en los casos en que existen diferencias en la edad legal las mujeres tienden a jubilarse antes⁴⁶.

La medida automática de promocionar el acceso a la jubilación de las mujeres a una edad inferior a la del varón ha acabado siendo un falso privilegio, cuando se pone

46 OIT, Tableros Mundiales de Datos sobre la Protección Social https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?jsessionid=55_mLjO7L002HS72qF_VqVR2LUCz9jGhOe7V1a92MziCFIOdM4P5!87869965?id=40&lang=ES <https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=40>.

en relación con otras reglas del sistema que no se ven alteradas, porque lo que finalmente resulta es que las mujeres tienen menores oportunidades para lograr los años y densidades de cotización requeridos para alcanzar la jubilación, de lo que se deriva que tendrán peores condiciones de acceso y, por tanto, obtendrán prestaciones menores que los hombres⁴⁷.

Dicho de otro modo, las edades diferenciadas que inicialmente podrían parecer generadas para facilitar a las mujeres el acceso a un derecho, acaban por generar el efecto contrario. Esto es así porque el anticipo de la edad de jubilación no permite corregir o subsanar las desigualdades reales existentes durante toda la vida profesional que derivan en desiguales periodos de contribución durante sus carreras profesionales no siempre estándares, lo que, en los casos más extremos, puede llevar a la imposibilidad de acceso a la protección por no acreditar los aportes necesarios⁴⁸. Pero, también afectará a la reducción del monto, si se aplican iguales reglas al modo de cálculo de la cuantía de la pensión atendiendo al período de contribución⁴⁹.

Por otro lado, aunque con menor impacto, es posible que, si las mujeres pueden acceder a la jubilación a edades más tempranas que los hombres, las entidades empleadoras pueden tener mayores incentivos a despedirlas en el caso de que precisen prescindir de algunas de sus personas trabajadoras. Es decir, la expectativa de acceso a la protección de forma anticipada llevará a que a partir de cierta edad la extinción de sus contratos sea menos traumática para las empresas, dado que conocen que van a acceder a la protección con más anticipación que los hombres.

Instituciones como la OCDE han sugerido a países como Chile⁵⁰ que incrementen la edad de jubilación de las mujeres para igualarla a la de los hombres no sólo debido a la evolución de la población, las tasas de envejecimiento y los costos potenciales en pensiones, sino también con la intención de mejorar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

47 Cifras de antes de la pandemia. Vid. GIUDICE, S./PELUFFO, A.; OTERO, N., *Los sistemas de pensiones en América Latina: aportes para el debate de los trabajadores*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2022, p. 20..

48 En el marco de la CEDAW, sirva remarcar las observaciones de 2002 relativas a la Argentina, el Comité se pronuncia sobre los efectos adversos que la reforma previsional de 1993 tiene sobre las mujeres y señala que en el subsistema de capitalización individual se emplean los ingresos laborales y las expectativas de vida diferenciadas como parámetros principales, lo que indefectiblemente perjudica a las mujeres, más aún debido a que la edad de jubilación de estas es menor. Vid. CEPAL (2019), *De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina*, *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios* núm 2 p. 58. p. 16.

49 ONU MUJERES/SEGIB (2018), *Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y el Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres*, Serie legislación Discriminatoria, Cuaderno núm. 1, AECID, p. 45.

50 OCDE (2022), *Informe Estudio Económico de Chile*. OCDE Publishing, Paris. El Estudio examina en profundidad la recuperación económica de Chile tras la pandemia del COVID-19 y analiza cómo las reformas podrían aumentar los ingresos fiscales, ampliar la protección social y mejorar la productividad. Un capítulo especial analiza con más detalle las formas de reducir la desigualdad y fomentar la formalización laboral y la calidad del empleo. <https://www.oecd.org/newsroom/estudio-economico-de-chile-2022-de-la-ocde-viernes-23-de-septiembre.htm>.

En todo caso, desde una perspectiva internacional de derechos humanos, ya hay consenso en considerar la edad de retiro diferenciada como un elemento discriminatorio -directo e indirecto- carente de justificación. Así, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) ha establecido la obligación de los Estados de adoptar todas las medidas necesarias para asegurar a las mujeres el ejercicio del derecho a la Seguridad Social en igualdad de condiciones que los hombres.

En idéntico sentido, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica presentó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas un informe en 2014 en el que considera como buenas prácticas que el cálculo de los beneficios no diferencie entre los sexos, que se establezca una edad obligatoria uniforme para la jubilación, mientras que se propone la implantación de medidas compensatorias fundadas en el género, como el mantenimiento de las contribuciones a la pensión durante las licencias de maternidad y cuidado de los niños y niñas. En resumen, su recomendación, entre otras, es que se vele por que las mujeres no se vean obligadas a jubilarse anticipadamente y se iguale la edad de jubilación con los hombres⁵¹.

Sirva igualmente como ejemplo, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, del 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, que eliminó en el ámbito europeo las edades diferenciales; y cuando residualmente se han mantenido, ha sido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea quien no ha dudado en reconocer su carácter discriminatorio⁵².

Siendo claro que para evitar la discriminación la opción a seguir es su eliminación, las desventajas de acceder a la jubilación a una edad normal diferenciada dependerán de la situación de las mujeres. Como ya se señaló anteriormente y dado que las mujeres trabajadoras, en general, suelen estar menos tiempo presentes en el mercado, si tienen menos tiempo para cumplir el mismo requisito de cotización, una menor edad de jubilación las pone en mayor riesgo de que no alcancen a cumplirlo y, por lo tanto, no logren obtener pensión de jubilación una vez hayan llegado a esa edad diferenciada y tenga que continuar como cotizantes activas (en el mejor de los casos). Incluso cuando sí cumplan el requisito de tiempo mínimo cotizado, puede que el número de años cotizados no les permita acceder a una pensión de cuantía suficiente, porque no pueden acreditar el número de años exigidos para acceder al 100 % de la pensión.

51 CEPAL (2019), De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina, *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios núm 2* pp. 19 y 20.

52 Véase la argumentación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de noviembre de 2019 (asunto C-192/18) y las distintas edades de jubilación de juezas y jueces en Polonia.

De ahí se deriva que la igualdad en el acceso a la jubilación requerirá para los casos de edades diferenciadas de otras medidas accesorias compensatorias.

Las medidas compensatorias tendrán que permitir equilibrar esta reducción del tiempo en la fase de generación del derecho, mediante una menor exigencia de aportes o la inclusión de reconocimiento de contribuciones por actividades más allá de las laborales, por ejemplo, las de cuidado a familiares. Pero, también para la mejora de las cuantías, a través de formas diferenciadas en el cálculo para conseguir su incremento⁵³.

Otra cuestión importante es que la edad normal de retiro indicada se establezca siempre como el momento en que se puede acceder al derecho a la jubilación, pero no necesariamente en el que obligatoriamente deba cesarse la actividad laboral. El establecimiento de la edad de jubilación como obligatoria reduciría la posibilidad de acceso de las mujeres a la jubilación, dado que se sumaría a las desigualdades sufridas en el mercado laboral que reducen sus posibilidades de acceso, la aminoración del tiempo disponible para lograr obtener los requisitos de acceso. El apartado a continuación desarrolla estos puntos en profundidad.

53 CARPENTER, S. et al, (2022) "Sistemas previsionales con enfoque de género en América Latina y el Caribe: una cuestión de igualdad, *Notas Técnicas (año 3, número 19) de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social*.

IV. MEDIDAS PARA COMPENSAR LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES EN EL ACCESO A LA JUBILACIÓN

Después de lo indicado con anterioridad, parece claro que si se quiere compensar la desigualdad en el acceso a la pensión de jubilación de las mujeres frente a los hombres debe hacerse a través de otros mecanismos diferentes a la regulación de edades diferenciadas de acceso. A continuación se identifican las principales medidas existentes en los regímenes de protección social de los sistemas iberoamericanos.

IV. 1. La reducción de los períodos exigidos de cotización

En la mayoría de Estados en los que se mantiene la medida de la una edad normal de jubilación inferior para las mujeres, no hay ningún otro tipo de modulación en los restantes requisitos. De esta manera, se exige a las mujeres el mismo período de contribución al sistema que para los varones en Argentina, Chile, Colombia, Cuba, El Salvador, Honduras, Panamá y Venezuela.

Un caso diferente es el de Brasil, donde aunque se mantienen edades diferenciadas para hombres y mujeres (65 años y 62 años, respectivamente), se reduce el tiempo de cotización exigido para acceder a la jubilación. De forma que, si los hombres necesitan tener 20 años de cotización para acceder a la jubilación, a las mujeres se les reduce a 15 años. Se beneficia a la mujer que no solo se puede jubilar 3 años antes, sino que se le permite hacerlo con 5 años menos de contribución al sistema de la Seguridad Social. No obstante, esta medida está establecida para personas afiliadas a partir del 13 de noviembre de 2019 por lo que todavía quedan algunos años para que las personas afectadas lleguen a la edad de jubilación.

IV. 2. El cómputo de ciertos períodos dedicados al cuidado como cotizados

En otros casos, la compensación de las desventajas de las mujeres en el acceso a la pensión de jubilación se puede obtener considerando como cotizados (en un ejercicio de cómputo ficticio de ciertas unidades de tiempo) ciertos períodos atendiendo al número de hijos /as que haya tenido, lo que también se valora para determinar el importe de la pensión.

Así, en algunos sistemas se ha optado por fijar períodos de cotización ficticios que sirven para integrar las bases de cuantificación de las pensiones. Este es el caso

de Chile, donde se acreditan 18 salarios mínimos por cada hijo/a⁵⁴ o Bolivia donde el sistema acredita a las mujeres la suma de 12 aportes por cada hijo/a nacido/a vivo/a⁵⁵.

En Uruguay, tras las reformas introducidas por la Ley 18395 de 2008, se flexibilizaron las condiciones de acceso a las pensiones, reconociendo a las mujeres para el cómputo de años de trabajo un año de cotizaciones por hijo o hija biológico/a o adoptivo/a, hasta un máximo de 5 años⁵⁶. La iniciativa se pensó como una medida de acción afirmativa para hacer frente a las discontinuidades que suelen existir en la trayectoria laboral femenina, motivadas por la crianza de los hijos/as. Los datos muestran que las mujeres que presentan menores montos, utilizan el cómputo por hijos/as principalmente para acceder a la jubilación, mientras que las que presentan mayores ingresos, mejoran su jubilación con el cómputo⁵⁷.

En España⁵⁸, se reconocen cotizaciones ficticias de 112 días por nacimiento de hijo/a, cuando la mujer trabajadora no haya cotizado de forma total las 16 semanas de suspensión por nacimiento y cuidado (o el tiempo que le correspondiese por parto múltiple). Por otro lado, se regula otro beneficio por cuidado de hijos/hijas o menores acogidos/as, cuando se haya interrumpido la cotización por la extinción del contrato o de la finalización de la prestación por desempleo entre los 9 meses antes del nacimiento (o 3 meses en caso de adopción o acogimiento permanente de menor) y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. Se valoran como máximo 270 días por cada hijo/a o menor, con el límite del tiempo que duró realmente la interrupción. A este beneficio pueden acceder tanto los hombres como las mujeres, pero, como solamente se reconoce a uno de los progenitores, en caso de duda, se otorga a la madre. Se limita este reconocimiento a un máximo de 5 años por cada persona beneficiaria.

Además, se reconocen como cotizados, en primer lugar, los períodos de excedencia por cuidado de hijo/hija o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda legal; pero, también por cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado

54 Bono por hijo, introducido por la ley 20255 de Reforma Previsional (promulgada el 11 de marzo de 2009) (<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=269892>).

55 Ley de Pensiones 65, de 10 de diciembre de 2010 (Gaceta Oficial de Bolivia, de 10 de diciembre de 2010). Sec. III, sobre Políticas de protección de género: reconocimiento al aporte social de las mujeres. Art. 77. Aportes por hijo nacido vivo para las mujeres, que especifica los siguientes: *“A los efectos del cálculo del monto de la Prestación Solidaria de Vejez, se adicionarán 12 periodos, por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de 36 periodos. Esta protección aplica a las Aseguradas que con esta adición lleguen al menos 120 aportes, siempre y cuando cumpla con la edad de 58 años”*. Además, la Ley 65 de pensiones, permite a las mujeres la reducción de la edad de jubilación por cada hijo nacido vivo hasta un máximo de 3 años, es decir hasta los 55 años. Vid. <https://www.aps.gob.bo/pensiones/conozca-sobre-pensiones/pensiones#regimen-semicontributivo>

56 ONU MUJERES/SEGIB (2018), *Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y el Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres*, Serie legislación Discriminatoria, Cuaderno núm. 1, AECID, p. 45..

57 LAVALLEJA M./ROSSI I./TENENBAUM V. (2017), “La flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones en el Uruguay”, serie Estudios y Perspectivas-Oficina de la CEPAL Montevideo, núm. 33, Santiago.

58 Dentro de la Protección a la Familia, incluida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse solos y no desempeñen una actividad retribuida (hasta 1 año, en este caso).

También en Argentina se ha desarrollado un Programa Integral de Reconocimiento de Períodos de Servicio por Tareas de Cuidado. En agosto de 2021 la Administración Nacional de Seguridad Social puso en marcha el Decreto 475/2021 de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado, *"una política pública con enfoque de derechos y perspectiva de género que facilita el acceso a la jubilación de las madres argentinas"*⁵⁹.

Además, en Argentina se ha procedido, en el marco del sistema integrado de jubilaciones y pensiones, a emplear una herramienta, la moratoria, que ha permitido regularizar puntualmente períodos no cotizados, que se utiliza para acreditar el requisito de contribución al sistema. Hasta el mes de julio de 2022 han estado vigentes dos moratorias: Leyes 24476 de 29 de marzo de 1995 (régimen de regularización de deudas), y 26970 de 9 de septiembre de 2014 (régimen de regularización de deudas por aportes de personas autónomas y cotizaciones previsionales fijas de contribuyentes adheridos al régimen simplificado para pequeños contribuyentes). Estas moratorias las han utilizado las mujeres (amas de casa) que no han cotizado o lo han hecho por períodos exigüos⁶⁰.

IV. 3. Las mejoras en las condiciones de acceso al sistema de seguridad social

Otra medida establecida por algunos Estados para mejorar el acceso a la jubilación es la posibilidad de la afiliación y cotización voluntaria. Es el caso de Panamá, cuya Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social estableció la posibilidad de la incorporación voluntaria al sistema de seguridad social a los hombres y mujeres⁶¹. Asimismo, también se regula un sistema similar en Costa Rica. Si bien en estos países esta opción ha sido habilitada para cualquier tipo de persona, con independencia del sexo, es una medida a la que se han acogido de forma mayoritaria las mujeres no trabajadoras.

En otras ocasiones, se reconoce de forma expresa la afiliación voluntaria de las *"amas de casa"*. Un ejemplo es Paraguay a través de la Ley 4933 de 5 de junio de 2013,

59 JIMÉNEZ BRITO, L. (2023) "Políticas de cuidados y Seguridad Social. Sistematización de buenas prácticas de políticas que reconozcan el trabajo de cuidado como vía de acceso a prestaciones de Seguridad Social". *Experiencias de Seguridad Social*, CISS, núm. 5, pp. 54 y ss.

60 Hasta 2021, de los 3,4 millones de moratorias habilitadas por el Estado, 2,5 millones (el 73 %) correspondieron a mujeres y 819.000 a hombres. Vid. DENTICE, E.S. (2021). "¿Cómo es el mapa de jubilación en Argentina?", *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, vol. 2, núm. 2, UNNE, Argentina. pp. 25 - 33.

61 OISS (2016), La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas. Estudio sobre políticas de igualdad y medidas legales con impacto de género en los niveles contributivos de los sistemas de seguridad social. Madrid., pp. 256 y ss.

por la que se regula la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores del servicio doméstico al Fondo Común de Jubilaciones y Pensiones del Instituto de Previsión Social (Seguro General Voluntario). No obstante, no comprende las prestaciones médicas y asistenciales del seguro social, aunque sí las pensiones por invalidez, vejez y muerte⁶².

En Venezuela, igualmente, se reconoce el trabajo de cuidados en el hogar, lo que ha conducido a la reforma legal oportuna para institucionalizar la cobertura de ese colectivo de mujeres dentro del sistema de seguridad social⁶³.

En el caso de Ecuador, país que incluye el reconocimiento del trabajo no remunerado del hogar en su Constitución, se permite el acceso a las prestaciones de seguridad social por el solo hecho de identificarse como persona que se dedica al trabajo de cuidados no remunerado de forma exclusiva, lo que lo convierte en el estándar más alto de protección identificado en la Región⁶⁴. A fin de viabilizar la integración de estas trabajadoras en el sistema de pensiones, en el sistema ecuatoriano se han establecido cuatro niveles socioeconómicos en que se categoriza a las afiliadas. La cotización de la persona trabajadora no remunerada del hogar se realiza sobre los ingresos de la unidad económica familiar. También existe una contribución del Estado en función de dicha situación.

En el caso de España, dentro del sistema de Atención a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal⁶⁵ se incluyó una fórmula prestacional *sui generis*: el convenio especial de cuidadores no profesionales⁶⁶. Así, en el marco de protección de las personas dependientes que son cuidadas en su hogar, por personas del entorno familiar, se proyecta la cobertura a las personas cuidadoras mediante la suscripción de un convenio que vincula a la persona al sistema de Seguridad Social y le permite contribuir (con cotizaciones reales) a ese aseguramiento especial.

Por otro lado, sirva como modelo también Chile, donde existe un proyecto de ley en el Congreso que reforma el sistema de pensiones⁶⁷ y contiene disposiciones en

62 *Ibid.*, p. 266.

63 En Venezuela se ha institucionalizado el aseguramiento de mujeres que no realizan trabajo remunerado. Este aseguramiento es posible a partir de 2012 conforme a la Ley y al Reglamento General de los Seguros Sociales bajo la fórmula general del aseguramiento independiente. Sin embargo, en 2007 ya se había producido un avance de extensión de la cobertura, focalizado a las mujeres sin recursos y en situaciones vulnerables. El 30 de mayo de 2007 se dictaba el Decreto número 5.370, en cumplimiento parcial del mandato constitucional.

64 Ha sido implementado por Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y el Reglamento para la Afiliación de las Personas que Realizan Trabajo No Remunerado del Hogar, 2015.

65 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE número 299, de 15 de diciembre de 2006).

66 Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia (BOE número 114, de 12 de mayo de 2007), y modificado por Real Decreto 1057/2021, de 30 de noviembre (BOE número 298, de 14 de diciembre de 2021).

67 La reforma plantea la creación de un sistema mixto (añadiendo un componente público-solidario en el pilar

Seguridad Social relacionadas con los trabajos de cuidado no remunerados (2023). De ese modo, entre sus objetivos, pretende eliminar la discriminación hacia las mujeres (pues son la más afectadas), aumentar las pensiones de las personas jubiladas y dar mayor seguridad en la vejez. Con esta base de fondo, en la reforma previsional, existirán compensaciones por brechas de género, en referencia a los cuidados no remunerados a terceros. Así, las personas pensionadas del Seguro Social tendrán derecho a un beneficio por las labores de cuidados no remunerados a personas con dependencia funcional moderada y severa. Para ello, las personas cuidadoras deberán estar inscritas como cuidadoras principales en el registro social de hogares. En cuanto al monto del beneficio, será equivalente a una renta vitalicia simple (sin condiciones especiales de cobertura), y la pensión calculada será la misma para mujeres y hombres, a igual condición de saldo y edad de acceso a la pensión (a partir de los 65 años)⁶⁸.

En una fase evolucionada, incluso, en algunos Estados con sistemas de pensiones de cuentas individuales, se ha procedido a patrimonializar las aportaciones de los cónyuges, que se pasan a considerar bienes gananciales⁶⁹. De tal manera que, en supuestos de separación o divorcio, se ha dispuesto la división de los saldos acumulados en las cuentas individuales de los cónyuges. En el caso chileno la reforma de 2008 autorizó al órgano judicial encargado del procedimiento de disolución del matrimonio a realizar la división de las cuentas individuales, si una de las partes se ve menoscabada, como consecuencia del cuidado de los hijos e hijas y las labores del hogar, por no poder desarrollar una actividad remunerada o por realizarla en menor medida de lo que hubiera podido o querido. Así, se previó como compensación hasta el 50 % de los fondos previsionales acumulados. Este ejemplo también podría extenderse al ámbito de los sistemas de beneficio definido, como fórmula para garantizar la pensión de jubilación a las mujeres que se dedicaron a cuidar a su familia.

IV. 4. Los beneficios en el cálculo de la cuantía de las pensiones

En los sistemas contributivos, los aportes al sistema de protección social, a lo largo de la carrera laboral, sirven para determinar el derecho al acceso a la pensión, pero también se emplean para determinar la cuantía de la pensión de jubilación. El valor de las cotizaciones sirve de base de cálculo de la pensión y, además, se suele aplicar a dicha base un porcentaje que crece con la duración del tiempo de aportes.

contributivo), que establece una aportación de ahorro colectivo con la cotización de los empleadores, y así complementar el sistema actual de capitalización individual (de administración privada). <https://www.gob.cl/noticias/conozca-los-detalles-de-la-reforma-de-pensiones-y-como-aumentara-sustantivamente-las-jubilaciones-de-los-chilenos/>
68 https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-15554_recurso_1.pdf

69 Así, se ha exhortado a los Estados a que valoren adoptar medidas jurídicas adecuadas para incluir los bienes intangibles acumulados durante la relación de pareja (es decir, los fondos de pensiones y los pagos por cese en el empleo o por los seguros) entre los bienes comunes que deberán dividirse en partes iguales si se disuelve la relación.

Así, en algunos sistemas de protección social se exige un determinado número de años de cotización para tener derecho a la pensión, y otro número de años distinto para acceder a una pensión completa (100 % de la base de cálculo). Una posible compensación de las desventajas de las mujeres en el acceso a la pensión de jubilación podría ser fijar un periodo mínimo de contribuciones diferenciado por sexo para alcanzar el máximo del importe de la pensión. Por ejemplo, en Brasil a las mujeres se les exigen 30 años cotizados para alcanzar el 100 % de la cuantía y a los hombres 35, facilitando a ellas el acceso al máximo importe.

IV. 5. El mecanismo de cierre: la ampliación de la protección asistencial

Una forma de asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, junto a los diseños de ajuste en los elementos contributivos, es a través de la creación de esquemas públicos de transferencias en forma de pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales, por ejemplo, en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela⁷⁰.

La cobertura no contributiva ha crecido en los últimos años⁷¹, teniendo especial incidencia en las mujeres, por un lado debido a la feminización del envejecimiento, dado a que las mujeres presentan una mayor expectativa de vida que los hombres, representando el 56,2 % de la población mayor de 65 años; y por otra parte por las mayores tasas de pobreza que presentan las mujeres en comparación con los hombres (30,7 % frente a un 29,7 % de los hombres en América Latina). De acuerdo con este contexto, la cobertura no contributiva es mayor para las mujeres que para los hombres (28,1 % frente al 23,7 %)⁷².

Los elementos diferenciales de acceso a las ayudas asistenciales pivotan sobre la ausencia de cotizaciones suficientes para acceder a pensiones contributivas; en la exigencia de carecer de un cierto umbral de rentas, o en la pertenencia a un cierto colectivo. Es reseñable la tendencia, ilustrada por los casos de Bolivia, El Salvador, Guatemala y Panamá,⁷³ hacia el diseño de esquemas particulares de protección indirecta de las mujeres en el ámbito rural, bajo la forma de programas asistenciales que tienen como colectivos diana a las personas mayores sin recursos.

70 Cifras de antes de la pandemia. Vid. GIUDICE, S./PELUFFO, A.; OTERO, N., *Los sistemas de pensiones en América Latina: aportes para el debate de los trabajadores*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2022, p. 20.

71 ARENAS DE MESA, A. (2020), *Los sistemas de pensiones en América Latina: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera en tiempos de COVID-19*, serie *Macroeconomía del Desarrollo*, núm 212 (LC/TS.2020/99), Santiago, CEPAL.

72 Datos para 2017. Ibidem, p.48.

73 OCDE/ IDB/ The World Bank. *Panorama de las pensiones: América Latina y el Caribe*. OCDE Publishing, Paris, pp. 89-144.

En Uruguay, desde mayo de 2023 se protege a las personas mayores de 70 años que no logren la jubilación contributiva, así como a las personas mayores de 65 años con un mínimo de 7 años de dedicación al cuidado directo y no remunerado de hijos/as, progenitores, nietos/as o hermanos/as, que tampoco consoliden la jubilación. Además, se demanda carencia de recursos y 10 años de residencia en el país. Indirectamente se protege a las mujeres, dado que son ellas las que por lo general se encargan de los cuidados señalados.

En la mayoría de los casos, las pensiones no contributivas no están configuradas con diferencias por razón de sexo, ni directa, ni indirectamente, aunque en la práctica sean las mujeres las que más se beneficien por las razones ya reseñadas⁷⁴.

74 OISS (2016), La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas. Estudio sobre políticas de igualdad y medidas legales con impacto de género en los niveles contributivos de los sistemas de seguridad social. Madrid, pp. 278 – 301; CEPAL (2022), Envejecimiento en América Latina y el Caribe: inclusión y derechos de personas mayores (LC/CRE.5/3), Santiago, p. 68.

V. SOBRE LA SUFICIENCIA DE LOS MONTOS DE LAS PENSIONES

En este capítulo se busca poner de manifiesto desde diversas perspectivas la diferencia de cuantías de la pensión de jubilación entre mujeres y hombres debido a las causas que ya han sido analizadas a través de este estudio. En todo caso, hay que partir de la idea de que determinar si las pensiones son suficientes o no *"es algo muy relativo, depende de cada persona y sus necesidades y por lo tanto también depende de cada país, sus costumbres y estilos de vida"*⁷⁵. Un punto de referencia para determinar la suficiencia se deriva de las condiciones mínimas establecidas en el Convenio núm. 102 de la OIT, según el cual se debe garantizar una pensión mínima equivalente al 40 % de los ingresos asegurados antes de la jubilación con 30 años de cotización, así como una prestación mínima reducida proporcional al tiempo cotizado para quienes hayan contribuido durante al menos 15 años.

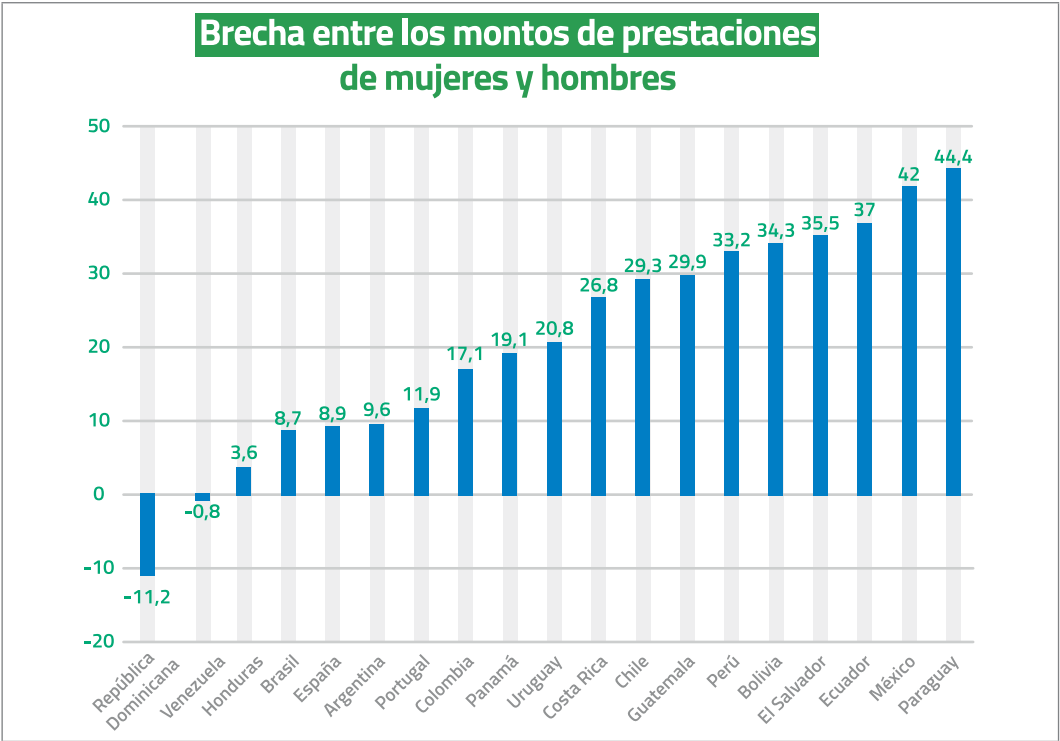
V. 1. La comparativa desde la cuantía de las pensiones contributivas y no contributivas

Entre las fórmulas de medición más empleadas se encuentra la que se muestra en la siguiente tabla y el siguiente gráfico, que mide la diferencia entre montos de las pensiones contributivas y no contributivas entre mujeres y hombres, denominada brecha en los montos de las prestaciones entre hombres y mujeres, que mide en qué proporción la tasa de reemplazo efectiva de los hombres supera la de las mujeres⁷⁶. El gráfico 8 muestra la existencia de brechas de género significativas entre hombres y mujeres.

75 GIUDICE, S./PELUFFO, A./OTERO, N. (2022), *Los sistemas de pensiones en América Latina: aportes para el debate de los trabajadores*, Friedrich-Ebert-Stiftung, p. 18.

76 ARENAS DE MESA, A. (2019), *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, Santiago, CEPAL (2019), De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina, *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios* núm 2 p. 58..

Gráfico 4. Brecha entre los montos de prestaciones de mujeres y hombres



Fuente: elaboración propia a partir de CEPAL (2019) y Comisión Europea. Datos para 2015, salvo Argentina, Guatemala, México y Venezuela (2014) y España y Portugal (2019).

Como puede observarse, la diferencia entre hombres y mujeres es de media de 21 puntos porcentuales, lo que representa un panorama desalentador. En un extremo se sitúan República Dominicana y Venezuela, donde las pensiones son mayores para las mujeres que para los hombres, junto con Honduras, Brasil, España, Argentina y Portugal, con brechas a favor de los varones por debajo del 15 %. En el extremo contrario, El Salvador, Ecuador, México y Paraguay, muestran brechas superiores al 35 %.

V. 2. Capacidad de las pensiones de reducir la pobreza

Desde la perspectiva de género, otra vertiente a analizar sobre la suficiencia de las prestaciones es la capacidad de los sistemas de protección social para reducir el riesgo de caer en pobreza. A este respecto, y según Arenas de Mesa, los sistemas de pensiones iberoamericanos son capaces de reducir el riesgo de pobreza extrema en 20 puntos porcentuales. Así, para el año 2016, en América Latina la pobreza extrema de la

población de 65 años y más fue del 4,3 %, registro que es inferior a la pobreza extrema promedio de la región (10 %) y a la de la población de entre 0 y 14 años (17 %)⁷⁷.

En el caso argentino, en 2021, el 39,2 % de las personas pensionadas cobraba la jubilación mínima. Atendiendo al sexo, hay una mayor cantidad de mujeres en esta situación (49,3 %), casi duplicando al que comprende a los varones (26,4 %)⁷⁸.

El caso uruguayo es un ejemplo paradigmático que requiere atención porque, a pesar de haber llevado a cabo durante el siglo XXI sucesivas reformas, sigue presentando un diagnóstico clásico donde las jubilaciones de las mujeres son significativamente menores que la de los varones; las primeras reciben, en promedio un 20.8 % menos de cuantía de pensión. Las importantes brechas de género en los ingresos por jubilación dan cuenta de las desigualdades en el mercado de trabajo y del tiempo que dedican las mujeres el trabajo doméstico y de cuidados, debido a la persistente división sexual del trabajo en otros momentos del curso de vida⁷⁹.

V. 3. El derecho a acceder a la pensión máxima

Otra manera de poner de manifiesto la penalización que sufren las mujeres, se puede analizar considerando el tiempo de cotización necesario para poder obtener la pensión máxima. La siguiente tabla muestra el cálculo del porcentaje de años de vida laboral con cotizaciones para acceder a la pensión máxima, para cinco países con diferentes edades de jubilación por sexo. En el cálculo, se asume que las personas comienzan su vida laboral a los 22 años y se utiliza la siguiente fórmula **Número de años requeridos/ (Edad de jubilación – 22)**.

77 ARENAS DE MESA, A. (2019), A., *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, Libros de la CEPAL n° 159, Santiago, CEPAL: p. 218., p. 295. Si la población de 65 años y más no hubiera recibido prestaciones (ingresos) de los sistemas de pensiones contributivos y no contributivos, la pobreza extrema de ese grupo habría alcanzado el 24,2 %.

78 Hasta 2021, de los 3,4 millones de moratorias habilitadas por el Estado, 2,5 millones (el 73 %) correspondieron a mujeres y 819.000 a hombres. Vid. DENTICE, E.S. (2021). "¿Cómo es el mapa de jubilación en Argentina?", *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, vol. 2, núm. 2, UNNE, Argentina, pp. 25 - 33.

79 AGUIRRE CUNS, R./ SCAVINO SOLARI, S. (2018). *Vejez de las mujeres. Desafíos para la igualdad de género y la justicia social en Uruguay*, Editoras, Uruguay, p. 118.

Tabla 4. Número de años cotizados exigidos para acceder a la pensión máxima.

	Edad normal de jubilación		Años de cotización necesarios para pensión máxima		Proporción de años cotizando para obtener pensión máxima	
	H	M	H	M	H	M
Brasil	65	62	40	35	93 %	88 %
Colombia	62	57	35	35	88 %	100 %
El Salvador	60	55	30	30	79 %	91 %
Honduras	65	60	25	25	58 %	66 %
Panamá	62	57	35	35	88 %	100 %

Fuente: elaboración propia a partir de datos de AISS (2022)

La tabla muestra que, con la excepción de Brasil, las mujeres tienen que hacer un mayor esfuerzo de tiempo de cotización para acceder a la pensión máxima, a lo que se suma una menor densidad de cotización. La situación extrema es la de Colombia y Panamá, donde las mujeres tienen que cotizar durante toda su vida laboral, y cualquier bache de cotización imposibilita acceder a la cuantía de pensión máxima. La situación en Brasil es diferente porque existe una coherencia entre una edad de jubilación más baja y menor requisito en años de cotización para acceder a la cuantía de pensión máxima.

Esta información muestra que existen desafíos en términos del diseño programático de los sistemas de pensiones para corregir las brechas de género en las cuantías de pensión, en particular una contradicción entre la menor densidad de cotización que exhiben las mujeres -causada principalmente por inequidades que provienen del mercado de trabajo- y el mayor esfuerzo relativo de tiempo de cotización que se pide a las mujeres. Estas desigualdades de género se suman a las relacionadas directamente con la fijación de las edades de retiro que afectan directamente y de manera diferencial el acceso al derecho de jubilación.

V. 4. Conclusiones y recomendaciones

Desde cualquier perspectiva, la conclusión es la misma: las pensiones de las mujeres son menos suficientes que las de los hombres. Es previsible que este panorama se vaya modificando a medida que los Estados avancen en las regulaciones tendientes a la supresión de las desigualdades que afectan a las mujeres en el mercado laboral, en especial las brechas salariales⁸⁰.

Varios son los condicionantes para que las pensiones sean suficientes. En primer lugar, es predeterminante la intensidad de la contribución. Pero, junto a la duración de la presencia o ausencia femenina en el mercado, enseguida se reveló esencial atender a las brechas salariales existentes. En la medida en que la pensión es proporcional a las aportaciones, tiene sentido introducir modificaciones de las reglas de cálculo del haber regulador de la pensión, respecto de las cuantías que sirven de base: los últimos salarios, ciertos períodos de salario, o los mejores salarios. Como las remuneraciones son menores en las mujeres, las contribuciones también y, consecuentemente, lo serán las pensiones.

En todo caso, una de las formas fundamentales de conseguir la suficiencia es el reconocimiento de complementos por mínimos, de forma que todas las personas pensionistas tengan garantizado, al menos, cierto montante que se considera que garantiza mantenerse alejado del umbral de la pobreza. De hecho, cuando los sistemas reconocen dichos complementos, las principales beneficiarias son las mujeres.

Cuando en la regulación, como ocurre en el sistema español, se va ampliando el número de años cotizados requeridos para acceder a la pensión de jubilación, conlleva que, en especial para las mujeres, existan cada vez más lagunas de contribución, que, si no se integran, resulta en que el importe de la prestación se reduzca. Así, en general, en la legislación española se reconocen mecanismos de integración de dichas lagunas dependiendo del número de meses que haya que compensar. Esta acción se mejora para el caso de que se esté calculando la pensión de una mujer, de acuerdo con la brecha existente en las pensiones de jubilación.

⁸⁰ Por ejemplo, en Brasil con el proyecto de Ley 1085 de 2023, que da paso a la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la Ley 14.611 de 3 de julio de 2023 estableciendo criterios de igualdad de remuneración y remuneración entre mujeres y hombres. Queda modificado la Consolidación de Leyes del Trabajo, aprobada por Decreto Ley 5.452, de 1 de mayo de 1943.

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157368>

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. Las desigualdades que sufren las mujeres en el mercado laboral influyen en sus pensiones

Las desigualdades del mercado laboral que sufren las mujeres (la segmentación de género tanto vertical como horizontal y la consecuente concentración femenina en trabajos informales, discontinuos, temporales y precarios) inciden negativamente en su acceso al sistema de pensiones; así como la brecha salarial influye de la misma forma en su cuantía.

En especial, estas diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral se construyen entorno a la asunción del trabajo de cuidados no remunerado por las mujeres, de modo que la corrección de este reparto de funciones es una de las cuestiones fundamentales para resolver las inequidades de sus pensiones.

Constatada esta situación de desigualdad de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, los sistemas contributivos de la Seguridad Social no se han diseñado teniendo en cuenta estas circunstancias, sino utilizando esquemas protectores basados en la figura del trabajador varón, con contrato indefinido y a tiempo completo, especialmente en sectores industriales o en el sector público, lo cual incide negativamente en el acceso de las mujeres al derecho a la pensión de jubilación en condiciones de igualdad.

SEGUNDA. La regulación de edades diferenciadas de jubilación para mujeres y hombres

Todavía existe aproximadamente un 41 % de países en Iberoamérica donde se regulan edades normales de jubilación para las mujeres inferiores a las de los hombres con el fin de equilibrar las desventajas del mercado laboral que tienen las primeras.

Se ha entendido que la edad de acceso de las mujeres a la jubilación debe ser más reducida que la de los hombres como medida compensatoria de su peor posición en el acceso a esta protección. Sin embargo, si ya las mujeres tienen menos opciones de realizar aportaciones a los sistemas de protección social, debido a su posición desigual en el mercado laboral en comparación con los hombres, esta medida reducirá todavía más las posibilidades de alcanzar un número adecuado de contribuciones que puedan garantizar el derecho a una pensión suficiente.

Así, la reducción de la edad de acceso a la jubilación, por si sola y sin otras medidas de ajuste, lleva a que las mujeres dispongan de menor tiempo para asegurar el mínimo de contribución requerido para acceder al derecho. En este contexto, si no se las obliga a

dejar la actividad laboral al alcanzar esta edad pensionable, tendrán la oportunidad de seguir trabajando para conseguir las cotizaciones exigidas y así acceder al derecho a la edad establecida o para aumentar la cuantía de esta. Sin embargo, como se señaló previamente, las personas suelen anclarse en la edad legal al decidir cuándo retirarse, por tanto, las mujeres tienden a jubilarse antes cuando existen diferencias, incluso si no es obligatorio hacerlo.

Además, se generan otros efectos negativos. Si la empresa conoce que, además, las mujeres pueden acceder a la jubilación a edades más tempranas, tendrá menos inconvenientes en expulsarlas del mercado laboral, cuando cumplan edades cercanas a esa edad reducida. Es decir, la expectativa de acceso a la protección, llevará a que la extinción de sus contratos sea menos traumática para las empresas que los de los hombres a partir de cierta edad.

Las normas y los tribunales internacionales han ido poniendo de manifiesto que la regulación de edades de jubilación diferenciadas, en vez de reducir, aumenta las desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que deben ser eliminadas. Así, han promovido la igualación de la edad normal de jubilación, con independencia del sexo.

TERCERA. La anticipación de la edad de jubilación de las mujeres

En la jubilación anticipada, propiamente dicha, no existen diferencias entre mujeres y hombres, al menos en lo que respecta a los países que han optado por establecer una edad general de retiro anticipado. En general, el 60 % de los países reconoce la jubilación anticipada solo para determinados colectivos, mientras que el 40 % lo hace también con carácter general. Dentro de este último grupo, la inmensa mayoría de los Estados han optado por no establecer distinciones de edad entre mujeres y hombres, alcanzando el 80 % del total. Tan solo un 20 % recogen edades diferentes de anticipación.

El creciente envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y el consecuente incremento de gasto lleva a que se tienda a alargar la edad de jubilación, así como a la adopción de medidas que desincentivan o penalizan las jubilaciones anticipadas que frecuentan muchos países. Pero la reducción progresiva de los modelos de jubilación anticipada requiere de la implementación de mejores oportunidades para las personas trabajadoras de mayor edad a fin de que puedan permanecer en el mercado de trabajo durante más tiempo. Es obvio que las condiciones de trabajo precarias influyen de manera decisiva en la salida prematura del mercado laboral mediante retiros anticipados provocados por desequilibrios entre variables entrecruzadas como la edad y la salud, donde las mujeres quedan en peor posición.

Buena parte de los países estudiados establecen edades anticipadas en función del tipo de ocupación, dejando al lado la variable del sexo. Esto es, se determinan edades reducidas para las personas trabajadoras que desarrollan actividades especialmente penosas que inciden en el deterioro de su salud. Aunque esta regulación no es incompatible con la necesaria aproximación de género, mientras las actividades en las que se permite un acceso privilegiado a la jubilación sean predominantemente masculinas, ello derivará en una suerte de discriminación indirecta por razón de sexo, lo que exigiría la adopción de medidas compensatorias.

Si las actividades que dan lugar a la jubilación anticipada solo son las relativas a sectores masculinizados, de nuevo se estará discriminando a las mujeres con esta especial protección. De esta forma es fundamental el análisis de los sectores donde las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente y valorar si existen condiciones físicas o psíquicas que pongan de manifiesto la necesidad de establecer para sus trabajadoras edades reducidas de acceso a la pensión de jubilación.

CUARTA. Otras medidas para facilitar el acceso de la mujer a la pensión de jubilación

Una de las cuestiones básicas para alcanzar la igualdad de las mujeres en el acceso a las pensiones de jubilación es la promoción de sistemas integrales de cuidados, que reconozcan, reduzcan y redistribuyan el trabajo de cuidados no remunerado y recompensen el trabajo de cuidados remunerado, promoviendo el trabajo decente y garantizando la representación en el diálogo social de las personas trabajadoras del sector. Estos sistemas promueven que las mujeres accedan al mercado laboral y que, si lo hacen, no vean reducidas sus jornadas o interrumpidas sus actividades por la necesidad de asumir trabajos de cuidados no remunerados..

La puesta en marcha de sistemas integrales de cuidados, sin lugar a dudas, tiene un efecto positivo en el acceso de las mujeres en el sistema de pensiones. Dado que, como seguramente el elemento que más influye en las diferencias en el mercado laboral de hombres y mujeres es la asunción de trabajos de cuidados y domésticos no remunerados, por las mujeres, las acciones que promuevan la corresponsabilidad social y de género, no sólo llevarán a la reducción, sino a la desaparición de las inequidades en el desarrollo de estos trabajos. Y, en consecuencia, la igualdad en el mercado laboral llevará a que los aportes al sistema de protección social se igualen y, por tanto, también lo hagan las pensiones que se generen.

En todo caso, mientras que los sistemas integrales de cuidado se instauran y extienden sus efectos para las generaciones que están llegando ahora a la jubilación es preciso diseñar acciones en el ámbito de la protección social que eviten las consecuencias de los trabajos de cuidados en las carreras de aportación a los sistemas de protección

social. Entre estas manifestaciones más habituales de reconocimiento de los trabajos de cuidados en el ámbito del acceso a la pensión de jubilación se encuentran, entre otras:

- a) los cálculos ficticios de contribución a partir de períodos de cuidado, a los que se dota de efectos para acceder a las pensiones, como cotizaciones efectivas al sistema, pero también, en ocasiones, para calcular la cuantía.
- b) la inclusión de las actividades de cuidado remunerado o no remunerado dentro del campo de aplicación del sistema de protección, de forma que se genere obligación de contribuir al sistema de protección social, siempre valorando que no existen salarios en contraprestación a los trabajos de cuidado o, si los hay, que sean de baja cuantía.
- c) el complemento de pensiones atendiendo al número de hijos/as de las mujeres.
- d) el reconocimiento del estatus de la persona cuidadora no remunerada a los efectos de tratar de reinsertarlas en el mercado de trabajo, ofreciéndoles orientación profesional, apoyo a la contratación y al emprendimiento, así como formación, reciclaje o el reconocimiento, validación y certificación de las competencias profesionales adquiridas en sus tareas de cuidado.
- e) la inclusión de las amas de casa, madres de familia como trabajadoras independientes.
- f) el reparto de períodos de contribución entre los cónyuges como parte de la sociedad de gananciales del matrimonio.

SUMARIO DE LAS CONCLUSIONES

Heterogeneidad regional en la edad de jubilación. Existe una notable diversidad en las edades de jubilación y en la cobertura de pensiones en Iberoamérica, con un patrón común de mayores dificultades de acceso para las mujeres.

1. Desigualdad de género: Las mujeres enfrentan desventajas en el mercado laboral y en la protección social, lo que repercute en su acceso y monto de las pensiones de jubilación.
2. Existen dificultades para el acceso a datos e información desglosada por sexo.
3. Edades diferenciadas: Un número significativo de países aún establece edades de jubilación diferenciadas por sexo, lo que, en vez de reducir, aumenta las desigualdades de género.
4. Reformas normativas: Se observa una tendencia hacia la unificación de las edades de jubilación para hombres y mujeres.
5. Desigualdad en montos de pensiones: Las mujeres suelen recibir pensiones de menor cuantía en comparación con los hombres, reflejando las desigualdades del mercado laboral y la brecha salarial. Las pensiones más bajas para las mujeres son consecuencia de menores salarios y contribuciones, así como de interrupciones en la carrera laboral por responsabilidades de cuidado no remunerado.
6. Edades jubilatorias anticipadas: Buena parte de los países estudiados establecen edades anticipadas en ciertos tipos de ocupación que suelen estar masculinizadas. Esto supone una discriminación indirecta por razón de sexo que exige la adopción de medidas compensatorias.
7. Los sistemas integrales de cuidados tienen un efecto positivo en el acceso de las mujeres al sistema de pensiones. Al promover la corresponsabilidad social y de género en los cuidados, hombres y mujeres tendrán igualdad de oportunidades en el mercado laborales, lo que llevará a que los aportes al sistema de protección social se igualen y, por tanto, también lo hagan las pensiones que se generen.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de políticas que aborden la desigualdad de género en el acceso a la jubilación y en la suficiencia de las pensiones, incluyendo políticas que van más allá de los sistemas de pensiones.

VII. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

PRIMERA. Sobre las edades diferenciadas de jubilación

La anticipación de la edad normal de la jubilación para las mujeres no proporciona por sí misma una protección efectiva en el caso de los regímenes de pensiones contributivas. En la mayoría de los casos, no se trata de una reducción del número de cotizaciones para acceder al derecho a la protección, sino la necesidad de hacer la misma cotización en un periodo de tiempo más corto que los hombres.

Sería conveniente que la existencia de diferentes edades fuera acompañada de medidas que compensen los efectos de diferenciación, en particular aquellos derivados de reducir el tiempo en el que deberán realizarse las cotizaciones necesarias para acceder a las prestaciones. En concreto, sería conveniente reducir condiciones requeridas para que la existencia de diferentes edades sea una medida de acción positiva.

En todo caso, para evitar los efectos perniciosos de regular edades diferenciadas, sería necesario que la edad que se tome como referencia sea aquella a partir de la cual se permite que las mujeres puedan acceder al derecho, y no el momento obligatorio en que deben dejar de trabajar. Por supuesto, las consecuencias serán mucho más graves, si la obligación de jubilarse existe, incluso aunque no se cumplan las condiciones mínimas de retiro.

En los países donde las edades de jubilación son idénticas, deberían existir mecanismos para compensar el impacto de las diferencias en los historiales de cotización entre hombres y mujeres en el resultado de las desigualdades de género, en la cobertura y la suficiencia de las pensiones, como, por ejemplo, exigir un número inferior de cotizaciones para las mujeres a la edad normal de retiro.

SEGUNDA. Sobre las edades reducidas de jubilación

La penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad laboral debe evitarse por norma o reducirse al máximo; no poner en práctica medidas preventivas (que deben ser prioritarias a cualquier otra solución) y encontrar tales situaciones en el trabajo, no se resuelve con una rebaja en la edad de jubilación.

En todo caso, se pueden proponer algunas medidas paliativas: a) sustitución de la jubilación con edades reducidas en atención a la actividad desempeñada, por movilidad laboral; inversión en mejoras de la seguridad y la salud laboral, en prevención de enfermedades y accidentes laborales; b) promoción de un envejecimiento saludable; c) adaptación de los lugares de trabajo a las personas trabajadoras mayores; d) mecanismos de flexibilidad laboral (trabajos a tiempo parcial, turnos de trabajo y jubilación parcial); e) desempeños de carrera profesional o de fin de carrera profesional,

donde lo que prima es la experiencia profesional acumulada; f) ventajas fiscales que incentiven la permanencia en el trabajo. Y en todas ellas, debe contemplarse una atención especial al mantenimiento del empleo de las mujeres de acuerdo con sus características físicas y sociales.

Cuando se mantenga la regulación de la jubilación anticipada por razón de actividad debe tener una justificación objetiva con base en evidencias científicas que justifiquen la posibilidad de una menor esperanza de vida (enfermedades profesionales, reconocimiento de incapacidades, estudios de siniestralidad laboral, impacto en la salud, entre otras...), cuestión a debate que debe tenerse en cuenta para nuevas categorías de personas trabajadoras, incluyendo la perspectiva de género.

Sería adecuado tener en cuenta los efectos de ciertos trabajos que se desarrollan por determinados colectivos feminizados que afectan negativamente a su salud, tanto física como psíquica, de modo que sería preciso establecer edades de jubilación anticipada a la ordinaria con el fin de evitar el desarrollo de estas actividades penosas o peligrosas. Así, por ejemplo, en los trabajos domésticos o de cuidado remunerados, o en los de la agricultura, debieran promover para sus trabajadoras el acceso a la pensión de jubilación a edades más tempranas, sin aplicación de coeficiente reductor de las cuantías de las pensiones y con aminoración de exigencias en las condiciones de acceso a dicha pensión. En definitiva, es necesario que en la elección de los sectores que dan lugar a jubilaciones anticipadas se aplique una perspectiva de género.

TERCERA. La regulación de otras modalidades de jubilación

En todo caso, para contrarrestar los efectos que tiene la discriminación de las mujeres en el mercado laboral en la protección obtenida en el sistema de pensiones, y evitar a la vez las consecuencias negativas para la sostenibilidad de dicho sistema, se pueden incluir otras medidas tendientes a igualar la edad legal y real de jubilación, a facilitar la jubilación flexible o de envejecimiento activo, de acuerdo con las actividades desempeñadas y la capacidad de las personas de edad avanzada, teniendo también en cuenta factores demográficos, económicos y sociales, o a fomentar alternativas tales como la jubilación parcial, que permiten combinar el pago de una parte de la pensión con el trabajo remunerado a tiempo parcial o durante algunos días de la semana.

CUARTA. La regulación de la pensión de jubilación con perspectiva de género

Más allá de la regulación de edades diferenciadas, es fundamental que los sistemas de Seguridad Social incluyan en la regulación de la pensión de la jubilación la perspectiva de género con el fin de igualar el nivel de protección de las mujeres y de los hombres, mediante políticas que corrijan los efectos perniciosos que se generan en el mercado de trabajo para las primeras.

El primer paso que hay que dar en las distintas legislaciones es la modificación de las condiciones de trabajo de las mujeres a través de normas que garanticen la igualdad de su retribución con los hombres y de medidas que fomenten dicha igualdad. En todo caso, como la asunción de cuidados es el hecho que provoca las grandes diferencias de trato en el mercado laboral por razón de sexo, la puesta en marcha de sistemas integrales de cuidado será un elemento fundamental para conseguir este objetivo.

Si bien es verdad que, además, mientras que continúen las desigualdades en el mercado laboral entre mujeres y hombres, seguirá siendo preciso incluir acciones que puedan equilibrar la falta de cotizaciones suficientes, tales como el reconocimiento de cotizaciones ficticias, o incluso la exigencia de menores contribuciones a las mujeres para acceder al sistema. Además, igualmente necesarios son los mecanismos complementarios de las cuantías de las pensiones cuando no alcanzan la suficiencia, esto es, la inclusión de instrumentos de solidaridad que reviertan los efectos negativos que el mercado laboral provoca en el acceso de las mujeres en el sistema de pensiones.

Asimismo, como las mujeres están afectadas por las brechas salariales, también habrá de incluirse medidas que compensen estas deficiencias, puesto que en caso contrario se estará obligando a las mujeres a vivir con bajos ingresos, que podrían quizás mejorar si pudieran seguir trabajando.

Para finalizar, hay que advertir que realmente más que regular edades diferenciadas de acceso a la jubilación, lo que deberían garantizar es políticas públicas que mitiguen las desigualdades en el mercado laboral. Como se ha señalado, con independencia de que sea precisa la aplicación de las medidas correctoras mencionadas, desde la realidad probada de que la mayor parte del desempeño del trabajo de cuidados aún sigue recayendo sobre las mujeres, es necesario invertir en la economía de los cuidados mediante un programa transformador que logre la igualdad de género en el trabajo, asegurando equidad en las oportunidades de empleo y en la protección social, posibilitando además una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares.

Las medidas públicas en materia de cuidado deben estar basadas en los derechos humanos y deben mostrar una permanente sensibilidad ante aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de género. En el caso de que los Estados no establezcan medidas compensatorias a los efectos de la actividad de cuidados que asumen las mujeres, se continuará discriminado a las mujeres no solamente en el ámbito laboral, sino también en el de la protección social.

QUINTA. La modulación de las cotizaciones exigidas para acceder a las pensiones

Es preciso valorar la necesidad de modificar los requisitos exigidos (el tiempo de cotización) a los efectos de acceder a las pensiones y a la cuantificación del monto,

al menos respecto de ciertas cohortes de edad, dado que, de acuerdo con ciertos patrones sociológicos de reparto de tareas de cuidado, muchas mujeres han visto afectadas sus carreras de cotización, complicando el disfrute de la pensión o reduciendo su derecho. Se debería buscar la manera de que se asimilen los períodos de cuidado a contribuciones devengadas desde la actividad laboral.

Esa misma modulación cabe extenderla, en tanto sea necesario, a las cohortes de edad más jóvenes dado que, si bien no salen definitivamente del mercado a consecuencia de la asunción de los cuidados, dichas tareas sí influyen en sus condiciones laborales, por ejemplo, en la reducción del tiempo de trabajo (contratación a tiempo parcial).

SEXTA. Creación de sistema de información en materia de jubilación desagregado por sexo

En el abordaje de las edades de jubilación de las mujeres se hace indispensable realizar una labor de prospección y evaluación intensa, a partir de una multiplicidad de variables. Los datos permiten realizar diagnósticos fiables para el diseño de políticas legislativas eficaces. Al contrario, la ausencia de datos o la falta de completitud de los sistemas de información estadística abocan a un diseño intuitivo, cuya tasa de éxito puede verse afectada por falta de comprensión de la realidad. Es precisa la información, tanto respecto a las necesidades, como de la eficacia y la eficiencia económica y, sobre todo, social, en cada ámbito territorial concreto. Lo local ha de estar en el centro, para perfilar la diversidad natural de las estructuras sociales.

Ese sistema de recopilación de datos habría de estar basado en registros diversos, en los que el sexo esté vinculado a cada microdato, junto con la edad.

Es paradigmático el valor de los informes nacionales, que permiten crear imágenes certeras de la evolución del sistema de Seguridad Social respecto del país analizado, pero, al mismo tiempo, objetiva las relaciones de causalidad entre los diseños normativos y sus efectos en la sociedad.

Así, se recomienda el diseño y puesta en marcha de sistemas de información que permitan mapear perfiles de mujeres trabajadoras y no trabajadoras, de modo siempre contrapuesto a varones trabajadores con idénticas circunstancias, así como recopilar datos de forma continua que posibiliten el seguimiento longitudinal de las normativas.

SÉPTIMA. Recogida de quejas sobre discriminación

Las personas trabajadoras de edad y las organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras deberían tener acceso a todos aquellos órganos encargados de examinar e investigar quejas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, con miras a corregir las prácticas que se consideren contrarias a dicha política.

RECOMENDACIONES

1. Impulsar los sistemas integrales de cuidado como un elemento fundamental para garantizar políticas públicas que mitiguen las desigualdades en el mercado laboral.
2. Diferentes edades de jubilación: Eliminar el impacto negativo en los derechos y en las prestaciones que resulta de las diferencias en la edad de jubilación basadas en el género, que deberán ser un factor de discriminación positiva y no negativa.
3. Cotización ajustada: Reducir los períodos de cotización requeridos para mujeres, reconociendo el impacto del trabajo de cuidados no remunerado. Modular diferenciadamente el número mínimo de cotizaciones para mujeres y hombres, atendiendo a las particularidades del mercado laboral de cada país y a sus efectos diferenciados en las densidades de cotización.
4. Reconocimiento de cuidados: Incluir períodos dedicados al cuidado no remunerado como periodos cotizables para mejorar el acceso a la jubilación. Estas políticas deben complementarse con otras políticas para mejorar o potenciar los sistemas de cuidados, incluyendo prestaciones complementarias que contribuyan a generar la corresponsabilidad de género entre hombres y mujeres en los cuidados.
5. Protección asistencial: Ampliar la cobertura de protección asistencial (pensiones no contributivas) para quienes no cumplan con los requisitos contributivos; en el caso de las personas que tienen periodos de cotización insuficientes para consolidar el derecho a la pensión.
6. Aplicar la perspectiva de género en la definición de los sectores sujetos a jubilaciones anticipadas, teniendo en cuenta aquellos colectivos feminizados, como los trabajos domésticos o de cuidado remunerados que tienen consecuencias negativas tanto físicas como psíquicas en las trabajadoras.
7. Revisar y mejorar los sistemas de información y estadísticos en materia de pensiones para que consideren el enfoque de género.
8. Garantizar que todas las personas tengan acceso a los órganos encargados de examinar e investigar quejas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, con miras a corregir las prácticas que se consideren discriminatorias.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2023). Documento de bases por los cuidados, Ministerio de Igualdad, España.
- AGUIRRE CUNS, R./ SCAVINO SOLARI, S. (2018). *Vejez de las mujeres. Desafíos para la igualdad de género y la justicia social en Uruguay*, Editoras, Uruguay.
- AISS (2022). *Informe anual 2021/22. Excelencia en la Seguridad Social*, Secretaría General de la AISS.
- AMARANTE, V./ COLACCE, M./ MANZI, P. (2016). "La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay" en *Serie Asuntos de Género*, núm.138, Santiago, CEPAL.
- ARENAS DE MESA, A. (2020). "Los sistemas de pensiones en América Latina: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera en tiempos del COVID-19", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, núm. 212 (LC/TS.2020/99), Santiago, CEPAL.
- ARENAS DE MESA, A. (2019). *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, Santiago, CEPAL.
- BAI, H./ZELKO, B. (2022). "La densidad de cotizaciones al IPS en Paraguay", *Informes Técnicos OIT Cono Sur*, núm. 32, Santiago, OIT.
- BERTRANOU, F./ARENAS, A. (eds.) (2003). *Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile*, Santiago, OIT.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M. (2023). *Edad y pensión de jubilación. Una oportunidad para hacer sostenible el sistema de la Seguridad Social*. Aranzadi.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M. (2019). "Trabajo de las mujeres y protección social", *El futuro del trabajo*. Cien años de la OIT: ponencias 2019.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M. (2017). "La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género", *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 38.
- CARPENTER, S. (2020). *Cinco desafíos de los sistemas de pensiones en América Latina*, Instituto Argentino para el Desarrollo Económico.
- CARPENTER, S. et al. (2022). "Sistemas previsionales con enfoque de género en América Latina y el Caribe: una cuestión de igualdad, *Notas Técnicas (año 3, núm. 19) de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social*.
- CASILDA BÉJAR, R. (2004). "América Latina y el Consenso de Washington", *Boletín Económico de ICE*, núm. 2803.
- CEPAL (2022). *Envejecimiento en América Latina y el Caribe: inclusión y derechos de las personas mayores* (LC/CRE.5/3), Santiago de Chile.
- CEDAW (2019). *Informe sombra sobre la aplicación en España 2015-2018 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, ACNUDH.
- CEPAL (2021). *Panorama Social de América Latina, 2020*, Santiago.
- CEPAL (2019). "De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina", *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios*, núm. 2/ 2019.

- CES (2022). *Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro*, Departamento de publicaciones, España.
- CENTRO NACIONAL DE PENSÕES (Instituto da Segurança Social, I.P.) (2023). *Guia Prático – Pensão de Velhice*, (7001 – v4. 62), Portugal.
- CIFUENTES LILLO, H. (2018). *El sistema de Seguridad Social chileno*, Edición. UC, Santiago de Chile.
- DENTICE, E.S. (2021). "¿Cómo es el mapa de jubilación en Argentina?", *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, vol. 2, núm. 2, UNNE, Argentina.
- EUROFOUND (2015). *Sustainable work over the life course: Concept paper*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- GIUDICE, S./PELUFFO, A./OTERO, N. (2022). *Los sistemas de pensiones en América Latina: aportes para el debate de los trabajadores*, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- HUENCHUAN, S. (2011). "Legislación comparada sobre personas mayores en Centroamérica y la República Dominicana", *Colección Documentos de Proyectos*, Santiago, CEPAL.
- HUENCHUAN, S. (2021). *Indicadores sobre envejecimiento y personas mayores en Centroamérica y el Caribe hispano* (LC/MEX/TS 2021/30), Ciudad de México, CEPAL.
- OISS (Coordinación), (2016). *La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas. Estudio sobre políticas de igualdad y medidas legales con impacto de género en los niveles contributivos de los sistemas de Seguridad Social*. Madrid.
- JIMÉNEZ BRITO, L. (2023). "Políticas de cuidados y Seguridad Social. Sistematización de buenas prácticas de políticas que reconozcan el trabajo de cuidado como vía de acceso a prestaciones de Seguridad Social" *Experiencias de Seguridad Social*, CISS, núm. 5.
- LAVALLEJA M./ROSSI I./TENENBAUM V. (2017). "La flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones en el Uruguay", serie Estudios y Perspectivas-Oficina de la CEPAL *Montevideo*, núm. 33.
- LOZANO LARES, F. (2021). "Los déficits de protección social del trabajo femenino", *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, núm. 58.
- LOZANO LARES, F. (2021). "Los efectos sinérgicos de la prestación de servicios en plataformas on line, el trabajo de cuidados y el trabajo no declarado como retos de trabajo decente en la nueva sociedad digital", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. 2.
- MARCO NAVARRO, F. (Coord.). (2004). "Los Sistemas de Pensiones en América Latina: un análisis de género", *Colección Cuadernos*, Santiago, CEPAL.
- MESA-LAGO, C. (2021). "El envejecimiento en América Latina: efectos en las pensiones públicas y privadas y lecciones para los países desarrollados", *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 52, Universidad de la República, Uruguay.
- MESA-LAGO, C. (2021). "La privatización de las pensiones en América Latina", *Nueva Sociedad*, núm. 291.
- ÑOPO, H./ HIDALGO, S. (2022). "Envejecimiento y atención a la dependencia en el Perú", *Nota técnica del Banco Interamericano de Desarrollo*, núm. 2512.

- OCDE (2022). *Informe Estudio Económico de Chile*. OCDE Publishing Paris.
- OCDE (2017). *Pensions at a Glance 2017: OCDE and G20 Indicators*, OCDE Publishing, Paris.
- OCDE/ IDB/ The World Bank (2015). *Panorama de las pensiones: América Latina y el Caribe*. OCDE Publishing, Paris.
- OIT (2023). *Panorama Laboral 2023 América Latina y el Caribe*, Lima.
- OIT (2022). *Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe. Tendencias de la Seguridad Social con foco en los sistemas de pensiones y la seguridad económica de las personas mayores*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe (nota técnica), Ginebra.
- OIT (2021). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT (2021). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*. OIT, Ginebra.
- OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. OIT, Ginebra.
- OIT (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. OIT, Ginebra.
- OIT (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. OIT, Ginebra.
- OIT-PNUD (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género (Resumen Ejecutivo)*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT, Perú y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- ONU MUJERES (2018). *Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidado. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe*.
- ONU MUJERES/CEPAL (2021). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*.
- ONU MUJERES/CEPAL (2020). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia Sistemas Integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*.
- ONU MUJERES/MARCOSUR (2022). *Desafíos y perspectivas para una "sociedad del cuidado" en América Latina y el Caribe Aportes para la reflexión*. Articulación Feminista MARCOSUR Cotidiano Mujer.
- ONU MUJERES/ OIT/CEPAL (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*.
- ONU MUJERES/OISS/OIT (2022). *Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la Seguridad Social en Iberoamérica*.
- ONU MUJERES/SEGIB (2020). *Avances y retos legislativos en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica*, AECID.
- ONU MUJERES/SEGIB (2018). *Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y el Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres*. Serie

legislación Discriminatoria, Cuaderno núm. 1. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

PAUTASSI, L./ MARCO-NAVARRO, F. (2020). "La compensación del cuidado en los sistemas de pensiones en América Latina", *Revue internationale des études du développement*, núm. 2.

PUJOL, R./JIMÉNEZ, A/ORTEGA, I. (2021). *Mapa de talento sénior*. Madrid: Fundación Mapfre.

IX. ANEXO LEGISLATIVO

ANDORRA

- Ley 17/2008, del 3 de octubre, de Seguridad Social (Boletín Oficial del Principado de Andorra 77, 27 de octubre de 2008).

ARGENTINA

- Ley 24241, de 23 de septiembre de 1993, de Sistema integrado de jubilaciones y pensiones (Boletín Nacional de 18 de octubre de 1993).
- Ley de contrato de trabajo. Decreto 144/2022, que actualiza la Ley 20744 (Boletín Nacional de 22 de marzo de 2022).

BOLIVIA

- Ley de Pensiones 65, de 10 de diciembre de 2010 (Gaceta Oficial de Bolivia, de 10 de diciembre de 2010).

BRASIL

- Ley 8212, de 24 de julio de 1991, por la que se dispone sobre la organización de la Seguridad Social, se instituye un plan de gastos, y se dictan otras disposiciones (Diario Oficial, núm. 142 de 25 de julio de 1991 y actualizada por la ley 10256 del 9 de julio de 2001).
- Ley 8742, de 7 de diciembre de 1993, por la que se dispone sobre la organización de la asistencia social y se dictan otras providencias (Diario Oficial, núm. 233 de 8 de diciembre de 1993), y Ley 12.435, de 6 de julio de 2011, de modificación.
- Constitución de la República Federal de Brasil de 1998. Enmienda constitucional 103, de 13 de noviembre, de 2019, que modifica el Sistema de Seguridad Social (Actas del Congreso Nacional, Edición 220), y Enmienda Constitucional 72, de 2 de abril de 2013, que modifica la Constitución Federal para establecer la igualdad

de derechos laborales entre trabajadores domésticos y los demás trabajadores urbanos y rurales (Diario Oficial, de 3 de abril, de 2013).

- Ley complementaria 142 del 8 de mayo de 2013, que reglamenta el inciso 1 del artículo 201 de la Constitución Federal en lo atinente a la jubilación de la persona con discapacidad asegurada en el Régimen General de Previsión Social (Diario Oficial de 9 de mayo, de 2013).
- Ley 13189, de 19 de noviembre de 2015, que crea el Programa de Protección del Empleo (Diario Oficial de la Federación de 20 de noviembre de 2020).
- Decreto 10410, de 30 de junio de 2020, que modifica el Reglamento de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 3048, de 6 de mayo de 1999 (Diario Oficial de la Federación de 1 de julio de 2020).
- Ley 14611, de 3 de julio de 2023, que establece criterios de igualdad de remuneración y remuneración entre mujeres y hombres (Diario Oficial de la Federación de 4 de julio de 2023); y modifica la Consolidación de Leyes del Trabajo, aprobada por Decreto Ley 5452, de 1 de mayo de 1943.

CHILE

- Decreto Ley 3500, de 4 de noviembre de 1980, que establece nuevo Sistema de pensiones (Diario Oficial de Chile de 13 de noviembre de 1980), modificada por la Ley 21455 de 13 de junio de 2022, y posterior reformada por la Ley 19404 que introduce modificaciones al decreto ley 3500 de 1980, y dicta normas relativas a pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados de 16 de agosto de 1995.

COLOMBIA

- Ley 100, de 23 de diciembre de 1993, por la cual se crea el sistema de Seguridad Social integral (Diario Oficial núm. 41148, de 23 de diciembre de 1993), reformada por la Ley 1438, de 19 de enero de 2011, de Reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Ley 823, de 10 de julio de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres (Diario Oficial núm. 45245, de 11 de julio de 2003).
- Ley 1361, de 3 de diciembre de 2009, por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, y su modificación mediante la Ley 1857 de 2017 (Diario Oficial núm. 50306, de 26 de julio 2017).
- Ley 1413, de 11 de noviembre de 2010, por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y

como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas (Diario Oficial núm. 52379, de 28 abril 2023).

- Ley 1496, de 29 de diciembre de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres (Diario Oficial 3, núm. 48297, de 29 de diciembre de 2011).
- Ley 1532, de 7 de junio 2012, por la que se adoptan unas medidas de política y se regula el funcionamiento el programa Familias en Acción (Diario Oficial núm. 48454, de 7 de junio de 2012).
- Ley 1580 de 1 de octubre de 2012, por la cual se crea la pensión familiar que reconoce una pensión familiar en el régimen de prima media calculando el tiempo cotizado por cada uno de los cónyuges o compañeros permanentes (Diario Oficial núm. 48570 de 1 de octubre de 2012).

COSTA RICA

- Código del Trabajo de Costa Rica, Ley 2, de 26 de agosto de 1943, actualizado con la Ley 9343 de Reforma del Proceso Laboral (La Gaceta núm. 6 de 2016).
- Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social 17, de 22 de octubre de 1943 (La Gaceta, núm. 239 de 27 de octubre de 1943), y reglamentación posterior sobre el Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, de 9 de agosto de 2007.
- Ley 7142, de 8 de marzo de 1990, de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (La Gaceta núm. 59 de 26 de marzo de 1990).
- Ley 9920, de 24 de marzo de 2014, que crea la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (La Gaceta núm. 78, de 24 de abril de 2014).
- Ley 9325, de 19 de octubre de 2015, de contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica (La Gaceta, núm. 222, de 16 de noviembre de 2015).

CUBA

- Ley 105/2009, de Seguridad Social, de 27 de diciembre de 2008 (Gaceta Oficial núm. 4, de 22 de enero de 2009), y Reglamento de la Ley de Seguridad Social, de 6 de abril de 2009.
- Ley 16/2013, de Código de Trabajo (Gaceta Oficial núm. 4, de 17 de junio de 2014).
- Reglamento de Código de Trabajo 326, de 12 de junio de 2014.

- Decreto Ley 18/2020, de 24 de noviembre, que establece el procedimiento transitorio para el cálculo de pensiones y subsidios de la Seguridad Social (Gaceta Oficial núm. 68, de 10 de diciembre de 2020).

ECUADOR

- Ley 2001-55, de Seguridad Social (última reforma: segundo suplemento del Registro Oficial 36, de 5 de abril de 2022, suplemento del Registro Oficial núm. 465, de 30 de noviembre 2001).
- Código del trabajo de 16 de diciembre de 2005. Codificación 17, Registro Oficial, suplemento 167 (última reforma de 26 de septiembre de 2012).
- Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (Registro Oficial núm. 483, Órgano del Gobierno del Ecuador, de 10 de abril de 2015).

EL SALVADOR

- Decreto 1263, por el que se dicta la Ley del Seguro Social, de 10 de mayo de 1954 (Diario Oficial núm. 226, de 11 de diciembre de 1953).
- Decreto 117, de 25 de septiembre de 1968, Reglamento de aplicación de los seguros de invalidez, vejez y muerte (Diario Oficial, de 20 de diciembre de 1968).
- Decreto 15, Código de Trabajo de 23 de junio de 1972 (Diario Oficial 112, núm. 236 de 31 de julio de 1972), última reforma de 19 julio de 2022.
- Decreto 645, que dicta la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (Diario Oficial núm. 70, de 8 de abril de 2011).
- Decreto 614, Ley integral del Sistema de pensiones de 20 de diciembre de 2022 (Diario Oficial 241, de 21 de diciembre de 2022).

ESPAÑA

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006).
- Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia (BOE núm. 114, de 12 de mayo de 2007), y modificado por Real Decreto 1057/2021, de 30 de noviembre (BOE núm. 298, de 14 de diciembre de 2021).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

- Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2021).
- Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023 (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022).
- Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2023).

GUATEMALA

- Ley Orgánica del Seguro Social. Decreto 295 del Congreso de la República de 30 de octubre de 1946.
- Código de Trabajo de Guatemala. Decreto 1441, de 16 de junio de 1961.
- Acuerdo 481 por el que se crea el Programa del Instituto, de Vejez y Supervivencia de 1968, cual fue reformado a través del Acuerdo núm. 788 que entró en vigor en marzo de 1988 (Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).
- Directa 1124. Reglamento sobre protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Diario Oficial el 19 de marzo del 2003, vigente el mismo día de su publicación, aprobado por Acuerdo Gubernativo el 9 de marzo de 2003 (actualizado en la Sección de Recopilación de Leyes, Departamento Legal en 27 de julio de 2020).

HONDURAS

- Reglamento de aplicación de la Ley del Seguro Social, Decreto 193-1971 (La Gaceta, núm. 68 de 15 de mayo de 1971).
- Ley marco del sistema de protección social Decreto 56-2015 (La Gaceta, núm. 33771, de julio del 2015).

MEXICO

- Ley de Seguro Social. Diario Oficial de la Federación de 21 de diciembre de 1995. (Última reforma publicada DOF 20-01-2023).

NICARAGUA

- Ley de Seguridad Social, Decreto 974 de 11 de febrero de 1982 (La Gaceta núm. 49, de 1 de marzo de 1982).

- Decreto Presidencial 03-2018, de 17 de abril, que reforma el Decreto 975, Reglamento de la Ley de Seguridad Social (La Gaceta núm. 72, de 18 de abril de 2018).

PANAMÁ

- Ley 51, de 27 de diciembre de 2005, reforma de la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social (G.O. 25453).

PARAGUAY

- Decreto Ley 1860, por el cual se modifica el Decreto Ley 18071, de 18 de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social (Poder Ejecutivo, Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, de 1 de diciembre de 1950).
- Ley 4933, de 5 de junio de 2013, por la que se regula la Incorporación Voluntaria de Trabajadores Independientes, Empleadores, Amas de casa y Trabajadores del Servicio Doméstico al Fondo Común de Jubilaciones y Pensiones del Instituto de Previsión Social (Poder Legislativo 5 de junio de 2013).
- Ley 5115/2013, que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Poder Legislativo, de 29 de noviembre de 2013).

PERÚ

- Decreto Ley 19990, por el que se crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social (Gobierno Revolucionario Perú, de 24 de abril de 1973).
- Ley 24705, que reconocen a las amas de casa y/o madres de familia la calidad de Trabajadoras independientes (Congreso de la República de Perú, de 22 de junio 1987).
- Ley 26504, que modifican el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Fondos de Pensiones y la estructura de contribuciones al FONAVI (Congreso de la República, de 8 de Julio 1995).
- Ley 29700, que incluye el Trabajo no Remunerado en las Cuentas Nacionales, de 3 de junio 2011 (El Peruano, Normas Generales 443817, de 4 de junio de 2011).
- Ley 28983, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de 12 de marzo 2017 (Congreso de la República 37668-1, de 15 de marzo de 2017).
- Decreto Supremo 008-2019-MIMP, que aprueba la política nacional de igualdad de género (El Peruano, Normas Generales, de 4 de abril de 2019).

- Decreto Supremo 164-2021-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno para el periodo 2021— 2026 (El Peruano, Normas Legales, de 16 de octubre de 2021).
- Resolución Ministerial 170-2021-MIMP, de 23 de junio de 2021, que aprobó el documento técnico: Marco Conceptual sobre Cuidados, y modificada mediante Resolución Ministerial 172-2022-MIMP de 5 de agosto de 2022.
- Proyecto de Ley 2735 de Reconocimiento del Derecho al Cuidado y Creación del Sistema Nacional de Cuidados ante Congreso de la República, Congreso de la República, julio de 2022.

PORTUGAL

- Decreto-Ley 101/2006, que dio lugar a la Red Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI), (Diario de la República núm. 109/2006, Serie I-A de 6 de junio de 2006).
- Decreto-Ley 187/2007, de 10 de mayo de 2007, (Diário da República, 1ª serie, núm. 90, 10 de mayo de 2007).
- Ley 110/2009, de 16 de septiembre, de Código de Regímenes contributivos del Sistema de Seguridad Social (Diario de la República n.º 180/2009, Serie I de 16 septiembre de 2009).
- Ordenanza 292/2022, del 9 de diciembre, que determina la edad normal para acceder a la pensión de vejez en 2024 (Diário da República, 1.ª serie, núm. 236, 9 de diciembre de 2022).
- Ley 27/2014, de 8 de mayo, que modifica por sexta vez el Código de Trabajo, aprobado por la Ley 7/2009, de 12 de febrero (Diario de la República, 1.ª serie núm. 88, 8 de mayo de 2014).
- Ley 60/2018, de 21 de agosto, que aprueba medidas para promover la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo igual o de igual valor (Diario de la República núm.160/2018, Serie I de 21 de agosto de 2018).
- Ordenanza 50/2019, del 8 de febrero, que determina el factor de sostenibilidad y la edad normal de acceso a la pensión de vejez (Diario da República, 1.ª serie, núm. 28, 8 de febrero de 2019).
- Ley 100/2019, que prueba el Estatuto del Cuidador Informal, modifica el Código de Regímenes Contributivos del Sistema de la Seguridad Social y la Ley 13/2003, de 21 de mayo (Diario de la República núm. 171 de 2019, Serie I de 6 de septiembre de 2019).
- Decreto Reglamentario 1/2022, que establece los términos y condiciones para el reconocimiento de la condición de cuidador informal, así como medidas para

apoyar a los cuidadores informales y a las personas atendidas (Diario da República núm. 6/2022, Serie I de 1 de octubre de 2022).

REPÚBLICA DOMINICANA

- Ley 16-92, de Código de Trabajo de la República Dominicana, promulgada por el Ministerio de Trabajo el 29 de mayo de 1992 y Reglamento para la aplicación de Código de trabajo, Decreto 258-93, de 1 de octubre de 1993.
- Ley 87-01, de creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social, promulgada por el Congreso Nacional el 9 de mayo de 2001.
- Reglamento que establece el procedimiento para otorgar pensiones solidarias del régimen subsidiado. Resolución del Consejo Nacional de Seguridad Social 327-03, de 10 de octubre de 2013 y promulgado por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto 381-13, de 24 de diciembre de 2013 y Decreto 745-22, de continuidad a 20 de diciembre de 2022.

URUGUAY

- Real Decreto 4-19/2013, de 20 de febrero, de Pensiones por vejez e invalidez Reglamentación.
- Ley 19353, de 2015, dando lugar al Sistema Nacional Integrado de Cuidados (Diario Oficial de 8 de diciembre de 2015).

VENEZUELA

- Ley del Seguro Social 4322, de 3 octubre 1991, (Gaceta Oficial de la República de Venezuela, núm. 4322, 3 de octubre de 1991).
- Ley de Igualdad para la Mujer, de 26 de octubre de 1999, (Gaceta Oficial de la República de Venezuela, núm. 5398, 26 de octubre de 1999).
- Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, de 19 mayo de 2011, (Gaceta Oficial de la República de Venezuela, núm. 39677, 19 de mayo de 2011).
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, de 7 de mayo de 2012, que reconoce el Seguro Social Facultativo para las mujeres no trabajadoras con ocasión de la maternidad (Gaceta Oficial de la República de Venezuela, núm. 39912, de 30 de abril de 2012).
- Ley Orgánica para la atención y desarrollo integral de las personas adultas mayores, 6641, de 13 de septiembre de 2021 (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, núm. 6641, 13 de septiembre de 2021).



ISBN: 978-84-09-76801-1

